



Instituto de Estudios en Educación

**MAESTRÍA EN PEDAGOGÍA SOCIAL E INTERVENCIÓN EDUCATIVA EN
CONTEXTOS SOCIALES**

TRABAJO DE GRADO

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN SOCIOEDUCATIVA PARA RESPONDER A LAS
NECESIDADES, EXPECTATIVAS, AJUSTES NECESARIOS Y FUNCIONALES EN EL
MARCO DE LA VALIDACIÓN DE LA RUTA DE ATENCIÓN A ESTUDIANTES DE
POBLACIÓN DIVERSA EN LA UNIVERSIDAD DEL NORTE.

TUTORAS:

DRA. KARLA VILLASEÑOR.
DRA. LILIANA CASTRO.

ESTUDIANTE:

ALBERT JOSÉ ORTEGA HERNÁNDEZ.

**INSTITUTO DE ESTUDIOS EN EDUCACIÓN – IESE
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN**

**INSTITUTO DE ESTUDIOS EN EDUCACIÓN (IESE)
DEPARTAMENTO DE EDUCACIÓN
BARRANQUILLA, COLOMBIA
NOVIEMBRE
2020**

CONTENIDO

1. JUSTIFICACIÓN	13
1.1. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE	20
1.1.1. Marco teórico.....	20
1.1.2 Estado de Arte	27
2. ANÁLISIS DE LA REALIDAD	33
2.1. CONTEXTOS DE LA POBLACIÓN.....	33
2.1.1 Contexto sociopolítico y geográfico de la agencia.....	33
2.1.2 Contexto de la Población.....	36
2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA AGENCIA.....	37
2.2.1 Nombre/Titularidad	37
2.2.2 Misión.....	37
2.2.3 Objetivos.....	38
2.2.4 Valores institucionales	39
2.2.5 Historia	39
2.2.6 Naturaleza de la entidad y población que atiende	43
2.2.7 Ubicación.....	44
2.2.8 Organigrama	44
2.2.9. Contexto: Uninorte Incluyente	45
2.2.9.1 Análisis del contexto.....	46
2.2.9.2 Nombre/Titularidad	50
2.2.9.3 Misión.....	50
2.2.9.4 Objetivos	50
2.2.9.5 Historia.....	51
2.2.9.6 Ubicación.....	54
2.3 EVALUACIÓN DE NECESIDADES Y CAPACIDADES	54
2.3.1 Fase pre-evaluativa	54
2.3.2 Fase evaluativa	56
2.3.2. Descripción de necesidades en la población caracterizada:	63
2.3.2.1 Evaluación de necesidades normativas.....	63
2.3.2.2 Evaluación de necesidades percibidas.....	64
2.3.2.3 Evaluación de necesidades expresadas.....	68

2.3.2.4 Evaluación de necesidades comparadas.....	71
2.4. FASE POSTEVALUATIVA.....	73
2.5. DIAGNÓSTICO FINAL.....	75
3. PLANIFICACIÓN METODOLÓGICA DEL PROYECTO.....	75
3.1 PROPUESTA SOCIOEDUCATIVA.....	80
3.1.1 Objetivo general.....	80
3.1.2 Objetivos específicos.....	81
3.2 INDICADORES.....	81
3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA PROPUESTA.....	82
3.4 METODOLOGÍA.....	86
3.5. ESTRATEGIAS.....	87
3.5.1 Módulo de Diversidad, Educación Inclusiva e Intercultural.....	70
3.5.2 Café-tertulias, encuentros y capacitaciones virtuales.....	75
3.5.3. Creación del perfil del profesor inclusivo Uninorte.....	77
3.5.4. Campaña comunicativa para la sumersión de la comunidad universitaria sobre diversidad y las políticas de inclusión en Uninorte.....	79
3.6. RECURSOS.....	100
3.7 AGENTES.....	100
3.8. PERSONAS DESTINATARIAS.....	100
3.9. MECANISMOS DE EVALUACIÓN.....	101
3.10. PLAN OPERATIVO DEL PROYECTO.....	103
3.11. CRONOGRAMA GENERAL:.....	110
3.12. PRESUPUESTO:.....	111
3.13. ANEXOS.....	113
REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS.....	116

LISTADO DE TABLAS

Tabla 1. Compilado de necesidades.....	77
Tabla 2. Objetivos específicos e indicadores	82
Tabla 3. Contenido del Módulo de Diversidad, Educación Inclusiva e Intercultural ...	93
Tabla 4. Perfil del profesor inclusivo Uninorte	96
Tabla 5. Mecanismos e instrumentos de evaluación	101
Tabla 6. Plan operativo de la propuesta socioeducativa	109
Tabla 7: Cronograma general propuesta socioeducativa	111
Tabla 8: Presupuesto	111

LISTADO DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Mapa de Colombia.....	34
Gráfico 2. Mapa físico del Departamento del Atlántico.....	34
Gráfico 3. Mapa político del Departamento del Atlántico.....	34
Gráfico 4. Ubicación de la Universidad del Norte.....	36
Gráfico 5. Estadística de la población estudiantil. Boletín Estadístico Uninorte.....	37
Gráfico 6. Organigrama de la Universidad del Norte.....	44
Gráfico 7. Logo Uninorte Incluyente.....	45
Gráfico 8. Logos de Grupos Estudiantiles-Uninorte Incluyente.....	46
Gráfico 9. Fotografía Día Uninorte Incluyente 2017	54
Gráfico 10. Propuesta socioeducativa.....	80
Gráfico 11. Tipos de formación en la propuesta socioeducativa.....	84
Gráfico 12. Ruta metodológica de la propuesta socioeducativa.....	86
Gráfico 13. Plan de estudios del Módulo de Diversidad.....	88
Gráfico 14. Ventajas del microlearning	90
Gráfico 15. Proyección del módulo de Diversidad en plataforma Uninorte	90
Gráfico 16. Proyección del módulo dentro de un curso.....	91
Gráfico 17. Café-tertulias y capacitaciones	93
Gráfico 18. Boceto de la publicidad un Café-tertulia	95
Gráfico 19: Infografía de las estrategias	99

LISTADO DE ANEXOS

Anexo 1. Preguntas orientadoras entrevista a Coordinador de Departamento.....	113
Anexo 2: Preguntas orientadoras entrevistas a Docentes de Uninorte.....	114

RESUMEN

Dentro del sistema educativo universitario actual, el tema de la inclusión sigue siendo un tema pendiente, a pesar de las normativas en atención para los colectivos diversos.

Esa toma de conciencia que todos somos diversos y la premisa de la educación inclusiva y la atención a la diversidad es cómo se debe educar a todos. Por lo tanto, los profesores deben estar preparados para ofrecer tal oportunidad, impartiendo una formación académica de alta calidad y adaptada a las necesidades particulares de sus estudiantes.

La Universidad del Norte en su línea estratégica institucional y en su plan de desarrollo 2018-2022, trabaja por convertirse en una de las mejores universidades incluyentes de Latinoamérica, que ha dado grandes pasos para avanzar hacia esa meta.

Este trabajo se ha realizado en el marco del proyecto de la ruta de atención y acompañamiento a la diversidad. Y el objetivo principal reconocer la realidad y apoyar respuesta institucional ante los procesos inclusivos en el campus.

Esta propuesta socioeducativa está orientada a impulsar un sistema de formación profesoral para la educación inclusiva e intercultural creando una toma de conciencia sobre la diversidad y mejorar los procesos enseñanza y aprendizaje, así como los ajustes razonables y apoyos que sean necesarios a la comunidad, también una reflexión sobre su práctica que colabora para mejorar su competencia profesional, cultural y ética, que contribuye en la educación de calidad y la sociedad en general.

Palabras Clave: Diversidad, Inclusión, Ruta, Ajuste razonable.

ABSTRACT

Within the current university educational system, the issue of inclusion continues to be a pending issue, despite the regulations on care for diverse groups.

That awareness that we are all diverse and the premise of inclusive education and attention to diversity is how everyone should be educated. Therefore, teachers must be prepared to offer such an opportunity, providing high-quality academic training adapted to the particular needs of their students.

The Universidad del Norte, its institutional strategic line and in its development plan 2018-2022, works to become one of the best inclusive universities in Latin America, which has taken great steps to advance towards that goal.

This work has been carried out within the framework of the project of the route of attention and accompaniment to diversity. And the main objective is to recognize the reality and support the institutional response to inclusive processes on campus.

This socio-educational proposal is aimed at promoting a teacher training system for inclusive and intercultural education, creating an awareness of diversity and improving the teaching and learning processes, as well as the reasonable adjustments and supports that are necessary for the community, also a reflection on their practice that collaborates to improve their professional, cultural and ethical competence, which contribute to quality education and society in general.

KEYWORDS: Diversity, Inclusion, Route, Reasonable accommodation.

INTRODUCCIÓN

La línea estratégica de la Universidad del Norte como parte de la filosofía institucional, en su plan de desarrollo 2018-2022, se ha estipulado la premisa de “una universidad para todos” que, desde muchas miradas profesionales, se puede contribuir con la construcción del modelo educativo incluyente, creando una comunidad universitaria de estudiantes, docentes y funcionarios abiertos a la inclusión y la diversidad, para una educación superior más accesible, justa y equitativa. Es importante que las Instituciones de Educación Superior (IES) tengan una mentalidad abierta e incluyente.

Según Blanco (2006), así sería posible ejercer el derecho a la educación con justicia y se tendrían en cuenta las características y necesidades individuales de todos los estudiantes, con el fin de que se puedan aprovechar los espacios académicos con igualdad de oportunidades. (p. 37)

Con base en esta realidad, la Universidad del Norte ha realizado desde hace algunos años importantes acciones institucionales en el marco de la educación inclusiva; todo un proceso promoción y de toma de conciencia hacia la temática de la inclusión, como lo expresa Andreu (2008), “todo proceso de desarrollo comunitario lleva implícitas la promoción y movilización de recursos humanos, a través de un proceso educativo de toma de conciencia”. (p. 12).

Actualmente, ha empezado el proyecto de validación de una ruta de atención y acompañamiento a la población diversa, con la cual, se pretende garantizar las oportunidades educativas profesionales a través de un proceso de cuidado y seguimiento cercano, que conlleva a realizar algunos cambios en las logísticas institucionales, capacitación profesoral, procesos de comunicación, sensibilización masiva de la temática, formación de grupos focales, adecuaciones curriculares, transformaciones locativas, constitución de un equipo investigador, y un trabajo

interdisciplinar donde se ha corresponsabilizado la mayor cantidad posible de dependencias de la universidad, que contribuyan a la consolidación efectiva de la inclusión de población diversa en la comunidad educativa ya que, según Morata (2014), “cuando la gestión es compartida y se corresponsabiliza a todos los agentes que intervienen en la acción o programa, para conseguir un aumento de motivación hacia la participación y se puede llegar a construir un mayor grado de ciudadanía” (p. 20).

Este trabajo surge como marco de validación de la Ruta de Atención a la Población Diversa y tiene como objetivo principal realizar una propuesta de intervención socioeducativa que facilite la capacidad de respuesta institucional ante las necesidades, expectativas y los ajustes necesarios y funcionales de los y las estudiantes incluidos.

Para alcanzar este objetivo se propone, en primer lugar, hacer una lectura de los antecedentes de las acciones inclusivas que se han llevado en el campus, caracterizar el contexto de los procesos inclusivos en el que se encuentra inmersa la población diversa, procesos comunicativos internos, entrevistas a los actores del proceso de inclusión, con el fin de identificar las necesidades que influyen en su respectivo proceso de inclusión. Cuando se trabaja directamente en las necesidades se están minimizando las barreras y conflictos que vive la persona que requiere un proceso de inclusión, aumentando su capacidad de resiliencia en los diferentes contextos universitarios en los que se desenvuelve, como lo expresa Jiménez Bautista (2019) afirmando que “los principales conflictos para el ser humano están unidos a tres palabras: vulnerabilidad, sostenibilidad y resiliencia” (p. 19). Priorizar dichas necesidades y dar acciones de abordaje, puede favorecer la calidad del proceso de inclusión y las prácticas pedagógicas inclusivas en la universidad.

La búsqueda imparable de transformar las prácticas pedagógicas inclusivas es un trabajo de todos, esto podrá generar espacios de formación educativa inclusiva que permita reconocer la diversidad como parte de la vida misma y de la vida del campus universitario. Según los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva (2013), “un profesor inclusivo es capaz de valorar la diversidad de sus estudiantes y potenciarla como parte del proceso educativo”. (p. 53).

Un profesorado formado, sensible y abierto garantizará en gran medida la permanencia y promoción de los estudiantes de población diversa. Según Jordán (2007), “el docente es el agente clave de una escuela de calidad al ser el instrumento pedagógico por excelencia”. (p. 85). Esta interacción relación profesor-estudiante permitirá nuevas oportunidades de aprendizajes, perfeccionamiento en la enseñanza, un desarrollo profesoral, conexión curricular entre distintas áreas del saber, estimulando de las competencias en el marco del compromiso, la academia y la investigación universitaria. Se logrará esto y mucho más, solo con una actitud receptiva del docente hacia la variedad de estudiantes que pueda encontrar en el aula. Según Manzanares, (2019) “el asesoramiento al profesorado en los aspectos didácticos y de acción tutorial, es clave, en la mejora de la convivencia estudiantil, en la respuesta a la diversidad del alumnado, sobre la evaluación de aprendizajes”. (p.119)

Esta mirada global, será desde la Pedagogía y la Educación Social, que busca dentro de sus propósitos crear y fortalecer la asistencia, la prevención, aumentar los factores de protectores, la inclusión y reinserción social estudiando la realidad de la comunidad educativa, disminuyendo algún factor de riesgo que esté afectado los procesos, tratando de responder a la exigencia del medio. Según Del Pozo (2016) “la educación y la pedagogía social responden a

las exigencias, fenómenos y realidades de la sociedad y la individualidad desde la comunidad en la que nos encontramos y vivimos”. (p.81).

El abordaje de la propuesta de intervención será a través del modelo ecológico de Bronfenbrenner (1987), el cual nos permitirá establecer un análisis del desarrollo de las personas y de cómo ellas responden a la interacción de una multiplicidad de factores, tanto biológicos, psicológicos, familiares, culturales, ambientales y temporales. Esta aproximación teórica es un reflejo de la complejidad de la naturaleza humana y del reto al que se enfrenta el profesional que quiere dar cuenta de ella.

La creación de herramientas didácticas, un seguimiento docente, programas educativos accesibles basados en una renovación de la practicas educativas, es definitivamente, el primer paso para que todas las personas incluidas en la ruta puedan recibir una educación universitaria de calidad. Caride, (2005) afirma que “hay que valorizar de forma integrada y sustentable los recursos existentes y afirmar la implicación de cada persona como sujeto y agente de sus propios procesos de transformación social en su entorno inmediato”. (p.76) Y las estrategias de intervención que surjan en el avance de lo investigado, servirán como medida de apoyo para responder a las necesidades del participante, de su familia y de su entorno. Fomentando un ambiente dinámicamente inclusivo, para seguir haciendo de la educación inclusiva en la universidad una realidad social.

1. JUSTIFICACIÓN

Nuestro país se destaca por ser un territorio pluriétnico y multicultural, gracias a todos los hechos históricos que como nación hemos vivido. Esta complejidad, se expresa claramente en la pluralidad de identidades y de expresiones socioculturales de nuestras comunidades. Indiscutiblemente, hemos nacido y hacemos parte, de un territorio totalmente diverso.

Con base en esta diversidad, caracterizada por su riqueza étnica y cultural, la educación entra a escena, para recordarnos que la diversidad no es una situación emergente, la cual hay que tratar, sino una característica inherente a la vida del ser humano. Todos somos, según nuestra Constitución, seres particulares, únicos y tenemos los mismos deberes, derechos, libertades y obligaciones ante la ley; por lo tanto, la educación es un derecho fundamental de toda persona en su libertad y autonomía (DUDH, 2015, art. 26), por ende, todos y todas pueden tener múltiples oportunidades educativas para adquirir nuevos conocimientos, desarrollar sus competencias y recibir una formación de calidad. Para Caride, (2010), La educación es de todos y para todos, en su versión más cívica y cotidiana, emocional y cognitivamente.

El Estado colombiano se ha esforzado en garantizar el ejercicio de una formación educativa de calidad y permanente para toda la población, a fin de responder a los principios de su constitución y sus normativas (Ley 115, Ley General de Educación de 1994, art. 5 y 115; Constitución Política de Colombia de 1991, art. 13, 44, 47, 68; Decreto 2082, art 6,7, 8; Ley 361, cap. II. Educación).

La UNESCO, (2016) sostiene que “para lograr una educación inclusiva es indispensable que las políticas tengan por finalidad transformar los sistemas educativos, de tal forma que puedan responder más adecuadamente a la diversidad y las necesidades de los alumnos”. (p. 44).

Por lo tanto, la UNESCO ha determinado apoyar las acciones que realicen las naciones para asegurar la educación de todos los ciudadanos, pero en particular de los excluidos del sistema; con objetivo de poner fin a la discriminación en el acceso, así como promover la participación exitosa en todos los niveles de la educación por medio de una educación inclusiva. De acuerdo con lo expresado Parra (2010), menciona que la educación inclusiva es el modelo para alcanzar la meta de educación para todos.

De igual manera los

ODS (2015) enuncian que el objetivo de lograr una educación inclusiva y de calidad para todos se basa en la firme convicción de que la educación es uno de los motores más poderosos y probados para garantizar el desarrollo sostenible. Cuando abrimos las puertas del campus a la población diversa y establecemos protocolos y adecuados ajustes razonables, estamos garantizando el avance hacia sociedad incluyente y sostenible,

En este orden de ideas, los Lineamientos de la Política de Educación Superior Inclusiva, (2013), establecen que “la educación inclusiva está relacionada con la capacidad de potenciar y valorar la diversidad (entendiendo y protegiendo las particularidades), promover el respeto a ser diferente, lo cual implica aprender a vivir con los demás, y garantizar la participación”. (p. 17). Ahora bien, “Todo lo relacionado con la educación y la formación para la sociabilidad y los procesos de socialización, en todos sus ámbitos y dimensiones, constituye el espacio propio de trabajo e investigación de la Pedagogía y la Educación Social”, Úcar, (2004).

En este contexto, la Universidad del Norte, en su proyección institucional busca potenciar, valorar, respetar la diversidad y dentro de sus políticas, asegurar el acceso, permanencia y graduación de los estudiantes de población Diversa a través del programa

“Uninorte Incluyente”, como lo expresa, la Coordinadora del Programa Universidad Incluyente, Dra Paola Alcázar “La Universidad del Norte, lleva años trabajando y sigue luchando por alcanzar los objetivos propuestos planteados por la Unesco, para mejorar los protocolos de atención para nuestros estudiantes de población diversa: Los estudiantes en situación de discapacidad, de la población LGTBIQ+, población afrodescendiente e indígena, aquellos que trabajan por el tema de la equidad de género y la población de inclusión social”. Desde la inclusión podemos abordar la Educación Inclusiva, sobre esta, Ainscow, (2003) señala que debe ser considerada como una búsqueda interminable de formas más adecuadas de responder a la diversidad.

Para responder a esta diversidad universitaria, se ha diseñado un proyecto piloto, denominado “La ruta de atención y acompañamiento a población diversa”, esta acción sociopedagógica abrirá camino, a todo un proceso de investigación en el ámbito de la educación, para garantizar un proceso de inclusión universitaria de alto nivel para los estudiantes de pregrado y posgrado sin ninguna forma de discriminación en razón del sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica, nacionalidad u origen social, orientación sexual, posición económica, ni de cualquier otra índole o categoría protegida por la ley. Como bien, lo afirma (Cabral, Contteras, Gonzalez, & Rodríguez, 2017) “La inclusión es en sí, un nuevo enfoque de la educación basada en la diversidad y no en la uniformidad” (p. 53). Obviamente, todo este proceso será en compañía y con la ayudantía con el grupo familiar del estudiante, como lo asegura, Rodríguez, Z. (2008) “de esta forma, el trabajo con familia implica necesariamente un proceso de educación en el que se reconoce a este grupo social como agente fundamental para la estructuración del individuo humano como persona, y en el que se asuma la diversidad, la heterogeneidad y la dimensión histórica que a ella la envuelve”. (p. 319).

Por consiguiente, en el marco de este proyecto piloto se realizará una propuesta de intervención socioeducativa que dé respuesta a las necesidades, expectativas y ajustes necesarios en la implementación de la ruta y en el proceso de validación de la misma, Úcar, definió la intervención -desde una perspectiva fenomenológica- como una irrupción en una realidad con el ánimo de modificarla (Ucar, 1992:92) Y esa irrupción permitirá poder tener una mirada objetiva e investigativa que pueda evaluar y mejorar los procesos inclusivos universitarios y la metodología del docente al realizar ajustes razonables a estudiantes de población diversa que, desde la perspectiva desde la Pedagogía Social será una mirada apropiada y relevante.

Así mismo para Úcar, (2004) la Pedagogía Social es una disciplina teórico-práctica que señala cómo hay que educar para estimular la máxima sociabilidad de personas, grupos y que como ciencia pretende orientar y guiar las prácticas socioeducativa. Así se podrá dejar unas estrategias y recomendaciones que puedan gestar innovaciones educativas, sociales y académicas, para seguir garantizando las oportunidades educativas incluyentes que deben darse en el aula y fuera de ella.

Teniendo en cuenta el Plan de Desarrollo de 2020-2022 de la Universidad del Norte, que está basado en el respeto y el reconocimiento a las diferencias, el enfoque que desde la Pedagogía Social, que será el faro del paso a paso de la intervención socioeducativa, será el enfoque diferencial de derecho, ya que, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF) (2017), asegura que “El enfoque diferencial de derechos es una herramienta para delimitar los mecanismos de responsabilidad y de garantías para la igualdad, la no discriminación, la participación, así como, para brindar poder a los grupos tradicionalmente excluidos y marginados”. Y según los (Lineamientos de la política de Educación Superior Inclusiva, 2013),

nos habla del enfoque poblacional a la educación inclusiva, que nos da un camino para la eliminación de las barreras “Estas barreras abarcan situaciones de índole social, económico, político, cultural, lingüístico, físico y geográfico que imposibilitan a los estudiantes acceder, permanecer y/o graduarse de la educación superior teniendo en cuenta sus particularidades”. (p. 40).

Toda esta intervención irá dirigida a generar diversas conveniencias de seguimiento y permanencia para contribuir a la libertad, entre mayor oportunidades se generen, más capacidad de libertad en su desarrollo personal, emocional, educativo y profesional de la comunidad diversa, como lo expresan Ríos & Villaseñor, (2018), “para ser libres y contribuir con el desarrollo, hay que tener oportunidades” y reafirma “una persona sin oportunidades no es una persona libre y, en consecuencia, imposibilita el desarrollo de sí y de la sociedad donde vive”. (p. 70). La atención de la población Diversa requiere, por lo tanto, que se realice de acuerdo con el principio de individualidad, libertad y con el enfoque diferencial.

Esta concepción sobre la inclusión nos invita a repensar y a reestructurar el sistema educativo apelando a la diversidad de ambientes, ofertas y procesos de aprendizaje para todas y todos los estudiantes. Para la Política de Educación Superior Inclusiva, (2013), "en educación superior, no son los estudiantes los que deben cambiar para acceder, permanecer y graduarse: es el sistema mismo el que debe transformarse para atender la riqueza implícita en la diversidad estudiantil". (p. 17).

Este proceso de inclusión es altamente complejo y si se hace sin un equipo interdisciplinar sería desgastante; pero mirar los avances y las aristas del proceso de inclusión,

como equipo institucional, podemos ser más precisos en el ejercicio diario de la aplicación de los ajustes razonables y a las adecuaciones globales de la universidad.

Responder a la diversidad, es un reto para todos, porque parte del reconocimiento de la realidad de todas y todos en la educación superior. Esta es dinámica y evolutiva, pero sin lugar a duda, la clave es la labor de enseñanza del docente y el nivel relacional con sus estudiantes. Toda esta mirada, acompañamiento y guía garantizará el éxito social y profesional de los estudiantes de población diversa de la Universidad del Norte, que seguirá trabajando y educando, a favor de un país menos desigual y más incluyente.

Se inicia este apartado con un primer capítulo denominado Marco teórico y Estado del Arte. En éste se abordan los fundamentos teóricos, prácticos y axiológicos de la pedagogía social y educación social. Se analiza todo lo relacionado con el ámbito de desarrollo comunitario especialmente, para la intervención socioeducativa en proceso de inclusión en la educación superior y en colectivos diversos.

Un segundo capítulo titulado: Análisis de la Realidad, donde se muestra los contextos socio políticos, territorial, geográfico y socio económico de la Agencia, se hace un análisis de la población y sus familias sociodemográficas, educativas, salud, laborales y sociales que debido la diversidad debe ser entendida y estudiada. En el mismo capítulo se muestra la cultura organizacional de la Agencia, que en este caso es la Fundación Universidad del Norte, mostrando su misión, visión, objetivo, historia, la naturaleza de la entidad y la población que atiende, su ubicación y organigrama. Este proceso se realizó desde de la teoría del modelo ecológico y con una de evaluación de necesidades con las diferentes fases (preevaluativa, evaluativa y postevaluativa), estableciendo un diagnóstico final.

El tercer Capítulo titulado: Planificación Metodológica del Proyecto, se exponen en el diseño de las alternativas de intervención socioeducativas, teniendo como objetivo general fortalecer la capacidad de respuesta institucional hacia la inclusión de la población diversa en la Universidad del Norte. Esbozando los indicadores y criterios, metodologías, recursos, agentes socioeducativos, instrumentos de evaluación, entre otros.

1.1. MARCO TEÓRICO Y ESTADO DEL ARTE

1.1.1. Marco teórico

A lo largo del trabajo se abordarán diferentes conceptos que consolidarán la construcción de la propuesta de intervención socioeducativa, los más importantes son los siguientes:

1.1.1.1 Educación Inclusiva, que es la base teórica, porque permite comprender que, en el contexto académico, donde todos somos responsables del proceso de cambio del estudiante e incentivamos una transformación personal, social y profesional de las personas que pertenecen a la población diversa.

1.1.1.2 El docente inclusivo, que es una pieza fundamental en la inclusión, ya que a través de su labor se aprecia los ajustes que como universidad se están buscando

1.1.1.3 El modelo ecológico, que es un camino para estudiar la población y observar los factores que la influyen. También se presentará una revisión bibliográfica relacionada con la inclusión, docencia universitaria, educación inclusiva y el los factores que inciden en las prácticas pedagógicas inclusivas para estudiantes de población diversa, desde el lente de la pedagogía social.

1.1.1.1 Educación Inclusiva

Según El Ministerio de Educación de Colombia (MEN), 2013 define la educación inclusiva como una estrategia central para luchar contra la exclusión social. Y es ahí que, como pedagogos sociales podemos ayudar en la reconstrucción el tejido social y en esta reconstrucción, la diversidad es una de sus columnas que se está comenzando a consolidar. Hoy por hoy, como agentes activos de la sociedad debemos generar oportunidades de investigación para para abordar temas relacionados con los derechos humanos, problemáticas nacionales,

memoria histórica, etnoeducación, resolución de conflictos, entre otros; temas que necesitan una comprensión del fenómeno del conflicto y una oportunidad para ser tratado y solucionado trayendo una renovación en el tejido social.

Las (IES) deben seguir en la búsqueda de transformar sus prácticas pedagógicas, a fin de generar espacios de formación educativa inclusiva que permitan reconocer la diversidad estudiantil, asegurándoles los derechos a la educación, la participación y la igualdad; esto ayudará al empoderamiento individual y colectivo en estas personas mejorando su calidad de vida y bienestar de sus familias, como lo expresa Morata (2014) “solidificar un proceso de incorporación social requiere trabajar por la mejora sistemática y continuada de la calidad de vida de las personas y su bienestar subjetivo, ambos aspectos que se concretan en la capacidad de empoderamiento individual y comunitario”. (p. 17). Y Canet (2009) “de esta manera, la Educación Inclusiva busca ejercer y asegurar el derecho básico humano de la educación, desarrollando y potencializando las habilidades y competencias de cualquier estudiante”. (p.31).

Bajo ese lente de libertad e igualdad, hay que responder a la diversidad del estudiantado universitario que llegará a nuestras aulas. Debemos tener una educación definida en un sentido amplio y bidireccional, porque como sociedad nos retroalimentamos de lo que la población diversa tiene que enseñarnos, es un asunto bidireccional, como lo asegura Stuart Mill, (1867) “la educación todo lo que hacemos por nosotros mismos y lo que los otros hacen por nosotros”. (p. 2). Apoyados a partir de una política educativa inclusiva basada en un enfoque de derecho, y de respeto por la diversidad y la participación. En resumen, la Educación Inclusiva se distingue por fomentar el aprendizaje por medio de una nueva cultura de aceptación, valoración y respeto de todos y todas, con el fin de lograr el bienestar, el desarrollo de su libertad y sus capacidades para seguir avanzando en su proceso de formación académica.

1.1.1.2 Docente inclusivo

Un docente formado para la inclusión educativa necesita contar con una amplia y sólida formación pedagógica; porque trabajar en los desafíos en materia de formación profesional diversa, es propender por el acceso, la permanencia y la promoción de todas las personas sin distinciones de género, ideología, etnia, religión, estado socioeconómico, cultural o biológica, en condiciones apropiadas de calidad, pertinencia y equidad. Así, con ese apoyo podrán hacerles frente a los retos individuales, desarrollar nuevas habilidades y salir ganadores de cada uno de ellos, como lo comenta Melendro (2011) “los participantes reciben apoyo, aprenden a identificar recursos y adquieren habilidades para afrontar y gestionar sus retos y problemas”. (p. 4). Las IES, hoy en día, deben ser receptivas y sensibles a esta demanda social. Muñoz, (2014), expresa “la institución socioeducativa como creación social, promovida y desarrollada para el cumplimiento de los fines que la sociedad ha establecido, debe ser un instrumento sensible a las necesidades y las demandas sociales existentes”. (p. 533). Frente a este reto la Universidad del Norte ha trabajado y promovido el desarrollo de una educación superior de calidad donde se forman líderes visionarios, amantes de la academia, la investigación y la cultura, sin dejar su función social y su compromiso con el desarrollo de la región.

Calvo (2013), comenta que “un docente formado para la inclusión educativa necesita contar con una amplia y sólida formación pedagógica”. (p. 10). Por tal motivo, la Universidad Del Norte ha asumido el reto de crear toda una cultura institucional inclusiva que dé respuesta y atención a la población diversa desde el aula, con un enfoque de equidad, entendiendo la diversidad socio-cultural del contexto territorial. En suma, de estos enormes pasos, esta investigación busca mejorar el proceso de pre-admisión de la población diversa para que no solo se nutra la ruta de atención a la población diversa de Uninorte, sino que desde la fase uno de la

misma, se aumente en el espectro de información de la oferta educativa, la permanencia en la universidad, su inmediata atención y con acompañamiento efectivo, desde la ruta que, ya ha sido trazada para ellos y ellas.

Esta mirada investigativa desde la Pedagogía Social, proyectada a la universidad, permitirá estar altamente preparados; no solo para hacer abordajes efectivos, sino adelantarnos con una intervención inmediata, directa y personalizada, ampliando el acceso de aspirantes de población diversa y disminuyendo las condiciones que generan una limitación de la oferta educativa en pregrado y en posgrado; así no solo se trabajará desde el uno a uno, sino se trabajará construyendo una sociedad más libre y más incluyente, con respecto a esto Silva & Villaseñor (2018), comenta que debemos incidir, desde la Pedagogía Social, en las dinámicas comunitarias y educativas para que se orienten hacia la construcción de una sociedad más libre.

Y para que, todo este proceso de transformación se dé, se requiere de un cuerpo docente que entienda y de valor a la diversidad, se sensibilice a las diferencias y posea capacidades para promover y facilitar el desarrollo integral de sus estudiantes, como lo aseguran Ocaña, Guerra, Hernández, (2019) en la Revista Iberoamericana de Bioética, n°10, “la labor docente es la principal vía para las estrategias de educación con inclusión en las universidades, es necesario que se revalore la función del catedrático dentro del aula, no ver la atención a la diversidad como una carga extra, sino como una oportunidad de crecimiento profesional”. (p. 11).

Indiscutiblemente, el docente universitario tiene muchas responsabilidades: el amplio número de los cursos a los que da clases, la cantidad de estudiantes y de diferentes carreras que puede ver en un semestre, la calificación de trabajos, asesorías, atención a estudiantes, reuniones, etc., hace que su agenda sea muy apretada y sumado a estos contextos de virtualidad hace muy densa su práctica pedagógica; por lo tanto, abordar los factores influyentes en las actitudes de los

docentes hacia la inclusión de estudiantes de población diversa y la observancia en las prácticas pedagógicas inclusivas, nos dará luz de cómo se lleva a cabo la inclusión en las aulas. Para esto, es imprescindible contextualizar la realidad de la práctica docente, por considerar que, en el momento de confrontar la teoría y la práctica en la acción pedagógica del docente en el aula.

La formación de docentes para la inclusión educativa es un asunto prioritario, una decidida intervención de los docentes, que es determinante para la inclusión educativa de estudiantes de población diversa. Calvo (2013), asegura que “para formar un docente para la inclusión educativa requiere el conocimiento y el adecuado manejo de un amplio repertorio de estrategias didácticas que permitan llegar con la metodología más adecuada a las condiciones de los alumnos, de tal suerte que pueda atender sus especificidades”. (p. 9).

La inclusión por sí misma, demanda a los docentes propuestas creativas y diferentes no sólo relativas al trabajo diario en el aula, sino también en relación con las funciones psicoemocionales de los estudiantes hacia los objetivos de aprendizajes de la carrera. Según la política de Educación Superior Inclusiva (2013) dice que un profesor “inclusivo” “es aquel que tiene la capacidad de desarrollar el proceso pedagógico valorando la diversidad de los estudiantes en términos de equidad y respeto por la interculturalidad”. (p. 53).

Así que, la formación docente y la reflexión de su práctica enriquecerá la intervención, tal y como lo expresa Calvo, (2009) “estas características hablarían del docente como un profesional de la educación con capacidad de reflexión sobre su práctica y comprometido con el derecho a una educación de calidad para todos sus estudiantes”. (p. 32).

Este continuo reflexionar de su práctica pedagógica le permitirá ampliar su formación ética y sus competencias ciudadanas hacia la atención de sus estudiantes y del adecuado proceso de

ajustes razonables sin alterar los objetivos de aprendizajes, para Calvo, (2013) “la formación de maestros para la inclusión educativa exige que se enfatice en su compromiso social y que en su plan de estudios se incluya el conocimiento y la apropiación de las competencias ciudadanas, entendidas como todas aquellas que forman para la vida en común”. (p. 14) También se necesita minimizar las barreras que limitan el aprendizaje y la participación de todo el estudiantado. Cortés, (2010). refiere que “muchos estudiantes experimentan dificultades porque no se tienen en cuenta sus diferencias en los procesos de enseñanza y aprendizaje disminuyéndoles la accesibilidad al currículo y su posibilidad de aprender”. (p. 56)

Encontrarnos delante del desafío de tan maravilloso y complejo proceso de la inclusión, nos permite construir/reconstruir un nuevo modelo que privilegie la sistematización de experiencias como estrategia para la producción de saber pedagógico, en tanto, favorece la reflexión del maestro como agente relevante en la inclusión. Todo está enmarcado de manera general, en el enfoque diferencial, definido como un método de análisis y de acción que hace visibles las formas de exclusión de la educación superior de los estudiantes de los grupos mencionados para que, tomando en cuenta esta visibilización se pueda brindar una adecuada protección estudiantil dentro el sistema educativo.

1.1.1.3 Modelo ecológico

Desde la Pedagogía Social se abordará esta intervención por medio de la estructura del modelo ecológico, que coincide con los ambientes a analizar y que será muy útil para realizar desde diferentes miradas el proceso de inclusión universitaria, las necesidades, expectativas, ajustes necesarios en el marco de la validación de la ruta de atención y que me ayudará a construir todo un proceso de análisis, revisión y de impacto en la capacidad de respuesta institucional a los estudiantes de población diversa en la Universidad del Norte. Según Sarrate,

(2009) la intervención socioeducativa es la acción intencional y sistemática que tiene como incidir en una situación o proceso concreto, a fin de promover determinados efectos de mejora en sus participantes, así como en su entorno o comunidad". (p. 57)

Bronfenbrenner (1987) plantea su visión ecológica del desarrollo humano, en la que destaca la importancia crucial que da al estudio de los ambientes en los que nos desenvolvemos. Algo que considera imprescindible, especialmente si queremos evitar perdernos en descripciones excesivamente detallistas y en el estudio de procesos sin sentido. (p. 27). Bronfenbrenner defiende el desarrollo como un cambio perdurable en el modo en el que la persona percibe el ambiente que le rodea (su ambiente ecológico) y en el modo en que se relaciona con él. Por lo cual este modelo es dinámico y los procesos que influyen en el desarrollo del estudio son continuos e interactivos y uno de los profesionales que debe hacer esto en una comunidad es el pedagogo social.

Bronfenbrenner define que este proceso de estudio se da en cuatro grandes ambientes o sistemas donde está inmerso la persona:

- a) **Microsistema:** Consiste en el ambiente inmediato del joven desde un punto de vista físico, social y psicológico en el que aprende sobre el mundo.
- b) **Mesosistema:** Comprende las relaciones con los demás. Representan interacciones sociales entre miembros de distintos microsistemas del joven, por ejemplo, sus padres y maestros.
- c) **Exosistema:** Son aquellos sistemas en los cuales la persona no tiene participación, pero recibe el impacto del contexto, por ejemplo, la influencia del campus, dentro y fuera de él.

d) Macrosistema: Según Bronfenbrenner (1987) se refiere al “complejo de sistemas seriados e interconectados como una manifestación de los patrones arqueados de la ideología y la organización de las instituciones sociales comunes a una determinada cultura o subcultura”. (p. 27). Lo configura las ideologías, las creencias, los imaginarios, los estilos de vida de los individuos en la sociedad.

A través del modelo ecológico se puede establecer que el desarrollo de las personas responde a la interacción de una multiplicidad de factores, tanto biológicos, psicológicos, familiares, culturales, ambientales y temporales, que pueden ser relevantes en el proceso de inclusión de estudiantes de población diversa en el ámbito de preparación académica universitaria. Para Morata, (2014) “solidificar un proceso de incorporación social requiere trabajar por la mejora sistemática de cada una de las áreas de contacto mejorando la calidad de vida de las personas y su bienestar subjetivo, aspectos ambos que se concretan en la capacidad de empoderamiento individual”. (p. 17)

1.1.2 Estado de Arte

Existen proyectos educativos con relación a procesos inclusivos universitarios de población diversa y su respectiva atención, que han sido de puntos de referencia en el país y en el exterior por su gran impacto comunitario y social. Estas experiencias universitarias servirán como referencia, pero también como puntos de partida para las acciones sugeridas, dentro de la propuesta de intervención que se hará en la Universidad del Norte, desde la ruta de atención a la Diversidad. Por ejemplo, en nuestro país, la Universidad Nacional de Colombia (2014), que ha trabajado por el desarrollo de una educación superior desde una función social y con un enfoque de inclusión. Ha creado tres programas alternos para abarcar y atender a toda la población Diversa:

a) El programa de Admisión Especial —PAES— tiene como objetivo brindar opciones de inclusión y participación de los grupos vulnerables en la educación superior.

b) El Programa Especial de Admisión y Movilidad Académica - PEAMA: Es un programa de admisión especial diseñado para las Sedes ubicadas en Arauca, Leticia, San Andrés Islas y San Andrés de Tumaco, (sedes nacionales). Como parte de la movilidad académica, el estudiante continuará los cursos del plan de estudios establecido, en la Sede que ofrece el programa en el cual fue admitido. Para finalizar el programa, el estudiante se desplazará a la Sede de Presencia Nacional con el fin de realizar su trabajo de grado. Cuando esto no sea posible, el estudiante deberá hacer su trabajo de grado preferentemente, en temas de interés para su región.

c) El Observatorio de Inclusión Educativa Universitaria, donde este sugiere los apoyos que se requieren para facilitar el proceso de inclusión en el medio universitario de las personas con discapacidad, así como interactuar con entidades externas para permitir la actualización e intercambio de conocimientos y experiencias.

En estos 3 programas están incluidos todas las dependencias y actores de la Universidad para asegurar el éxito académico, personal, social y cultural de los estudiantes de población Diversa, y creando intencionalmente una cultura de respeto y valoración de la inclusión, Cano y Ricardo (2018) se espera que los actores y la comunidad puedan convivir en ambientes donde coexistan múltiples culturas bajo un clima de respeto y de tolerancia promoviendo una sana convivencia libre de prejuicios, discriminaciones o cualquier actitud o sentimiento que pueda afectar el diálogo entre culturas. (p. 217). Esta Universidad, también cuenta con la primera Maestría en Discapacidad e Inclusión Social en el país, desarrolla diferentes líneas de investigación sobre esta temática.

Por otro lado, la Universidad Pedagógica Nacional (2018), es reconocida por emprender su Proyecto Semestre 0, en el que se le brinda al estudiante en situación de discapacidad o que pertenezca a un colectivo de población diversa, un espacio para consolidar los conocimientos previos antes de aplicar a los programas que ofrece la universidad y luego, presta un servicio de asesoramiento y apoyo a estos estudiantes durante el proceso académico. Es todo un proceso de afirmación y de empoderamiento estudiantil desde antes de enfrentarse ante la exigencia académica de la universidad. Por eso es muy importante, abrir escenarios de participación de empoderamiento estudiantil para estimular y desarrollar la autonomía en los jóvenes de primer ingreso, como lo que dice Gradaille y Bacallo. la participación que se busca es, pues, aquella relacionada con el empoderamiento, con procesos de reafirmación de la autonomía y la confianza individual y colectiva que deriva no sólo en una capacidad de decisión responsable, sino también en una incorporación plena en la sociedad de la que se forma parte. Pp. 81.

También la Pontificia Universidad Javeriana (2010), donde el proceso de inclusión ha sido de mucho beneficio tangible para todos los miembros de la comunidad a través del ejercicio de buenas prácticas pedagógicas en el proceso de enseñanza aprendizaje, la investigación en lo referente la educación inclusiva y la proyección de ayuda social a comunidades en situación de vulnerabilidad.

Una de las estrategias establecidas por la universidad ha sido la conformación del Grupo Incluir, el cual está conformado por miembros de la comunidad universitaria pertenecientes a las Vicerrectorías Académica, Administrativa y del Medio Universitario; las facultades Educación, Enfermería, Medicina, Facultad de Comunicación. El propósito de este grupo es propender por la inclusión de Personas de población Diversa transformando la cultura y las

prácticas en la comunidad educativa Javeriana en el marco de los principios Javerianos, los derechos humanos y la normatividad colombiana.

En el ámbito internacional, se destaca la (ASU) Arizona State University, (2010) que a lo largo de muchos años que ha trabajado en el tema de la inclusión educativa y la inclusión de población diversa en todo su campus y en sus procesos administrativos y académicos. La ASU tiene el fundamento de la inclusión en su filosofía institucional y para centrar sus acciones corporativas han creado el Comité para la Inclusión en el Campus (CCI), que es un grupo asesor del rector, el cual, promueve un ambiente universitario positivo y armonioso que celebra la diversidad individual y grupal, promueve el individualismo, proporciona información a la comunidad del campus y resuelve problemas de todas las personas. Se enfoca en estos ámbitos: educación inclusiva universitaria, seguimiento estudiantil, recopilación de información, presentación de informes y respuesta ante un caso de acoso.

La Universidad Estatal de Arizona está comprometida con la diversidad. Tiene una serie de organizaciones y agencias enfocadas en temas de diversidad. Trabaja con diligencia para que las metas y objetivos de la diversidad, que están articulados en su política institucional. Debido a su importancia, el rector escoge el personal que trabajará en el (CCI) y son nombrados por un período de tres años. Las reuniones se llevan a cabo mensualmente para discutir lo que está sucediendo en el campus, planificar programas y / o revisar el proyecto patrocinado.

Los recursos de diversidad de la universidad de posgrado incluyen: Becas, desarrollo profesional, tutoría y otro tipo de apoyo para estudiantes graduados y universitarios en el camino hacia la escuela de posgrado. La Universidad Estatal de Arizona en el suroeste con énfasis en la región de la frontera entre Estados Unidos y México, mejora los esfuerzos de reclutamiento y retención institucional para construir una facultad que refleje plenamente la diversidad de la

zona fronteriza del suroeste. También, cuenta con El Centro para el Estudio de la Raza y la Democracia (CSRD) es una empresa interdisciplinaria líder en la resolución de problemas comprometida con la población socialmente integrada, aumentando la conciencia y el diálogo informado sobre los temas de raza y democracia.

El espectro de atención a su diversidad contextual es muy grande que incluye nativos americanos (que son muchas las comunidades indígenas como los Apaches, Yaqui Pascua, Navajo, Klamath, entre otras), afroamericanos, americanos asiáticos, mujeres mayores, personas con discapacidad, comunidad LGBTIQ+ y estudiantes latinos. Ricardo (2003) expresa un postulado interesante “Cuando se trata de lograr el desarrollo de la comprensión y el respeto por las diferencias, un primer indicador es el tomar conciencia y comprender la diversidad que caracteriza a individuos y grupo”. (p. 153).

En España, la Universidad de Murcia, (2015) se ha destacado desde hace algunos años en su trabajo en educación superior inclusiva. Su programa contiene muchos elementos pedagógicos de referencia en la ruta de inclusión, por ejemplo, El personal de apoyo especializado y de recursos técnicos al servicio de Atención a la Diversidad y Voluntariado (ADYV) que es el encargado de la realización de las pruebas y análisis de admisión de la población Diversa, luego pasa a un proceso personalizado de Adaptaciones curriculares: Evaluación personalizada para un diseño individualizado de las adaptaciones curriculares necesarias para el desarrollo académico habitual. Diseño, puesta en práctica, seguimiento y evaluación de las mismas. Realizan más de 1.500 por curso.

Y dependiendo del diagnóstico estudiantil, el estudiante ingresa al Programa de ayudas técnicas, donde recibirá una dotación de materiales adaptados de todo tipo para su préstamo al alumnado Diverso durante el curso académico. Y de ahí, todo un seguimiento personalizado y

grupales para la promoción de estos estudiantes; que es acompañado por un equipo de voluntariado a la diversidad, que les dan soportes emocionales, psicológicos de emergencia, académicos y sociales, hasta finalizar su carrera. Trabajan en red y de manera cohesionada para dar lo mejor al estudiante incluido. Como lo dicen los educadores sociales “Para lograrlo es necesario desarrollar un sistema de redes cohesionado, vivo y denso” (Valdivia, 2018; Gurstein, 2004).

En Chile, la Universidad Santo Tomás “La Serena”, en su proceso institucional de Inclusión Diversa, tiene una serie de oficinas dedicada a atender al grupo poblacional diverso: Programa de Inducción a la Vida Universitaria Diversa (IVUD), que es solo para estudiantes de este colectivo, la Dirección de Asuntos Estudiantiles, para los seguimientos estudiantiles durante toda la carrera. Por último, se encuentran los Centros de Apoyos Específicos brindados por los académicos de la Carrera de Pedagogía en Educación Diferencial, donde se le ayuda al docente a realizar los ajustes razonables para los estudiantes incluidos. También les ayuda a proporcionar las ayudas técnicas y recursos materiales, orientar psicopedagógicamente a dichos estudiantes, entregar estrategias a los docentes y gestionar diversos apoyos internos y externos para disminuir las barreras que impiden llevar a cabo una inclusión plena y una educación de calidad en la universidad. Como lo que expresa Úcar, (2018), “El educador busca, de manera intencional, influir en el otro, sea este, un sujeto individual o colectivo”.

En el año 2013 la Universidad Santo Tomás “La Serena”, inicia su participación en la Red de Educación Superior inclusiva de la Región de Coquimbo (REDESIC). Esta red se crea el año 2011 y la integran diversas instituciones de educación: Liceos técnicos, Centros de Formación Técnica, Institutos Profesionales y Universidades como objetivo general intercambiar conocimientos, información y experiencias entre las instituciones de educación de la región superior a fin de desarrollar un trabajo sistemático y coordinado, que promueva la

inclusión social, la diversidad y educativa de los estudiantes de población diversa, que accedan a este nivel de educación superior en Ecuador. En este caso de éxito hay muchos actores que promueven y establecen acciones inclusivas sostenibles para el beneficio de todas y todas en la formación de su humanidad, como lo dice (Martínez -Otero, 2006) para enfatizar la necesidad de fortalecer el papel y el compromiso de varios actores, agentes y ámbitos que participan en la formación humana. (p. 42).

2. ANÁLISIS DE LA REALIDAD.

2.1 CONTEXTO Y DE LA POBLACIÓN.

2.1.1 Contexto sociopolítico y geográfico de la agencia.

Al norte de Colombia, se encuentra el departamento del Atlántico, que está localizado sobre la costa del mar Caribe, es el cuarto más poblado del país. Se compone de 22 municipios y de su capital Barranquilla, que es distrito industrial y portuario.

Debido a su posición privilegiada de puerto marítimo, los principales sectores económicos son: La industria y el comercio ocupan un lugar de primer orden, luego, el químico, farmacéutico, los alimentos, el metalmecánico, las bebidas y el papel. En Puerto Colombia se encuentra ubicada la Fundación Universidad del Norte, municipio que, con su viejo muelle, rememora la época de gloria que vivió a principios de siglo, como primer puerto marítimo del país.



Mapa de Colombia.

Gráfico 1: (Imagen recuperada de Google Maps, 2020)

Mapa físico y político del Departamento del Atlántico.



Gráfico 2: (Imagen recuperada de Google Maps, 2020)

Gráfico 3: Mapa político del Atlántico señalando Puerto Colombia.

Fuente: Construcción del autor.

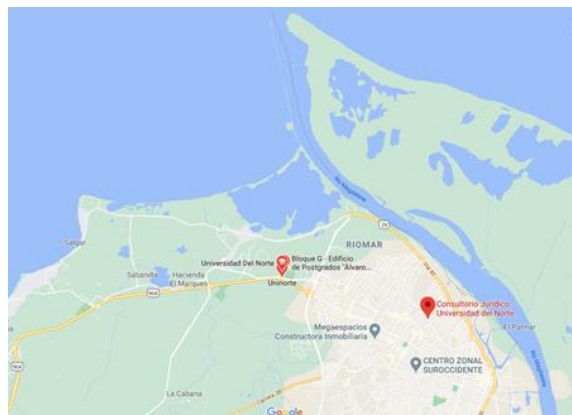
Puerto Colombia:

Puerto Colombia forma parte del Área Metropolitana de Barranquilla, está ubicada en las coordenadas geográficas 10° 59' 2" de latitud Norte y a 74° 57' 2" de longitud Oeste, con una altitud promedio de 15 m.s.n.m., a una distancia de 15 kilómetros de Barranquilla, capital del departamento del Atlántico. Su extensión aproximada es de 93 km² y con temperatura media de 27,8 °C. La población total del municipio es de 48.637. (wikiwand., 2018).

Es un territorio geográficamente privilegiado, unido a la historia de los grandes acontecimientos que dieron origen al progreso colombiano en el periodo postcolonial, que actualmente, está llamado a consolidarse como uno de los centros urbanos de mayor desarrollo en la Región Caribe.

Puerto Colombia es de terreno plano y cálido, dispone de varias ciénagas los monumentos históricos como son: El Castillo de Salgar, el Centenario Muelle y la Estación del Ferrocarril.

Se considera que su población económicamente activa, va desde los 10 años hasta más de 65 años y se calcula en 19.711 personas, según censo (DANE 1993) de las cuales 7.936 han trabajado y representan el 40,26% de esta población. Se encuentran ocupados 7.431 que es el 93,63% y desocupados 505 que es el 6,37% de la población. (Municipios de Colombia, 2018). Con base en la combinación de factores climáticos, geológicos y edáficos con temperaturas mayores de 28° C y escasas lluvias y con predominio de suelos salinos se dan las condiciones para que en estas tierras se desarrolle una vegetación característica de un bosque tropical muy seco, dominan los arbustos delgados espinosos con hojas muy pequeñas y un estrato denso de hierbas combinados con cactus en gran proporción. (wikiwand., 2018).



UN UNIVERSIDAD
DEL NORTE



Gráfico 4: (Imagen recuperada de Google Maps, 2020)

2.1.2 Contexto de la población:

La población estudiantil de la Universidad del Norte es de un espectro muy amplio y diverso. Son la mayor parte jóvenes que ingresan para cursar una carrera en la oferta educativa de 28 programas de pregrado. Con edades entre los 16 y 20 años de edad, pertenecientes a diferentes contextos geográficos, sociales, culturales, estratos socioeconómicos y grupos étnicos. De colegios públicos como privados, que acceden a la universidad con recursos familiares propios o con ayuda de créditos condonables. Vienen de muchas partes del caribe colombiano, aun también fuera de él, como del departamento de Santander, de Bogotá y del extranjero. Donde el número de matriculados para el año 2019-2, según el Boletín Estadístico Uninorte: el 49% eran hombres y el 51% eran mujeres. Con grandes oportunidades de intercambio estudiantil, como de visitantes de universidades nacionales y extranjeras.

Otro gran grupo estudiantil, son los profesionales que se matriculan para realizar un posgrado, sea: Especializaciones, maestrías o doctorados que, para el año 2019-1, fueron: mujeres 56% y hombres 44%. Y sus edades oscilaban entre los 25 y 45 años de edad. (Boletín Estadístico Uninorte, 2019). Cabe resaltar que, en el marco del proyecto de la Ruta de Atención a la Diversidad de la Universidad del Norte, que atiende a todos los colectivos diversos existentes en el campus, focalizará su mirada dentro del proceso de validación de la misma, en aquellos estudiantes que tienen alguna situación de discapacidad, que serán parte de los actores que intervienen en la muestra para la recolección de información importante en esta intervención socioeducativa.

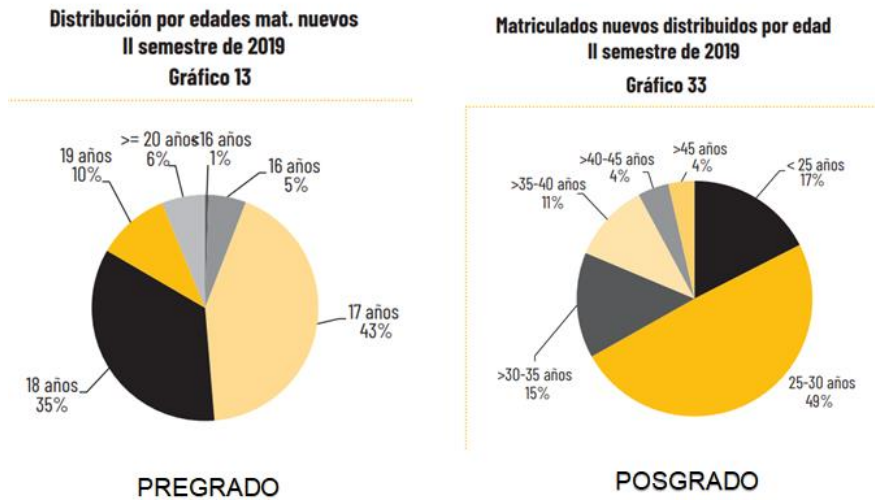


Gráfico 5 (Imagen recuperada del Boletín Estadístico Uninorte, 2019).

2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA AGENCIA.

2.2.1 Nombre/Titularidad: Fundación Universidad del Norte.

2.2.2 Misión:

La Fundación Universidad del Norte, acorde con los principios, valores y objetivos que la guían desde su creación, tiene como misión la formación integral de la persona en el plano de la educación superior, y la contribución, mediante su presencia institucional en la comunidad, al desarrollo armónico de la sociedad y del país, especialmente de la Región Caribe colombiana.

La Fundación cumple esta labor universitaria tanto en la modalidad de pregrado como en la formación avanzada, caracterizándose su quehacer por un amplio contenido social y humanístico, y por el énfasis en la fundamentación científica e investigativa para responder a los requerimientos del progreso de la ciencia y a las necesidades sociales de la región y del país.

Busca la Institución formar a sus estudiantes como personas pensantes, analíticas y de sólidos principios éticos, que conciban ideas innovadoras a fin de que participen de manera

activa, emprendedora, responsable, honesta, crítica y pragmática en el proceso de desarrollo social, económico, político y cultural de la comunidad.

La Universidad propende porque la formación que en ella se imparte se realice con profesorado idóneo, calificado y con profunda vocación académica. Para apoyarlos en esa tarea, está decidida a contar con los métodos de enseñanza, de investigación y de extensión más adecuados y avanzados de la educación superior contemporánea. En este sentido, la ciencia, la tecnología, las humanidades y las artes seguirán siendo los ejes institucionales distintivos para la formación del estudiante.

Presente en la vida de la comunidad mediante el ejercicio de sus funciones académicas (docencia, investigación, extensión y servicios al sector externo), la Universidad del Norte procura que sus directivos, profesores, estudiantes y exalumnos se mantengan en permanente estudio, análisis e investigación de los problemas concretos de la comunidad en que se encuentran.

Nuestra institución está comprometida desde sus orígenes, en el presente y hacia el futuro, con todas las dimensiones del desarrollo social, económico, político, ambiental y cultural, con responsabilidad social, manteniéndose en su lugar propio de inserción en la sociedad, que es el académico.

2.2.3 Objetivos

Formar a sus estudiantes como personas pensantes, analíticas y de sólidos principios éticos, que conciban ideas innovadoras a fin de que participen de manera activa, emprendedora,

responsable, honesta, crítica y pragmática en el proceso de desarrollo social, económico, político y cultural de la comunidad.

2.2.4 Valores Institucionales

Excelencia: Asumimos el compromiso de ser siempre mejores, con actitud y disposición alegre, promoviendo la alta calidad y el mejoramiento continuo en la docencia, investigación, extensión, y la gestión universitaria.

Liderazgo: Promovemos en la formación académica y el actuar de la universidad, el liderazgo transformador con compromiso social, que sea capaz de contribuir de manera efectiva a la consecución del bienestar colectivo en el ejercicio profesional y cívico, orientado por el conocimiento.

Ética: Actuamos, en todos los niveles de la organización, con honestidad, rectitud, transparencia, justicia y respeto por la diversidad.

Sentido de Pertenencia: Somos una comunidad universitaria que reconoce y valora a cada uno de sus miembros por su contribución y apropiación del proyecto educativo de excelencia.

Verdad: Asumimos de manera responsable, coherente y transparente la defensa, salvaguarda, ejercicio y comunicación de la verdad en todos los procesos de la vida universitaria.

2.2.5 Historia

Según la página institucional, el proceso de gestación y fundación definitiva de la Universidad del Norte tuvo lugar entre 1959 y 1966, en medio de un ambiente de crecimiento

económico y progreso que se vivía en la ciudad de Barranquilla. Un grupo de dirigentes empresarios, liderados por Karl C. Parrish, en representación de la Asociación Nacional de Industriales (Andi), la Fundación Barranquilla, hoy Fundación Mario Santo Domingo, y el Instituto Colombiano de Administración (Incolda), suscribieron el acta que la constituyó como centro de educación superior el 24 de enero de 1966. La Universidad del Norte brinda una educación de carácter privado, laica y sin afiliaciones políticas partidistas; con el propósito principal de impulsar, a través de la investigación y la formación de profesionales de alto nivel, el desenvolvimiento económico, social y cultural de la región Caribe.

El 11 de julio de 1966, la Universidad inició sus labores académicas con 58 estudiantes y 10 profesores para los ciclos básicos de Administración de Empresas e Ingeniería.

En 1970 recibe aprobación para desarrollar en su totalidad el programa de Administración de Empresas. También se logró la aprobación del programa de Psicología, uno de los primeros en el país. La Universidad contaba entonces con 1.027 alumnos. En 1980 toma la rectoría Jesús Ferro Bayona, con quien inicia un período de consolidación de la institución a nivel de programas académicos, en cuanto a pregrados, maestrías y doctorados. Asimismo, se empiezan a gestar los procesos de acreditación nacional e internacional, y convenios con universidades pares de todo el mundo. (Universidad del Norte, 2012).

Ya para el año de 1993 se contaba con once programas de pregrado, seis maestrías y cinco especializaciones, asimismo la Universidad inicia la construcción de la Biblioteca Central.

Para la Universidad del Norte, 1994 se constituye en un año crucial, ya que el ICFES y Colciencias la aprueban como nodo regional en Barranquilla de la red CETCOL (Ciencia,

Educación y Tecnología de Colombia) para tener acceso a la red mundial Internet. Adicionalmente, se firma un convenio de cooperación académica y científica con la Universidad de Mainz, Alemania. También, un convenio con la Universidad París XII Val-de-Marne, con el fin de fortalecer la maestría en Desarrollo Social y obtener simultáneamente el título estatal francés en educación y lograr su acreditación a nivel internacional. (Universidad del Norte, 2012).

El 23 de octubre de 1997 se llevó a cabo la inauguración de la primera etapa del Hospital Universidad del Norte, una Institución Prestadora de Servicios de Salud, IPS, constituida para brindar asistencia en salud, con un enfoque en medicina familiar, a las poblaciones de escasos recursos del municipio de Soledad y del Distrito de Barranquilla, así como para ofrecer apoyo, gracias a su naturaleza docente-asistencial, a los procesos de formación académica e investigativa del Alma Máter.

El 4 de febrero de 1998 la Universidad del Norte celebró los 25 años de labores en el campus con una ceremonia ecuménica. Al acto asistieron los representantes de las iglesias:

Católica, Hebrea, Presbiteriana y Evangélica. El Consejo Nacional de Acreditación, CNA, acreditó en 1999 el programa de Ingeniería Industrial, convirtiéndose éste en el primer programa de pregrado en ser acreditado en la Costa, y el segundo en esta área a escala nacional.

El Gobierno nacional otorgó, en agosto de 1999, la Medalla Luis López de Meza y un pergamino a la Universidad del Norte, acreditándola como una de las mejores universidades del país. El reconocimiento lo hizo el presidente de la república, Dr. Andrés Pastrana Arango, por los altos niveles de calidad educativa alcanzados.

En agosto del 2000, los Gobiernos nacional y departamental, así como el Consejo Directivo, los profesores, los estudiantes y los funcionarios rindieron un sentido homenaje al rector, Dr. Jesús Ferro Bayona, por sus 20 años al servicio a la Universidad del Norte y a la comunidad. En septiembre de este mismo año, se inauguró la segunda etapa del Hospital Universidad del Norte, proyecto de gran impacto social que ha beneficiado a más de 100 mil personas de los estratos 1, 2 y 3. Esta segunda etapa comprende la sala materno-infantil, atención integral a la mujer embarazada, y un área de neonatología.

En esta década, la Universidad del Norte demostró que, en medio de todos los vaivenes históricos, tanto internacionales como locales, seguiría su ritmo ascendente, inatajable. Así fue como en el año 2000 obtuvo la acreditación de los programas de Ingeniería Mecánica, Medicina y Psicología, se llevó a cabo la primera edición de la Cátedra Fulbright y se desarrollaron nuevos programas de postgrados, entre ellos la especialización en Estudios Político-Económicos y de Interventoría de Proyectos de Ingeniería.

En el 2001, se inauguró el nuevo Coliseo Cultural y Deportivo, uno de los mejores del país. El 20 de noviembre de 2003 la Universidad recibió la Acreditación Institucional por parte del Ministerio de Educación. (Universidad del Norte, 2012).

Históricamente, la Universidad ha orientado todas sus acciones hacia valores institucionales como: la excelencia, la formación para el liderazgo y la gestión empresarial, social y pública; la ética e integridad institucional; el sentido de pertenencia y de justicia; el aprecio por la verdad, el compromiso social, el respeto por la diversidad y el ejercicio de la

autonomía individual. Está sujeta a inspección y vigilancia por medio de la Ley 1740 de 2014 y la ley 30 de 1992 del Ministerio de Educación de Colombia. Cuenta con la acreditación institucional de Alta Calidad y ha sido recientemente considerada como una de las diez mejores universidades de Colombia por su integralidad y excelencia académica. La institución cuenta con 28 programas de pregrado, 62 especializaciones, 50 maestrías, 15 doctorados, para un total de 155 programas académicos. Recibió la acreditación institucional del CNA el 28 de diciembre de 2010, por un lapso de ocho años.

2.2.6 Naturaleza de la entidad y población que atiende

La Fundación Universidad del Norte, es una universidad privada, laica, sin ánimo de lucro que, por tener esta naturaleza jurídica, distribuye gran parte de las utilidades a favor de los estudiantes, por medio del sistema de becas. Concibe al estudiante como un ser en desarrollo, interesado por aprender y realizarse en el plano profesional y personal. Sus prácticas educativas se orientan a la formación integral y no solo disciplinar, con miras a lograr egresados pensantes, analíticos, de sólidos principios éticos, comprometidos con la calidad.

La Universidad del Norte atiende a una amplia población estudiantil diferentes estratos socioeconómicos, étnicos, culturales, religiosos, etc. de la ciudad de, Barranquilla, de la región caribe incluso estudiantes internacionales de intercambio.

2.2.7 Ubicación

La unidad administrativa del programa Uninorte Incluyente se ubica en las instalaciones de la Fundación Universidad del Norte ubicada al norte de Barraquilla, Atlántico en el kilómetro antigua Vía a Puerto Colombia. Sus coordenadas son: 11°1'5" N, 74°51'4" W.

2.2.8 Organigrama

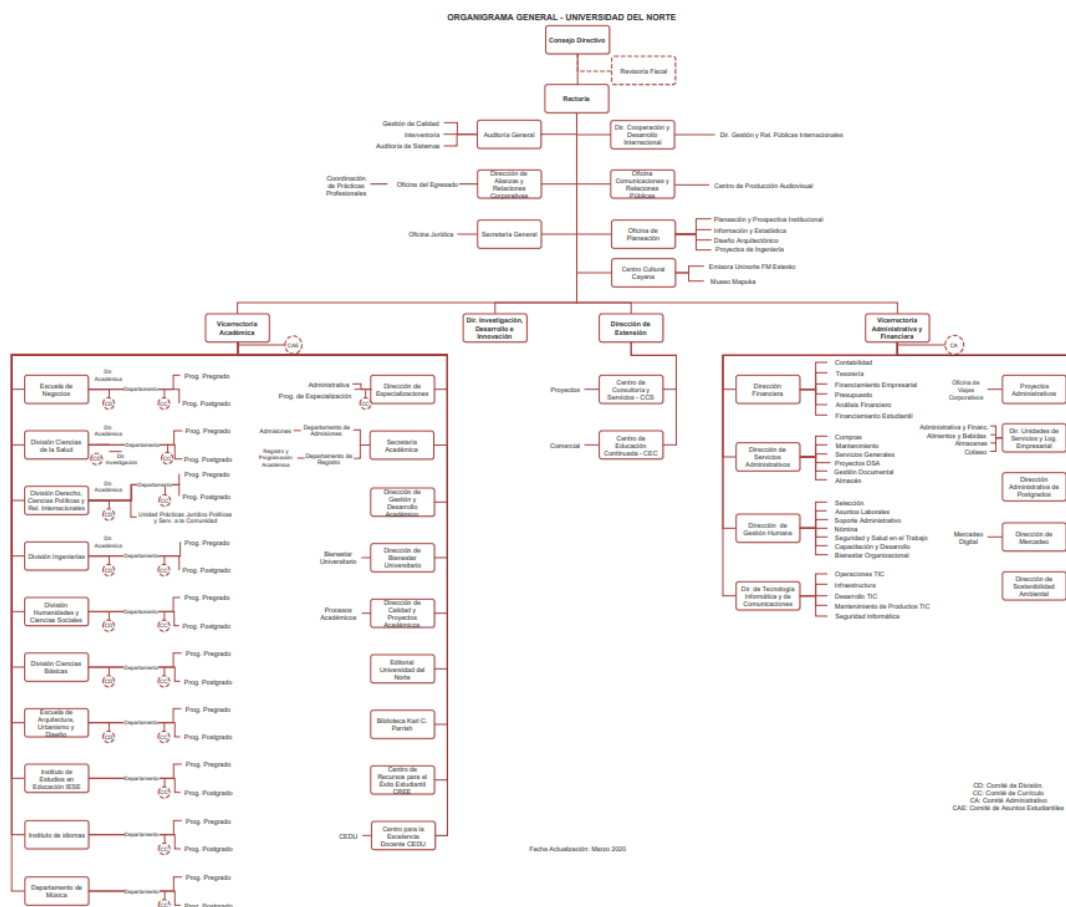


Gráfico 6 (Imagen recuperada de la página web Uninorte, 2020)

2.2.9. Programa: Uninorte Incluyente

En el siguiente apartado se hará la descripción del programa Uninorte Incluyente, departamento que hace parte de la agencia Fundación Universidad del Norte.



Gráfico 7 (Imagen recuperada de Blog Uninorte, 2020)

La educación está reconocida por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que prohíbe cualquier forma de exclusión o restricción de oportunidades en la esfera de la enseñanza. Para garantizar el derecho a una educación inclusiva de calidad, los ambientes educativos deben transformarse y responder a las necesidades e identidades de estudiantes vulnerables.

El objetivo de desarrollo 4: “Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos”, es una apuesta consignada en la Declaración de Incheon y que delega a la Unesco para que dirija y coordine la llamada “Educación 2030”. Por su parte, el objetivo 10: “Reducción de las desigualdades”, plantea que para disminuir la pobreza no solo se debe tener en cuenta el crecimiento económico de un país, sino las tres dimensiones del desarrollo sostenible: económico, social y ambiental.

La Universidad Incluyente se ha concebido de manera transversal y como parte de la filosofía institucional, partiendo de la premisa de una educación de calidad para todos, que tenga en cuenta el acceso, permanencia y graduación de los diferentes grupos poblacionales.

Como parte fundamental de este compromiso se ejecutan programas y proyectos, así como la estructuración de un modelo y una política de inclusión en todas sus dimensiones, que tenga impacto en los pilares de la institución: docencia, investigación y extensión.

Desde la docencia se proyecta la sensibilización y cualificación en inclusión, que permita la participación de los docentes en el desarrollo gradual de los currículos para los estudiantes con capacidad de aprendizaje diferente y que propenda por su permanencia en la institución, a través de un proceso permanente de innovación docente, evaluaciones equitativas, recursos y metodologías. (Plan de Desarrollo 2018-2022, Uninorte)

2.2.9.1 Análisis del contexto

La construcción de universidad incluyente hoy materializada en el plan de desarrollo 2018-2022, inicia con “Uninorte Incluyente”, un programa de la Universidad del Norte que se inauguró en 2013, con el fin de proyectar a la universidad como una institución incluyente. “Empezamos a trabajar en diseñar nuestro modelo de inclusión desde la docencia, la investigación y, por supuesto, la extensión. Un modelo que, si bien debía empezar por sensibilizar y educar, llegará a comprometer a toda la comunidad académica”, expresa Alcázar, (2018) directora de Extensión de la universidad. Hoy, cuenta con grupo interdisciplinario de estudiantes (pregrado, postgrado), docentes, egresados y colaboradores de la Universidad del Norte comprometidos con la inclusión desde sus diferentes perspectivas que hoy, es la Comisión de Profesores y Estudiantes de la Universidad del Norte.



Gráfico 8 (Imagen recuperada de Blog Uninorte, 2020)

La población objeto de estudio de este proceso de intervención, son los grupos poblacionales con características diferenciales de la Universidad del Norte, como los estudiantes que luchan por la equidad de género, a los que pertenecen a la comunidad lgtbiq+, grupos étnicos, los que tienen algún tipo de limitación y los de inclusión social. (Cabral, Contreras, González, & Rodríguez, 2017) afirma la inclusión es en sí, un nuevo enfoque de la educación basada en la diversidad y no en la uniformidad. (p. 53). Como está consagrado en el decreto 1421 de 2017, por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad o con características diferenciales. Por lo tanto, es un reto para la Educación Superior en Colombia desarrollar un carácter de inclusión que, desde sus actuaciones y procedimientos vayan encaminados a materializar la participación e igualdad de oportunidades de preparación académica, física, desarrollo social, emocional y cultural para todos y todas, garantizando una educación actual con pertinencia y de calidad.

La Universidad del Norte, en su plan de desarrollo 2018-2022, busca seguir construyendo una comunidad universitaria de estudiantes, docentes y funcionarios abiertos a la inclusión y la diversidad para una educación más accesible, justa y equitativa, partiendo de la premisa de una universidad para todos. Ribas, (2018) al igual que Paulo Freire menciona “los hombres se educan en comunión, remediados por el mundo” en movimiento constante que varía en el transcurso de los años teniendo en cuenta el contexto político, económico y social. (p.57).

Derivado del compromiso institucional con los objetivos de desarrollo sostenible de la agenda 2030 y en particular el 4: “Garantizar una educación inclusiva y equitativa de calidad y promover oportunidades de aprendizaje permanente para todos” y en consonancia con los

lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva, la Universidad del Norte, asume desde su Plan de Desarrollo 2018-2022 la educación inclusiva como la capacidad de potenciar y valorar la diversidad entendiendo y protegiendo las particularidades, promoviendo el respeto a ser diferente, lo cual implica aprender a vivir con los demás y garantizar la participación de la comunidad dentro de una estructura intercultural en los procesos educativos.

En este sentido la Universidad Incluyente “se ha concebido de manera transversal y como parte de la filosofía institucional, partiendo de la premisa de una educación de calidad para todos, que tenga en cuenta el acceso, permanencia y graduación de los diferentes grupos poblacionales” (Plan de Desarrollo 2018-2022,). Para lograrlo se compromete con la constitución de “un modelo educativo incluyente, a crear una comunidad universitaria de estudiantes, docentes y funcionarios abiertos a la inclusión y la diversidad para una sociedad más justa y equitativa”. (p.129).

A partir de allí se constituye un comité interdisciplinario para apoyar la gestión y consecución de acciones que impacten en la Universidad Incluyente desde sus ejes misionales: docencia, investigación y extensión. En ese contexto se ubican los comités de formación y acompañamiento al profesor y a estudiantes, con la apuesta de retarse a “Generar acciones institucionales que garanticen una educación inclusiva, a través de la formación y acompañamiento al profesor con relación a la inclusión, diversidad y equidad” que generen procesos y clases incluyentes. Al igual que a “Propiciar un ambiente inclusivo dentro del campus universitario teniendo como ejes: potenciar las capacidades, valorar la diversidad y promover el respeto a la diferencia en la comunidad estudiantil”

En el marco del accionar de los comités en mención, se ubica el desarrollo de este proyecto, que explora las capacidades y necesidades derivadas de la ruta de atención a la diversidad que, a la fecha y desde sus inicios los comités de formación y acompañamiento docente han puesto en marcha y que en este momento se valida a través de un proyecto de investigación.

En el marco de validación de la ruta de atención a la diversidad en Uninorte se indaga desde muchas voces de los actores sociales involucrados para la validación de la misma y poder definir políticas institucionales para contribuir con un modelo educativo incluyente, promoviendo el acceso, permanencia y graduación de los diferentes grupos poblacionales y propendemos por una universidad que potencie, valore y respete la diversidad. Por lo tanto, desde el rol del Pedagogo Social, se realiza un análisis y una interpretación técnica de todas estas voces y necesidades, para que la intervención del profesional en mención pueda desarrollar una propuesta de intervención socioeducativa que apunte a colaborar en la transformación de la realidad. Esto lo menciona Ucar (2004) la intervención del profesional es técnica y se requiere una formación y una acreditación previas para poder ejercerla. (p.9)

Desde las intencionalidades del presente diagnóstico, se da paso desde los postulados Pedagogía Social que nos orienta y fundamenta en las teorías socioeducativas que, según (Caride 2002 citado por Úcar 2018) “la Pedagogía Social es la ciencia de la educación orientada a fundamentar teórica y prácticamente, los procesos educativos que toman como referencia diversas expresiones de la acción e intervención social con la voluntad de respetar los derechos humanos y contribuyendo a la calidad de la vida en toda su diversidad”, esta preparación

profesional permite extraer las categorías que, se pueden tener en cuenta en la validación de la ruta de atención a la diversidad y a las futuras acciones que contribuyan a un modelo educativo incluyente, partiendo del análisis de esas necesidades y expectativas de la población beneficiada de los procesos inclusivos en la universidad, se consolidará una lluvia de ideas, que dé pie a la formulación de la propuesta de intervención socioeducativa por parte del pedagogo social.

2.2.9.2 Nombre/Titularidad: Uninorte Incluyente

2.2.9.3 Misión

Uninorte Incluyente es un Programa que busca promover espacios de participación, comunicación y sensibilización que permitan a la comunidad académica integrarse en temas de inclusión y accesibilidad personas con discapacidad. Promueve el acceso, permanencia y graduación de los diferentes grupos poblacionales y propendemos por una universidad que potencie, valore y respete la diversidad.

2.2.9.4 Objetivos

1. Sensibilización: Tocamos los corazones para que las personas se pongan en los zapatos del otro y comprendan que todos tenemos capacidades diferentes.
2. Comunicación: Buscamos a través de la pedagogía que se conozca y se utilice el lenguaje adecuado para referirse a los diferentes tipos de poblaciones que integran la inclusión evitando así la discriminación verbal.

3. Empoderamiento: Trabajamos para que quienes hacen parte de estas poblaciones entiendan que pueden ser líderes en sus temas, dejando a un lado el discurso lastimero y potenciando sus capacidades.

4. Movilización: Una vez que hemos sensibilizado a la población queremos que lideren acciones en sus comunidades o entornos que nos permitan tener una sociedad para todos.

2.2.9.5 Historia

Uninorte Incluyente nace como una iniciativa de la Dra. Paola Alcázar, en poder ayudar a los estudiantes con algún tipo de discapacidad a la vida del campus, bajo la concepción de “integración”, grupo que tenía el nombre de Uninorte Capaz. Al pasar el tiempo, se abrió la visión al concepto de “inclusión” donde se el espectro de atención también tenía en cuenta a los estudiantes becarios, pertenecientes a culturas indígenas y afros, a los que trabajan por la equidad de género y los que pertenecen a la comunidad LGTBIQ+.

Se inauguró como programa en el 2013, con el fin de proyectar a la Universidad del Norte como una institución incluyente. Su trabajo fue orientado a diseñar un modelo de inclusión desde la docencia, la investigación y la extensión. Comenzó con un grupo interdisciplinario de estudiantes (pregrado, postgrado), egresados y colaboradores de la Universidad del Norte comprometidos con la inclusión desde sus diferentes perspectivas, con los grupos estudiantiles adscritos a Bienestar Universitario, que dentro de su misión abordan la inclusión. Hoy cuenta con estos frentes de trabajo:

Formación y Acompañamiento al Profesor y al Estudiante

Genera acciones institucionales que garanticen una educación inclusiva, a través de la formación y acompañamiento al profesor con relación a la inclusión, diversidad y equidad. Así

mismo, propicia un ambiente inclusivo dentro del campus universitario teniendo como ejes: potenciar las capacidades, valorar la diversidad y promover el respeto a la diferencia en la comunidad estudiantil.

Política e Índice de Inclusión

Lidera iniciativas que permitan la consolidación de Institución como una Universidad Incluyente para promover, a través de políticas institucionales, la participación de la comunidad sin distinción de su condición de vida social y humana.

Investigación al Servicio de la Inclusión, Diversidad y Equidad

Lidera iniciativas para fortalecer los grupos de investigación con relación a la inclusión desde sus distintas perspectivas e impulsar a través del I+D+i, el desarrollo de productos/servicios que mejoren la calidad de vida de los grupos priorizados a trabajar.

Programas y Servicios de Promoción a la Inclusión, Diversidad y Equidad

Ejecuta programas y actividades de impacto en temas de inclusión, que apoyen la visibilidad de la gestión realizada y generen condiciones igualitarias para el desarrollo de individuos capaces de reconocer otras culturas y enfrentarse a las oportunidades laborales y de movilidad social.

Grupos estudiantiles:

Makeda Kahina: El grupo estudiantil se creó con el objetivo de apoyar a la comunidad afrodescendiente, palenquera y raizal, promoviendo su cultura e historia en la universidad y en otros espacios de ciudad. Este grupo estudiantil comparte la tradición afro para que, no sea solo

un tema de apropiación cultural, sino que la gente conozca el significado de tradiciones como las trenzas y los turbantes.

EQUUN: Equidad Uninorte se define como un grupo estudiantil de corte feminista, que busca fomentar pedagogía con enfoque de género en el campus universitario. Esto, a través del estudio de diferentes teorías feministas y de situaciones actuales que permitan un mejor entendimiento del rol de la mujer en el siglo XXI.

Uninorte Diverso: Es un grupo Estudiantil Institucional que promueve la inclusión, el respeto, la convivencia y la tolerancia por la diversidad sexual en la Universidad del Norte. Surge de la necesidad de visibilizar temas como la diversidad sexual, los derechos humanos y el respeto por la comunidad LGTBQ+.

Uninorte Capaz: Es un grupo estudiantil que están comprometidos con la inclusión de las personas con discapacidad. Su misión es hacer de la universidad un lugar más incluyente para todos.

BK2: (Grupo Estudiantil de Becarios de Uninorte) Es un grupo estudiantil dirigido a la comunidad de Becados de la Universidad (Ser pilo Paga, Generación E, Becas Institucionales y de empresas) que tiene como misión principal fomentar el valor de la corresponsabilidad. Se enorgullece de ser un grupo enfocado en la formación de líderes, además de apoyar en diversas causas sociales dentro y fuera de nuestra comunidad Universitaria.

Este programa celebra el Día Uninorte Incluyente, un espacio institucional que se ha desarrollado desde hace 5 años y que tiene como objetivo sensibilizar, comunicar y movilizar en relación con la inclusión desde todas sus perspectivas, de tal manera que contribuya a un

ambiente de tolerancia y respeto en el campus universitario. Este ambiente de respeto hacia el otro, que se busca mantener, ha sido afirmado por el Consejo Académico de la Universidad del Norte con la creación de dos grandes normativas de inclusión como la “Declaración, política y protocolo contra toda forma de violencia y acoso” y “La política de los Derechos Humanos en la Uninorte”

Día Uninorte
Incluyente 2017



Gráfico 9 (Imagen recuperada de Blog Uninorte Incluyente, 2017)

2.2.9.6 Ubicación:

La unidad administrativa del programa Uninorte Incluyente se ubica en las instalaciones de la Fundación Universidad del Norte ubicada al norte de Barraquilla, Atlántico en el kilómetro antigua Vía a Puerto Colombia. Sus coordenadas son: 11°1'5" N, 74°51'4" W.

2.3 EVALUACIÓN DE NECESIDADES Y CAPACIDADES

El siguiente apartado fue recopilado de las voces de los ocho estudiantes que fueron tomados como muestra para el proceso de caracterización de las necesidades de los estudiantes inscritos en la ruta de atención y acompañamiento a la diversidad.

2.3.1 Fase pre-evaluativa

Para conocer la realidad de la población diversa de la Universidad del Norte dentro del marco de la validación de la ruta para la atención y acompañamiento a la diversidad, se da por

medio de mi participación como practicante del Máster en Pedagogía Social y co-investigador del mismo. Esta posición me da la oportunidad de realizar un acercamiento para analizar los procesos inclusivos de la población perteneciente a la ruta de atención a la diversidad, sus situaciones, sus necesidades y capacidades, con una perspectiva objetiva y neutral a la investigación que aportará a las acciones interdisciplinarias en los procesos académicos y operativos inclusivos, para abrir más las puertas para una interpretación más analítica de la realidad social.

Basado en una revisión teórica de las temáticas abordadas desde la mirada Pedagogía Social, como la diversidad, la educación inclusiva, la inclusión educativa, buenas prácticas inclusivas. Teniendo de apoyo también las políticas públicas sobre educación inclusiva en educación superior y diversidad. Políticas que según los planteamientos de Arroyave (2010), “son plataformas de los planes, programas, proyectos dirigidos a resolver parte de los conflictos sociales existentes”

Fue de gran importancia indagar respecto a las políticas sociales y de educación inclusiva en Colombia, experiencias de universidades nacionales e internacionales, la lectura de artículos académicos y de modelos socioeducativos, antecedentes de proyectos y acciones que se han ejecutado en la universidad y otras fuentes de información que abordan dichas temáticas, como también el Plan de Desarrollo Institucional de Uninorte 2018-2022, que busca propiciar un ambiente inclusivo dentro del campus universitario como ejes: Potenciar las capacidades, valorar la diversidad y promover el respeto a la diferencia en la comunidad estudiantil.

Torres, (2013). Propiciar el análisis crítico de las políticas sociales y de los modelos socioeducativos que se insertan en la región como dispositivos sociales de poder, a la vez contribuir en el diseño de nuevos modelos de acción social y educativa, mediante la

convocatoria a los educadores y a quienes se están formando a participar activamente, como sujetos capaces de reflexión desde y sobre sus experiencias.

2.3.2 Fase evaluativa

Antes de iniciar con la intervención socioeducativa, es necesario clarificar demandas del contexto y priorizar las necesidades de la población. Con el apoyo de la Dra. Belkys Cifuentes, asistente de investigación del proyecto de validación de la ruta de atención a la diversidad, fue posible tener unos acercamientos que, por la coyuntura actual por la Covid-19 se realizó de manera virtual, algunas llamadas a los estudiantes beneficiarios de la ruta y unas encuestas a profesores, coordinadores de programa y funcionarios administrativos. Según Caride (2005), expresa “una visión pedagógica del proceso que desarrollan, desde la capacidad de análisis (explicación e interpretación de las realidades sociales en las que se pretende «actuar»), hasta la organización, expresión y valoración de sus logros, en particular en lo que supone de satisfacción de los derechos y de las necesidades socioculturales que los motivaron”.

Teniendo siempre en consideración que, este proceso de intervención se aborda desde el marco de atención a la diversidad, los enfoques de derechos y el enfoque diferencial; con miras al ofrecimiento de una educación de calidad con carácter inclusivo. Este fundamento teórico nos permite realizar una adecuada construcción pedagógica del contexto y sus fenómenos sociales para la transformación del mismo, como lo expresa Del Pozo Serrano, F. y Astorga, C. (2018) “si bien es cierto que esta base teórica es esencia de modelo pedagógico y sustentividad para la acción, el profesionalismo respecto al proceso es determinante en una construcción pedagógica (planeación, ejecución y evaluación; cíclicas y cooperativas) de calidad y pertinencia que busca la transformación social”. (p.40) Esta sustentividad para la acción como lo manifiesta los

anteriores autores, es una de las cualidades el pedagogo y el educador social, que la desarrolla en todos estos ámbitos, y colabora en la formación de equipos multidisciplinares.

Maya, (2003) expresa que, “para hacer una adecuada identificación, análisis y clasificación de las necesidades del contexto, el modelo de Bradshaw, que es una propuesta precisa y práctica en el área de estudio de las necesidades humanas y muy pertinente en este tipo de investigaciones, ofrece un conjunto de criterios de valoración es el punto de referencia del modelo para clasificar las necesidades sociales”, (p.6). De conformidad con el modelo en mención, a continuación, se presentarán más adelante las necesidades normativas, percibidas, comparadas y expresadas.

El contexto antes expuesto, se ha abordado con el apoyo de la Comisión de Profesores y Estudiantes de la Universidad del Norte quienes velan por la ejecución de todos los procesos inclusivos que des su competencia se derivan, articulando con otras instancias institucionales para la implementación de la ruta de acompañamiento a la diversidad, a través de la cual han focalizado sus servicios a la población estudiantil diversa y que, se validan a partir de las categorías empleadas para la evaluación de las necesidades que a continuación se describen. Dichas necesidades se exploraron en las voces de los estudiantes, docentes, coordinadores y administrativos, a través de las siguiente técnicas e instrumentos: Entrevistas y cuestionarios, transcripciones de entrevistas.

Se tuvieron en cuenta once categorías generales para poder establecer las necesidades que establece el modelo de Bradshaw.

1) Accesibilidad:

Los y las estudiantes de la Universidad del Norte manifiestan que de manera voluntaria pueden ser parte de la ruta de atención y este servicio lo puede requerir cuando el estudiante lo crea conveniente. Desde el momento en que el aspirante es identificado como estudiante admitido, entrevistado y luego de firmar los documentos necesarios y demostrando alguna condición para su acompañamiento, puede acceder a los beneficios y oportunidades que ofrece la ruta de atención. Si el estudiante es de un semestre avanzado solicita ser parte de la ruta se hará el proceso mencionado, podrá acceder a las oficinas de servicio y apoyo, pero no se le podrán hacer los ajustes razonables dentro de su proceso de formación durante su carrera.

2) Cobertura:

Actualmente, hay 29 estudiantes identificados con características diversas en todo el campus, sin embargo, 12 están activos y están siendo acompañados desde la ruta y todas las instancias institucionales de apoyo como: Admisiones, el CREE, (Centro de Recursos para el Éxito Estudiantil), Bienestar Universitario, el CEDU (Centro de Excelencia Docente) y la Coordinación de Asesoría Psicológica, entre otras. El 83.3% de los estudiantes incluidos son hombres y el 16.6% son mujeres. La proyección de edad está entre los 18 años a los 22 años. El 83.3% residen en Barranquilla y el 16.6% reside por fuera de la ciudad, que en estos momentos por la contingencia de la Covid- 19, han retornado a sus lugares de procedencia. Se entrevistó al 66.6% de la muestra.

3) Aspecto económico:

Según los estudiantes encuestados el 50% de ellos han ingresado a sus estudios universitarios con recursos propios, el 25% con créditos condonables el 25% han sido beneficiarios de créditos son entidades de préstamos.

4) Familia:

Según *Entrevistado 9*, (*coordinador de departamento de la universidad*) el compromiso de los padres de los estudiantes incluidos es de un 96.6%. Hay un mayor conocimiento de los derechos de estos jóvenes con algunas condiciones diferenciales.

Todos sus familiares los han apoyado desde el apoyo emocional, acompañamiento, respaldo económico y el cumplimiento de las evaluaciones con profesionales externos para los diagnósticos requeridos y la asistencia a cualquier citación por parte de la universidad. En algunos casos, los padres han realizado alguna solicitud de apoyo o han pedido una reunión adicional dentro del proceso de avance de su hijo(a). Les da un parte de tranquilidad que la universidad tenga este programa y que realice un acompañamiento académico y psicosocial a sus hijos, resaltan que exista un equipo especializado, los seguimientos personalizados desde la coordinación de programas y la ayuda de todas las instancias administrativas.

5) Rendimiento:

El *Entrevistado 9*, asegura que, en estos contextos de confinamiento por la Covid 19, los estudiantes que hacen parte de la ruta en su gran mayoría les han ido muy bien en su desempeño académico en el semestre en curso, sin embargo, en algunos pocos casos les ha costado un poco,

ya sea por alguna condición en su salud mental o alguna debilidad en su proceso relacional con sus compañeros y profesores dentro de las clases virtuales.

Según entrevistado 12 (Docente) “fue un único inconveniente que se tuvo con él, pero los compañeros siempre lo querían integrar, pero por una cuestión propia de él, no le daba mucho o no se daba cuenta que los compañeros sí lo querían integrar”.

6) Ajustes razonables:

El *Entrevistado 9*, explica que los estudiantes que hacen parte de la ruta, se les realiza un plan de acompañamiento personalizado, donde dependiendo del perfil estudiantil y de su condición diferencial se analiza su necesidad, se les asigna un tutor-mentor, se capacita a este tutor-mentor y desde el CREE se realiza un cronograma de trabajo semanalmente con el estudiante y con el tutor. Si el proceso lo amerita se puede realizar una reunión con un profesor para determinar unas recomendaciones directas para el avance del aprendizaje del estudiante, para que personalmente el tutor-mentor pueda trabajarlas.

El coordinador del programa debe enviar un comunicado a los profesores, con las características diferenciales para que ellos puedan reorganizar la metodología, formar de evaluación, si así lo amerita la situación del estudiante.

7) Movilidad:

El *Entrevistado 9*, argumenta que, para dar respuesta a la movilidad segura dentro del campus, se estableció un convenio firmado entre Uninorte y la Fundación Once de España, en mes de marzo del año 2015. Las arquitectas del área de consultoría desarrollaron un diagnóstico y un censo para determinar qué tan accesible es la arquitectura de la Universidad y en qué aspectos se debe trabajar para lograr ser el primer campus inclusivo de Latinoamérica.

Para lograr este objetivo, la Universidad del Norte garantiza las condiciones de acceso a los edificios, laboratorios, oficinas, escenarios verdes y deportivos, ya que cuenta con rampas

de acceso para estudiantes, pasamanos, ascensores, señalización, adecuación de baños. Las construcciones de las nuevas instalaciones siguen todas las normas de accesibilidad, como el Coliseo, el Café Du Nord, así como baños, estacionamientos. Aunque los antiguos bloques no son tan accesibles, se sigue trabajando para mejorarlos y en caso dado trasladar las clases a otros bloques si hay un docente o estudiante con dificultades en sus miembros inferiores. (Universidad del Norte, 2015).

8) Actividades extracurriculares:

De los 8 estudiantes encuestados el 62.5% practican deportes, 37.5% no lo hacen, porque les estresa o porque están concentrados en sus estudios de tiempo completo. *Entrevistados 1 al 8.*

9) Apoyo Interinstitucional:

Uninorte hace parte de la Red de Instituciones de Educación Superior para la Discapacidad-REDCIESD-, que reúne cerca de 70 IES, y con este programa busca proyectarse como una universidad incluyente en lo que respecta a espacios académicos, infraestructura física y responsabilidad social con el entorno. Se potencia con el apoyo de un Grupo Estudiantil, conformado por más de 50 jóvenes con y sin discapacidad, de diferentes programas académicos, al que también se han unido funcionarios y docentes, que con su liderazgo y empoderamiento promueven espacios de participación para fomentar la integración y accesibilidad de quienes tienen alguna discapacidad y sensibiliza a la población en este aspecto. Universidad del Norte. (2018)

10) Proyección laboral:

De acuerdo con los estudiantes encuestados, el 50% de ellos no tienen una proyección laboral definida porque les cuesta verse dentro de su rol profesional, el 50% restante sí lo tiene claro y las esferas profesionales en las que pueden moverse. *Entrevistados 1 al 8.*

11) Acceso a salud física y mental:

Según el *Entrevistado 9*, la universidad por ser institución educativa solo puede hacer intervención de primer y segundo orden establecidos por la Ley 115 y la Ley 30, por lo tanto, no puede diagnosticar los casos de los estudiantes. El diagnóstico debe venir de sus respectivas EPS y permite ver los limitantes físicos, emocionales, cognitivos, o psicológicos y de parte de los expertos externos se pueden dar unas recomendaciones en el abordaje de los casos.

Por lo tanto, los *Entrevistados 1 al 8*, expresaron que gozan de buena salud a nivel general y que fueron remitidos a entidades externas o su EPS o profesionales particulares, según su condición económica para obtener el diagnóstico, para realizar el plan de acompañamiento. Según el *Entrevistado 9*, Uninorte brinda oportunidades de atención desde el Centro Médico de la Universidad, la Coordinación de Asesoría Psicológica y Bienestar realizan el apoyo médico en su salud física y mental a los estudiantes. Si el caso lo amerita, nuevamente serían remitidos a su EPS o médico tratante, si hay alguna alteración de cualquier índole en el proceso del estudiante.

2.3.2.1 Evaluación de necesidades normativas

El MEN, 2015 considera la educación inclusiva como aquella que se basa en la diversidad, reconociendo y valorando al hombre, que se ocupe de educar en una institución educativa abierta y flexible que escoge a los estudiantes independientemente de sus capacidades y particularidades.

La diversidad no es excepción es la norma, todos somos diversos y la Constitución Política de 1991, en el Artículo 13 protege esa diversidad, porque manifiesta claramente que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. Asimismo, a pesar de que la Constitución Política de Colombia no hace referencia expresa al derecho a la educación inclusiva, dicho derecho se encuentra contemplado bajo una interpretación sistemática de los artículos citados y el mandato de igualdad material y de la necesidad del desarrollo de las medidas afirmativas para lograrla (Art. 13).

El reto con la educación superior inclusiva es bastante amplio porque requiere de revisarse como institución, para hacer los cambios pertinentes en la universidad y buscar siempre la formación docente que, desde el aula dé respuesta a las necesidades de los colectivos diversos reconociendo la riqueza que se puede descubrir en cada uno de ellos, como los estudiantes con algún tipo de limitación que, desde su capacidad de resiliencia tienen mucho que enseñarnos. Y para este colectivo, el Decreto Nacional 2082 (1996) establece que, esta población se incorpora al servicio público educativo del país, para recibir la atención que

requiere, dentro de los servicios que regularmente se ofrecen, brindando los apoyos especiales de carácter pedagógico, terapéutico y tecnológico que sean necesarios.

En la Declaración de Incheon (2015), la UNESCO plantea una nueva visión de la educación descrita en el ODS 4 propuesto: “Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos” y sus metas correspondientes. La educación es un derecho base para garantizar la realización de otros derechos, como la paz, la tolerancia y el desarrollo sostenible. (p. 6)

2.3.2.2 Evaluación de necesidades percibidas

Las necesidades percibidas, según Maya, (2003). citando a Bradshaw (1972), son aquellas que se basan en la opinión de la propia comunidad. (p. 7).

Las percibidas dentro de este proceso de intervención tienen como fuente de información de ocho entrevistas realizadas a estudiantes beneficiarios de la ruta, dos entrevistas a profesores, dos entrevistas coordinadores de programa y una entrevista a un Coordinador de Departamento de la Universidad del Norte. Estas serán socializadas desde cada una de las perspectivas de los actores del proceso pedagógico:

b2.1) Coordinadores de programa:

Según las entrevistas realizadas a los coordinadores, ellos expresan que tienen a su cargo toda la responsabilidad administrativa del programa, a los profesores, estudiantes y cuando se requiere solucionar situaciones que el día a día se les puede presentar en el ejercicio de su rol. Asimismo, tienen a la mano toda la información del estudiante que les llega de Bienestar estudiantil o del CREE, que solicitó ser vinculado a la ruta de atención a la diversidad.

Sin embargo, en muchos casos, los profesores argumentan que la información no les llega o les llega muy tarde y que, no pueden hacer nada o no hacen a tiempo algún ajuste que el estudiante incluido necesitaba en su momento y se ve afectado académicamente al terminarse el semestre.

Los coordinadores de programa, desde su posición no pueden hacer seguimientos cercanos por sus múltiples responsabilidades y esta obviamente es responsabilidad del docente, pero muchos no saben que tienen un estudiante incluido en su clase, ni mucho menos sus características diferenciales. La preparación de los docentes ante el proceso de inclusión con el estudiante en el aula depende de la gestión del coordinador.

La coordinación de programa, luego de identificar al estudiante, debe organizar unas reuniones de capacitación para que los profesores puedan recibir qué pueden hacer en sus clases. Entrevistado 9 (Coordinador.)

No son todos los casos, pero algunos docentes, se dan cuenta por sí mismos que tienen un estudiante con características diversas porque el joven pregunta mucho o por alguna actitud emocional o cognitivo que sea evidente y que les llame su atención. Los estudiantes que tienen alguna condición diferencial generalmente no expresan a sus docentes sus limitaciones.

Cabe resaltar que hay coordinadores de programas que han realizado un trabajo excelente para ayudar a un estudiante que demanda ajustes razonables llevan a cabo todo el proceso, delegan e informan a los profesores, los capacitan, socializan algunas sugerencias y han ejecutado con propiedad el plan de seguimiento al joven y se han visto muchos casos de éxitos, que se van a tomar como referencias y de estudio de caso para tomar ideas y estrategias para futuras intervenciones.

Sin embargo, en ambos casos, aún hay desconocimiento en el proceso de los ajustes razonables a los estudiantes que lo requiera. Tal como se evidencia en la siguiente manifestación:

Bueno, ajustes razonables, como tal un plan, no he tenido hasta el momento. solo las recomendaciones que las psicólogas nos dan como respuesta al estudio, al ... ¿cómo es qué se llama? al estudio que se le hizo al estudiante donde se le diagnostica su condición, entonces ahí hay unas recomendaciones que se hacían.

Entrevistado 10. Coordinador.

Y debemos avanzar en este aspecto para que los estudiantes incluidos en la ruta lleguen adecuadamente al alcance de los objetivos de aprendizajes, esto va muy de la mano con lo que expresa Muñoz (2014, pg. 536) “Los objetivos de aprendizaje que se planteaban eran, por una parte, conseguir el éxito educativo de todo el alumnado, y para que, consiguieran las competencias necesarias para responder de forma satisfactoria a los retos de la vida cotidiana y tuvieran las habilidades sociales y las actitudes idóneas para convivir en la sociedad actual...”

b2.2) Docentes:

Este actor es importante en todo el proceso de la educación con carácter inclusiva por su influencia en la vida de sus estudiantes, por lo tanto, se requieren docentes inclusivos comprometidos que puede desarrollar innovaciones desde el aula para que todos y todas puedan alcanzar los resultados de aprendizajes esperados. Los lineamientos de política de Educación Superior Inclusiva (2013) expresa que, un profesor que transforma las prácticas pedagógicas es autoreflexivo en el desarrollo de su labor. (p. 53).

Los docentes cuando se les informan por medio de un correo electrónico, o por cita con el coordinador, que tiene un estudiante en ruta tienen una buena actitud, sin embargo, están muy recargados laboralmente, pero se pudo apreciar en la demora en responder el correo de la citación a la entrevista.

“Antes de que yo conociera a E4 a mí me llamó la coordinadora del programa. Me dijo, mira E12, vas a tener un estudiante, de tal forma, es decir ya había un anuncio previo, ya yo estaba preparada, no fue que llegué a la clase y me cogió por sorpresa, no. Ella me llamó nos reunimos” Entrevistado 12.

Y los descubrimientos de las potencialidades de los estudiantes diversos, generalmente siempre se da en la marcha.

“Y con respecto al proceso de enseñanza-aprendizaje, yo me di cuenta de que, a él le gustaban mucho las películas o las series. Entonces, eso fue algo muy bueno, no fue algo planeado, fue algo que se dio en la misma asignatura, porque yo en mis clases pongo una película o yo la temática la reviso a partir de una película, trato de complementar la temática con una película o con una serie y eso como que lo tuvo un poco más atento. Entrevistado 12.

Una de sus preocupaciones es que, desde la presencialidad podrían abordar en directo situaciones en su clase, evaluar la actitud del estudiante y señales corporales y comportamentales que les indicara si estaban aprendiendo o no. Pero con el confinamiento y las clases virtuales les ha incrementado su carga laboral y ha aumentado el tiempo de preparación de clases, materiales y ayudas didácticas para innovar en su enseñanza, el proceso de calificación de trabajo virtuales y amplias reuniones académicas, saturan al docente. Y el seguimiento a los estudiantes en aulas virtuales de 45 estudiantes, puede ser abrumador.

Y bueno, en los grupos, no todos encienden las cámaras, no todo el mundo participa. Entonces, cuando estoy dando mi clase no todos tienen las cámaras encendidas, aun así, a Julian puedo verle su parte de hombros hacia arriba y no puedo ver si él tiene una discapacidad en sus piernas, entonces no sabía que tenía ese problema o esa situación. Entrevistado 13.

Asimismo, no hay una retroalimentación de profesor a profesor, cuando un estudiante pierde las mismas materias y las tiene que repetir en el próximo semestre. Ese puente entre colegas es inexistente, Olivera (2005) afirma que la comunicación entre educadores, entonces, es esa producción colectiva de conocimientos que genera nuevas herramientas (conceptuales, valorativas, técnicas, conductuales, etc.) que ayudan a modificar las prácticas y a visualizar las múltiples maneras en que se producen relaciones opresivas, al tiempo que otorga nuevas cuotas de poder que gestan la emergen de sensibilidades y niveles de conciencia como para transformarlas. (p. 198).

2.3.2.3 Evaluación de necesidades expresadas:

Las necesidades son entendidas como expresadas, cuando son puestas en palabras para la acción, (Bradshaw, 1972). En el discurso escrito registrado en las entrevistas a los estudiantes, docentes y a los coordinadores, se identificaron explícitamente las siguientes necesidades que expresaban al responder cada una de las preguntas:

b3.1) Estudiantes:

Según la muestra de estudiantes que hacen parte de la ruta, el 50% de estudiantes entrevistados no tiene una proyección laboral clara, prefieren concentrarse en sus metas a corto plazo, para alcanzar la aprobación de cada semestre en curso y cuando se esté acercando el

tiempo de prácticas y de hacer su proyección, dedicarle toda la atención necesaria. Y responder a esta necesidad de manera integral y con un tiempo previo de preparación personal según sus características particulares. Cabrales, Contteras, González, y Rodríguez, (2017) afirman que “la educación Inclusiva es el reto de todas las Instituciones Educativas para disminuir la desigualdad, y a través de ella responder a las necesidades de cada estudiante de manera integral” (p. 52).

“Así más que todo, no pienso a largo plazo, porque algo puede pasar, entonces más que todo, es mejor así hacerlo a corto plazo... estudiar dar lo mejor en las clases y eso y luego escoger por donde irme laboralmente, entonces no he pensado así más que todo en un trabajo así”.
Entrevistado 4 (2020).

“Yo veo en mi caso, sí se puede llegar una práctica un apoyo importante de la universidad que la empresa esté consciente de que tienen este tipo de perfiles, pero creo que son complemente capaces de llegar a una inmersión laboral interesante”.
Entrevistado 10 (2020).

b3.2) Docentes:

Una de las problemáticas que manifiestan los profesores entrevistados es que no tiene formación pedagógica para comprender todo lo referente a los procesos, seguimiento y adecuaciones metodológicas inclusivas en la atención de los estudiantes en sus respectivas clases y que no tienen porqué saberlo, porque ellos son profesionales especialistas en sus áreas de formación académica y científica. Y cuando en clases, les llega un estudiante con una condición diferenciales, no se sienten preparados, aun por la manera en que está pensado el sistema, y no saben abordar la diversidad funcional de los jóvenes y es ahí, donde se producen las situaciones de resistencia, a los cambios, a las adecuaciones, modificaciones, etc. Al respecto

refieren que esto requiere de una formación para que el ambiente de aprendizaje siga siendo de alta calidad, pero con amplio y diverso. Las necesidades expresadas por los docentes son claramente manifiestas en declaraciones como esta:

“Para esto se requiere, en primer lugar, tener una disposición personal por parte del profesorado; haber trasegado a una madurez que facilite los procesos de inclusión, en segundo lugar, definitivamente se necesita formación, porque el sistema todavía está dispuesto para manejar lo típico, evaluar de forma típica”.

Entrevistado 9 (2020).

De las anteriores declaraciones se interpreta que la formación docente es una necesidad expresada clave en toda la inclusión, la cual además de los docentes también lo destacan los (Lineamientos de política de Educación Superior Inclusiva, 2013), en los cuales se destaca que, un profesor que asume la inclusión es capaz de incluir en su didáctica el contexto en el cual desarrolla su acción pedagógica y utiliza material de apoyo para que el conocimiento sea accesible. Pp.53. Lo cual por supuesto, supone formarles en didácticas que los prepare para avanzar en el reto de incluir, respondiendo a las necesidades educativas de sus estudiantes. Por su parte (Nájera 2010 citado por Ucar, 2018) también argumenta que los educadores manifiestan, en los últimos años la necesidad de pensar en una nueva educación que incluyan, entre otros elementos, la educación a lo largo de la vida, la democratización del conocimiento, la inclusión social, los derechos humanos, el medio ambiente y la tecnología.

“hay que entrenar a todos esos profesores que este estudiante va a estar, para que ellos empiecen a concientizarse, que van a tener este estudiante y cómo va a ser su trato, eso es muy importante. Porque tiene que ser un trato diferente, un trato especial”, Entrevistado 13. (2020).

Por otro lado, los docentes sugieren que debe haber un equipo de intervención directa que esté trabajando de tiempo completo en la atención asistencial en el acompañamiento de los estudiantes en ruta y que sea el equipo de apoyo que ayude a pasar a la siguiente fase, a un nuevo proceso de formación docente, para que se la Comisión de estudiantes y profesores, pueda avanzar en acciones de investigación y cátedra de educación inclusiva llevando a la práctica todo lo que hasta el momento se ha aprendido y evaluar todo lo que se llevado a cabo en inclusión, teniendo un equilibrio entre el abordaje teórico y la práctica y vivencia dentro del campus, como bien lo expresa Melendro (2011). La puesta en práctica de procesos de análisis y síntesis a lo largo del proceso, la comunicación bidireccional entre teoría y práctica. (p. 10).

Cuando se llevan procesos alternos de construcción, uno equipo que se encargue de lo teórico que valide lo que se visiona alcanzar en educación inclusiva y otro equipo operativo que organice y desarrolle las acciones inclusivas programadas y las que se han alcanzado desde las políticas y la planeación institucional. Este trabajo en equipo permite como lo dice Melendro (2011) lograr la puesta en marcha de la teoría y práctica de los procesos de inclusión y sobre todo en relación con la necesidad de formación que manifiestan los docentes.

2.3.2.4 Evaluación de necesidades comparadas:

Estas se comprenden como aquellas diferencias respecto a otros contextos similares, hay necesidades comparadas si otro grupo con características similares al grupo en cuestión cuenta con servicios y/o recursos que este no posee (Bradshaw, 1972). En este caso, se comparará las voces de los profesores para encontrar puntos de encuentro de diferencia en lo que sientes o

necesitan de la misma situación. Y la categoría donde se pueden apreciar más es en la forma de evaluar del docente y el estilo de su clase.

Los profesores comentan que, al hacerle un ajuste a la forma de evaluar a los estudiantes, puede asegurar el avance académico de los jóvenes con alguna discapacidad cognitiva:

“Yo le voy a dar la oportunidad que haga el parcial oral y que me explique qué quiso decir ahí y cuando le hice el parcial oral, que él me explicó, entonces ya le entendí qué era lo que él quería decir, que había colocado, y también le di tiempo, le dije que estudiara con la monitora”. Entrevistado 12. (2020).

“Entonces ahí habría que tener, la valoración en ese sentido y su forma de evaluarlo, porque es muy importante incluir a todas las personas, uno se tiene que acostumbrar que la vida en el trabajo, hay personas que pueden tener cualquier problema de discapacidad”. Entrevistado 13. (2020).

Sin embargo, tomando la idea anterior, les da un poco de temor que, al hacer esos ajustes, los compañeros del estudiante incluido piensen que es algo injusto o que hay preferencias al evaluar y tratan de ser muy cuidadosos y reservados para que no se ve afectada la armonía de la clase y la relación entre compañeros. Como lo expresan los siguientes profesores.

“Yo trato de que se generen debates en mis clases y esos debates son muy enriquecedores porque así se conocen más, la única forma que se conozcan es conversando, es como lo estamos haciendo en esta conversación es la única forma que conozcan mi construcción ideológica es conversando. Y más, cuando hay una situación que fue mal entendida en cuanto a la evaluación, pero trato de ser justo con todos” Entrevistado 11. (2020).

“Ahora, si colocamos una persona que tenga problemas ya sea físico o cognitivo, yo creo podría darse ese tipo de problemas, porque si uno organiza su clase para esa persona el resto de estudiantes van a decir, “pero bueno nosotros estamos bien y usted se enfoca en esa persona, todos debemos estar” Por eso yo digo, si es una o dos personas que tienen esta situación, yo daría la clase normal para todo el grupo, pues es el promedio y ya me enfocaría en estas dos personas, dependiendo de la problemática que tenga, de la situación, ya les explicaría a ellos

más despacio, presentarles el tema de otra manera para que puedan entender” Entrevistado 13. (2020).

“Yo creo que ha tratado de ser plural, no solo hacia adentro sino también hacia afuera. Pero si lo enfocamos hacia adentro, creo que se ha esforzado mucho para que los estudiantes entiendan que es ser plural, que entiendan que no todos los que llegan a un salón de clases, no necesariamente deben ser iguales a ellos y que de acuerdo con su funcionalidad deben ser evaluados y eso debe ser respetado, aunque algunos pocos no lo entiendan”. Entrevistado 12. (2020).

De este apartado se puede concluir los docentes, aunque están abiertos al cambio sienten temor de la inclusión, ya que no cuentan con herramientas que permitan manejar las situaciones cotidianas en el aula, se evidencia una conciencia a respetar la diversidad por parte del docente.

2.4. FASE POSTEVALUATIVA

Luego del análisis de la realidad elaborada a partir de las entrevistas realizadas a diferentes actores de la comunidad universitaria, desde el marco normativo de las políticas de educación inclusiva, el plan de desarrollo institucional y sumado a esto, la validación de la ruta de atención y acompañamiento de la diversidad en la Uninorte, se abre un panorama para seguir construyendo caminos que nos permitan comprender, valorar y atender la diversidad, estableciendo orientaciones socioeducativas que deben realizarse en el aula, con y para los estudiantes, facilitando, potenciando y estimulando sus procesos de aprendizaje. Como lo dice Melendro, M. (2011) los participantes que reciben apoyo aprenden a identificar recursos y adquieren habilidades para afrontar y gestionar sus retos y problemas. (p.4).

Toda esta información anterior recogida, es muy importante, porque nos permite evaluar a la población, según sus necesidades y las del contextos que, redireccionan algunos de los pasos

en la intervención, Como lo menciona Antonio García, citando a Caballo,” La utilización de escalas, cuestionarios e inventarios pueden ayudar tanto a la investigación como a la práctica y permite evaluar a una gran cantidad de sujetos en un tiempo relativamente breve, con un importante ahorro económico de tiempo y energía, además de explorar múltiples conductas” (Caballo, 2002).

Y aunque se han identificado muchas temáticas u opciones de ruta de abordajes por la cantidad de necesidades en la población y el contexto, esta evaluación del análisis de la realidad nos lleva una convergencia y es en la práctica del docente, por lo tanto, la priorización del abordaje todas las necesidades irá enfocada a la formación profesoral hacia la educación inclusiva, diversidad y equidad, desde el punto de vista sociocultural, político, epistemológico y socioeducativo, que tendrá positivas y exitosas repercusiones en unas clases incluyentes, evaluaciones pertinentes y seguimientos precisos desde lo individual como desde lo colectivo, que ayude a la realización personal del estudiantado, el desarrollo de habilidades para la vida y el alcance efectivo de los objetivos de aprendizajes en toda su formación universitaria. Al respecto, Silva y Villaseñor (2018) afirman: “Entre las muchas tareas y finalidades de la pedagogía social está, tal como hemos adelantado, la necesidad o el imperativo de promover el cultivo de la agencia individual con responsabilidad colectiva. Debemos educar para que la persona pueda optar y, por ende, pueda desplegar sus capacidades”. (p.72).

Dándole también la oportunidad a los profesores de crecer profesionalmente y que puedan aprender, comprender y apoyar la diversidad, no solo dentro del campus, sino desde su cotidianidad. En esta misma vía Parra, (2012) afirma que, en suma, “debe estar preparado para trabajar teniendo en cuenta no sólo la problemática individual, sino también todas las variables del contexto social y comunitario que la condicionan”. (p. 68).

La propuesta de validación de atención y acompañamiento a la población Diversa de Uninorte pretende constituirse en una acción institucional que permite fortalecer los programas de formación de profesores frente a la innovación, desarrollo de evaluaciones equitativas, recursos y metodologías que propicien clases incluyentes, de acuerdo con lo propuesto en el reto 1 del Plan de Desarrollo para el comité de profesores (Uninorte, 2018)

2.5. DIAGNÓSTICO FINAL



a) Conocimiento final: La información recogida de las noticias, funcionarios y miembros de la comunidad indican que la Universidad del Norte desde hace algunos años ha empezado a dar respuesta desde sus procesos académicos, logísticos y educaciones a la inclusión de los colectivos diversos, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: la inscripción, ingreso, acompañamiento y orientación, permanencia e inserción laboral, vinculado a la atención y acompañamiento a la diversidad.

Como se ha descrito en el apartado anterior, los procesos formativos especialmente vinculados al acceso, seguimiento y promoción de espacios para los estudiantes de población diversa, va por buen camino, pero, la diversidad es todo un universo y falta mucho por aprender y por trabajar. No obstante, hasta ahora el trabajo de los directivos docentes y colaboradores ha sido admirable porque con excelencia se ha invertido en investigación, talento humano, recursos y adecuaciones locativas.

Sin embargo, en esa búsqueda siempre de la excelencia, las evaluaciones realizadas en este abordaje desde la pedagogía social requieren de una propuesta que socioeducativa que

permita para abordar las necesidades institucionales que faltan por cubrir desde los procesos logísticos y desde la práctica pedagógica de los docentes uninorteños.

Tomando en cuenta lo anterior y de la información recabada en las fuentes primarias de los datos obtenidos permiten destacar necesidades entre las cuales se destacan: (Ver tabla 1)

<p>Desde los procesos logísticos:</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Crear espacio de accesibilidad diferencial desde la página web para los aspirantes y que tengan interpretaciones en lenguaje de señas. • Constituir de la oferta educativa de Uninorte en lenguas indígenas del caribe, lenguas palenque o Bantú. • Crear textos académicos en Braille. • Establecer como política de practica educativa a un brigadista para las salidas de campo para los estudiantes con discapacidad física. • Crear campaña comunicativa para la sumersión de la comunidad universitaria sobre diversidad, especialmente para los trabajadores, administrativos y operativos de las unidades de servicios. Para mayor sensibilidad sobre la educación inclusiva e igualdad.
<p>Desde la práctica y seguimiento docente:</p> 	<ul style="list-style-type: none"> • Mejorar proceso de comunicación con los coordinadores y profesores. • Se requiere aumentar la capacitación profesoral sobre diversidad desde el punto de vida social, cultural, político y epistemológico con enfoque diferencial. • Establecer los ajustes razonables directos a los resultados de aprendizajes, al currículo y a las formas de evaluación académica. • Definir una propuesta de evaluación de los y las estudiantes incluidos acorde a sus características diferenciales y

	<p>funcionalidades, para verificación de aprendizajes técnicos de la carrera.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Crear un plan para las prácticas y vinculación laboral para los colectivos diversos. • Evaluar los procesos de acompañamiento y evaluación de los procesos inclusivos al terminar cada semestre. • Crear un compendio de habilidades para la vida, para estimularles o desarrollarlas desde la academia. Se sugiere el semestre 0, dentro de toda la carrera. • Crear un perfil del profesor inclusivo de la Universidad del Norte. • Organizar reuniones de evaluación intersemestrales con los estudiantes y sus familias sobre la atención de la ruta a la Diversidad. • Diseñar un protocolo de atención diferencial del profesorado. (Debido proceso). • Se necesita un personal exclusivo de tiempo completo para mayor acompañamiento psicosocial de los estudiantes y para las logísticas de los eventos de socialización. • Brindar oportunidades de producción intelectual. • Crear una campaña de difusión sobre la normativa de inclusión: “La declaración, política y protocolo contra toda forma de violencia y acoso” y “la Política de Derechos Humanos de la Universidad del Norte”.
--	---

Tabla 1: Compilado de necesidades. Fuente: Construcción del autor.

3. PLANIFICACIÓN METODOLÓGICA DEL PROYECTO

Teniendo en cuenta la búsqueda bibliográfica, los diferentes autores revisados, los diversos postulados y las reflexiones críticas frente a la inclusión y la diversidad se lleva a cabo un proceso metacognitivo que permite clarificar, esclarecer y analizar aquellas estrategias vinculadas a los grupos poblacionales: comunidad LGTBIQ+, grupos étnicos, los que tienen algún tipo de limitación y los de inclusión social

El diseño de esta ruta de intervención se desarrollará a partir de los tres principios de los que habla Córdoba et al. (2013): la atención centrada en la población, la perspectiva interinstitucional y la educación inclusiva. Al centrarse a la población me dará la oportunidad

de ir avanzando en la creación de las rejillas y las planillas que nos ayudará a realizar una mirada a la experiencia docente, la práctica profesional y el perfil necesario para la vinculación laboral de los estudiantes incluidos. En la perspectiva interinstitucional, un informe sobre las sugerencias para los procesos logísticos. Y en la educación inclusiva, la creación del diseño de las alternativas de acción.

Así mismo, el diagnóstico facilita la visualización desde una perspectiva más profunda la labor institucional y educativa realizada por la Universidad del Norte y por el equipo de la Comisión de Profesores - Estudiantes (2020) y conectarlo con los fundamentos teóricos de la Pedagogía Social, el cual permite enriquecer el quehacer pedagógico del docente, así se podrá ir construyendo un estudiante capaz de surgir desde la diversidad y una comunidad estudiantil justa que ejerza con inteligencia su ciudadanía y una universidad incluyente, más libre que, de acuerdo con Silva y Villaseñor (2018), se orienta a la construcción de una sociedad más libre, requiriendo de una inmersión en las dinámicas comunitarias y educativas para favorecer el ejercicio pleno de las capacidades, convirtiéndose la libertad y el desarrollo en su horizonte de realización. Por tanto, todos los procesos administrativos, operativos y educativos de la universidad deben estar permeados por la idea de ofrecer oportunidades que contribuyan a ampliar las libertades, de los colectivos diversos, es decir, contribuir al desarrollo integral de todos y todas, es la apuesta por una sociedad más libre.

Así se creará un ambiente libre de discriminación que, según el Ministerio de Educación Nacional establece Peralta, (2009) en la Guía de Convivencia 4, formar para el ejercicio de la ciudadanía se entiende por tanto como un desafío para la escuela y para la sociedad colombiana, pues para lograr un verdadero ejercicio de la ciudadanía se requiere realizar cambios de tipo

sociocultural que conviertan la memorización de contenidos en procesos pedagógicos críticos (p.13) y donde la práctica pedagógica demuestre una continua preocupación por el sentido de lo que se enseña (Cajiao, 2004). Precisamente, esa preocupación de lo que se enseña debe también ir orientado a los grupos diversos,

Esta búsqueda incesante de crear ciudadanía auspicia la interacción participativa y cooperativa entre los miembros de la comunidad universitaria, a fin de preparar el entorno para brindar el apoyo académico pertinente a la estudiante en condición diferencial, y para mejorar a futuro las prácticas pedagógicas encaminadas a la inclusión. Como lo expresó Caride, (2017) una misión de amplias avenidas pedagógicas y sociales, en las que adquiere un especial significado la adquisición de competencias y capacidades que precisan todas las personas para ser agentes activos en la sostenibilidad de su desarrollo individual y colectivo. (p. 248).

Cabe agregar que, la planeación de las actividades irá en el diseño de las alternativas de acción que estará sujeta a la realidad del contexto actual de confinamiento por la Covid -19, que ha traído como consecuencia la ampliación de la brecha de la desigualdad social , como lo dice Miguel Ángel Vité, (2006), citando a Scott, la nueva desigualdad social tiene como problemas principales el trabajo y su pérdida de centralidad, en las sociedades modernas, es decir, la debilidad de los sistemas de protección social, lo cual ha favorecido la multiplicación de las desigualdades por género, raza, edad, condición migratoria, religión. (Scott, 2005:80). Finalmente, se llega a la última fase de la ruta metodológica, con la que se determinará, en términos globales, el grado de impacto de las actividades propuestas tanto para la población

diversa como para la comunidad universitaria en general. Así mismo se emplearán diarios de campo para consignar información relevante y sistematizar las experiencias.

3.1 PROPUESTA SOCIOEDUCATIVA

PROPUESTA SOCIOEDUCATIVA: **Profe EnModoIN.**



Gráfico 10: (Imagen Propuesta socioeducativa) Fuente: Construcción del autor.

3.2 OBJETIVO GENERAL:

Diseñar una propuesta de intervención socioeducativa que responda a las necesidades, expectativas y ajustes necesarios y funcionales, identificados en el contexto de implementación de la ruta de atención a la diversidad en la Universidad del Norte.

Tabla 1: Objetivos específicos e indicadores.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	INDICADORES
<ul style="list-style-type: none"> • OBJETIVO 1 <p>Diseñar material de apoyo para socialización con la comunidad educativa de la apuesta institucional hacia una educación inclusiva e intercultural y en su contexto de la ruta de atención a la diversidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Elaboración del perfil del profesor inclusivo de la Universidad del Norte.
	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño de una campaña comunicativa para la sumersión de la comunidad universitaria sobre diversidad y las políticas de inclusión en Uninorte.
	<ul style="list-style-type: none"> • El 90% de los funcionarios, profesores que pertenecen al equipo institucional participan lo largo del proceso del diseño de la intervención.
<ul style="list-style-type: none"> • OBJETIVO 2 <p>Movilizar entre la comunidad educativa la toma de conciencia respecto a la importancia del reconocimiento, respeto y valoración de la diversidad, como vía de formación para la ciudadanía inclusiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de Café-tertulias, encuentros y capacitaciones virtuales.
	<ul style="list-style-type: none"> • Realización de actividades lúdicas para fortalecer los valores inclusivos en la comunidad universitaria.
	<ul style="list-style-type: none"> • El 90% de los funcionarios, profesores y pares estudiantiles participan de experiencias de toma de

	conciencias a lo largo del proceso de intervención.
OBJETIVO 3 Promover la cualificación de docentes y pares estudiantiles en estrategias para una educación con carácter inclusivo e intercultural, que guíe el ofrecimiento de una respuesta educativa a la diversidad.	<ul style="list-style-type: none"> • Plan para la capacitación profesoral sobre diversidad desde el punto de vida social, cultural, político y epistemológico con enfoque diferencial.
	<ul style="list-style-type: none"> • Sistematizar el reporte de la implementación de las actividades con miras a la realización de acciones de mejora de forma que beneficien a mejorar la formación profesoral.
	<ul style="list-style-type: none"> • El 80% de las experiencias propuestas para profesores y pares estudiantiles responden a la necesidad de transformar el proceso de enseñanza y aprendizaje.

Tabla 2: Objetivos específicos e indicadores. Fuente: Construcción del autor.

3.3 DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA PROPUESTA:

La formación de docentes para la inclusión educativa es un asunto prioritario en los informes y debates políticos de los últimos años (Vaillant, 2009). La Universidad del Norte como parte de la filosofía institucional, está trabajando muy insistentemente en un campus totalmente incluyente bajo la premisa de “una universidad para todos”. Y una de las columnas de la educación inclusiva de calidad que se quiere ofrecer depende la formación permanente del cuerpo profesoral sobre esta temática.

Un docente formado para la educación con carácter inclusivo necesita contar con una amplia y sólida formación pedagógica. Los postulados epistemológicos de la diversidad

abordados desde la pedagogía social, la psicología y las políticas públicas, instrucción relevante, que pueden ser de gran beneficio para contar con las competencias necesarias que lleven al docente, flexibilizar los espacios de enseñanza y de aprendizaje y formar, a partir de propuestas personales que reconozcan las capacidades cognitivas y expresivas de los y las estudiantes que tengan a su cargo a través de una asignatura, sobre todo de aquellos que tengan una condición diferencial. Ricardo (2003) cuando se trata de lograr el desarrollo de la comprensión y el respeto por las diferencias, un primer indicador es el tomar conciencia y comprender la diversidad que caracteriza a individuos y grupo. (p. 153).

Formar un docente para la educación con carácter inclusivo requiere el conocimiento y el adecuado manejo de la base conceptual de la diversidad, un amplio repertorio de estrategias didácticas, y una constante evaluación de la metodología, para que pueda atender y dar respuestas las especificidades de sus estudiantes. Un reto más arduo es establecer formatos didácticos de capacitación adecuados para la formación de docentes inclusivos para llevarlos a nivel de sensibilización, conocimiento y la destreza de ajustar su ejercicio a explorar a otras formas de enseñar.

Cabe resaltar que el espectro de retos educacionales del profesor de hoy ha aumentado, por las condiciones de salud pública, debido a la enfermedad por coronavirus (COVID-19) que está afectando a las diversas formas de convocatorias de grupos de personas en espacios cerrados, como en un aula de clases, salón de eventos o laboratorios. Esto es contraproducente, hasta que se levante la alarma de contagio y hay que salvaguardar la salud de toda la comunidad universitaria y en general. De acuerdo con la Ley 1122 de 2007, (Salud pública, 2020) la salud pública está constituida por un conjunto de políticas que busca garantizar de manera integrada,

la salud de la población por medio de acciones dirigidas tanto de manera individual como colectiva ya que, sus resultados se constituyen en indicadores de las condiciones de vida, bienestar y desarrollo. Esta preparación inclusión es un esfuerzo de toda la universidad para darle lo mejor a los profesores y requiere de amplias transformaciones en las prácticas, la organización entera y su cultura, como bien lo dice Álvarez-Pérez, Alegre-de-la-rosa y López-Aguilar (2012) “la inclusión implica transformar la cultura, la organización y las prácticas” (p.2) este tipo de transformaciones llevará tiempo, pero para eso se hace esta intervención.

Esta propuesta tendrá tres tipos de formación que será desarrollada desde los contenidos del módulo, las capacitaciones virtuales y en las acciones propuestas:

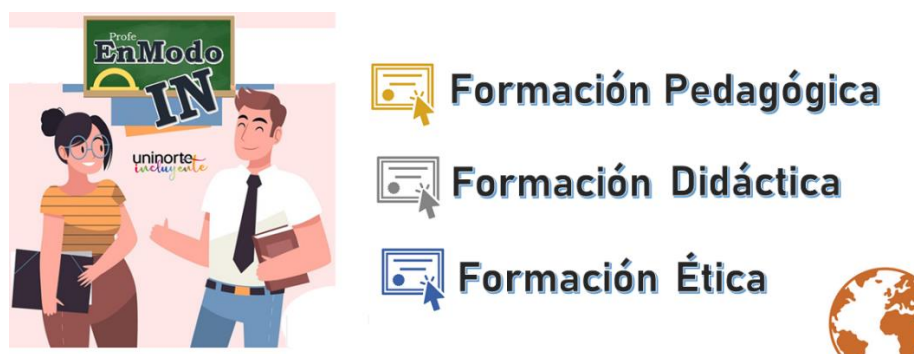


Gráfico 11: (Imagen: Tipos de formación) Fuente: Construcción del autor.

Formación pedagógica: La formación pedagógica podría complementarse con un conocimiento amplio de la diversidad y la sensibilidad a las condiciones psicosociales del estudiante, para abordar la inclusión educativa en el campus universitario, que le permita al docente concebir el currículo como un marco referencial, para su contextualización a la ciencia que enseña, a la vida laboral, a las relaciones y a la vida misma.

Formación didáctica: Formar un docente para la inclusión educativa requiere el conocimiento y el adecuado manejo de un amplio repertorio de estrategias didácticas que permitan llegar a la clase con la metodología más adecuada a las condiciones de sus estudiantes, de tal manera que, pueda atender y llegar a sus especificidades desde los procesos de enseñanza-aprendizaje.

Formación ética: La formación de maestros para la inclusión educativa exige que se enfatice en su compromiso social y en la apropiación de las competencias ciudadanas, como todas aquellas que forman para la vida en común, teniendo un conocimiento de la normativa colombiana de la diversidad, inclusión educativa, igualdad, enfoque de derecho, etc. También se hace necesaria la formación en el manejo del conflicto y las habilidades para la vida.

3.4 METODOLOGÍA

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, se realiza la selección de estrategias para favorecer el acompañamiento socioeducativo de los docentes de la Universidad del Norte, por lo cual, se propone para esta nueva fase de formación al profesorado, una ruta metodológica de 3 pasos, para que, con mayor especificidad permita desde la virtualidad ir abonado a esa cultura de la diversidad, la igualdad y la inclusión.

Por tal motivo, se proponen tres fases fundamentales:

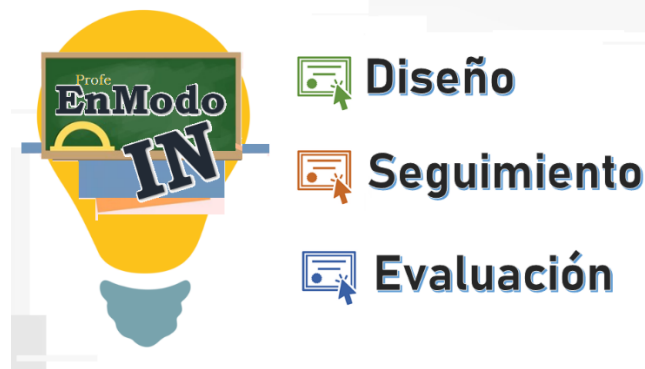


Gráfico 12: (Imagen: Ruta metodológica de la propuesta) Fuente: Construcción del autor.

1. **Diseño:** A partir de la clasificación de indicadores se realizará el diseño de todas las herramientas a utilizar en la intervención como: la estructura teórica del Diplomado Virtual, planillas de seguimiento, perfil del docente, campaña comunicativa, ilustraciones, entre otras. Todo esta etapa será basada en el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), como lo expresa Alba, (2012), que es el enfoque basado en la investigación para el diseño del currículo, es decir, objetivos educativos, métodos, materiales y evaluación, que permite a

todas las personas desarrollar conocimientos, habilidades y motivación e implicación con el aprendizaje. (p.18).

2. Seguimiento: Construir instrumentos de seguimiento socioeducativo: Acorde a las experiencias socioeducativas planteadas en los objetivos se establecen unas propuestas o actividades.
3. Evaluación: De manera general, será observado el impacto de las convocatorias a los Café-tertulias, capacitaciones virtuales y cuando sea apropiado las presenciales, los diferentes encuentros. Pero la base estructural será la evaluación docente a partir del desarrollo de los contenidos gamificados de diversidad e inclusión en los diferentes contenidos del OVA en el módulo virtual.

3.5 ESTRATEGIAS

Propuesta: Profe EnModoIN.

3.5.1 Estrategia: Módulo de Diversidad, Educación Inclusiva e Intercultural “Profe EnModoIN”.

Objetivo: Contribuir a los procesos de formación de los y las docentes inclusivos en Uninorte.

Conceptualización

El Módulo de diversidad, educación inclusiva e intercultural está dirigido a todo tipo de profesionales que ejercen la docencia en la Universidad del Norte. Esta preparación virtual le permitirá dinamizar al programa Uninorte Incluyente todo el proceso de formación profesoral en lo referente a la educación inclusiva, igualdad y diversidad. Este módulo será orientado por el CEDU (Centro de Excelencia Docente) pero, también servirá como cualificación de los

pares estudiantiles del CREE (Centro de Recursos para el Éxito Estudiantil), apuntando a transformar los procesos de docencia, investigación, extensión, gestión académica de los colectivos diversos en la Universidad del Norte; con el apoyo técnico de tecnología informática de último nivel. Este proceso de aprendizaje se hará por medio del siguiente Plan de estudios:



Gráfico 13: (Imagen: Ruta metodológica de la propuesta) Fuente: Construcción del autor.

El diplomado, que es la propuesta central de la intervención socioeducativa será de carácter virtual, y contendrá 6 cursos cortos, que tienen una duración de 2 a 3 horas. La estrategia pedagógica utilizada será un ambiente virtual de aprendizaje apoyada por elementos de gamificación, como son los OVAs (Objetos virtuales de aprendizaje), y otros recursos como videos animados, videos presentador, infografías, foros, estudio de casos, lecciones teóricas y prácticas, con el fin de utilizar el insumo suministrado en las diferentes sesiones, en el proceso de construcción de cursos que busquen solucionar situaciones concretas. Los OVAs brindan una mayor interacción del profesor a la hora de presentar y disfrutar los contenidos de cada módulo del curso, a través de recursos multimedia y actividades interactivas. Teniendo a la mano los medios, recursos audiovisuales para dinamizar los procesos de enseñanza-aprendizaje requeridos, según Omar Rincón, (2007) las pantallas no se llenan sólo de contenidos, imágenes

y sonidos, sino que están hechas de formas culturales, deseos colectivos, necesidades sociales, expectativas educativas, rituales de la identidad. (p. 94) Esta estrategia se fundamenta en dos conceptos claves, los cuales guardan relación desde la teoría y la práctica, estos son:

- **Micro-learning:** En un formato digital educativo permitirá la capacitación del personal esté acorde a las necesidades de sus colaboradores, captar la atención y prepararlos para adquirir competencias laborales sin sobrecargas de información ni impactar en su tiempo productivo. El microlearning (2019) es una metodología e-learning, muy adecuada para el aprendizaje continuo en las organizaciones que precisa de alto grado de efectividad en sus acciones formativas. Este sistema permite un aprendizaje inmediato y una completa adecuación a casi cualquier proceso formativo, permitiendo además medir su efectividad de una forma instantánea.
- **Gamificación:** En cada curso se abordará la teoría y los contenidos por medio del juego, incorporado como el elemento vital en el proceso de formación docente. Cada profesor podrá acceder a cada experiencia: Videos, infografías, foros, preguntas de selección múltiples con única respuesta, resolución de casos, etc. Ellos pueden tener un escenario libre para equivocarte y aprender del error, solo pierdes vidas, con el avanzar en caga OVAs, conseguirán la aprehensión del conocimiento. Con cada actividad correctamente realizada acumularán puntos en los cursos y podrán reclamar vidas o recompensas. Toda actividad les dará un puntaje que los ubicará en un ranking.

Con una excelente consultoría e-learning permitirá asegurar el éxito de este proceso de formación virtual en la universidad, alineando la propuesta de intervención a los objetivos y

contexto institucional utilizando los dispositivos electrónicos, según Rincón, (2007) las pantallas no se llenan sólo de contenidos, imágenes y sonidos, sino que están hechas de formas culturales, deseos colectivos, necesidades sociales, expectativas educativas, rituales de la identidad institucional. (p. 94). A continuación, el gráfico detalla las ventajas de esta herramienta en formato digital:



Gráfico 14: (Imagen: Ventajas del microlearning) Fuente: Construcción del autor.

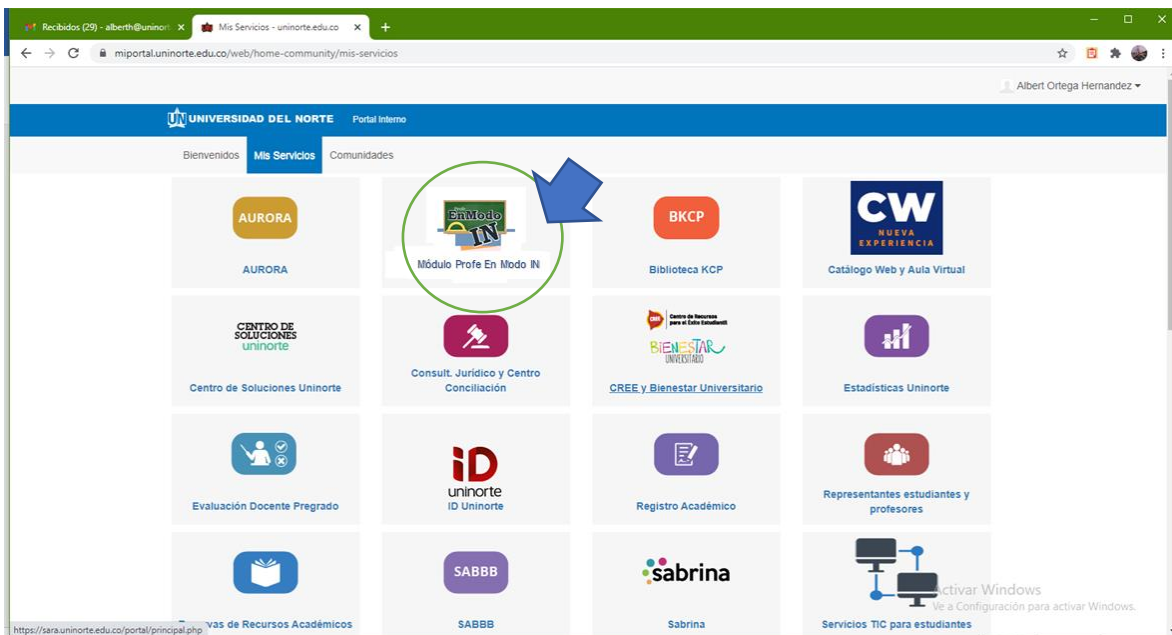


Gráfico 15: (Tomada del portal interno de la Universidad del Norte para proyección del módulo, 2020)

El módulo estará disponible en el portal interno del docente y se podrá acceder en el espacio de Mis Servicios”

EJEMPLO: VISUALIZACIÓN DEL MÓDULO DENTRO DE UN CURSO.

Módulo de Diversidad, Educación Inclusiva e Intercultural “**Profe EnModoIN**”.

The screenshot displays the 'uninorte incluyente' user interface. On the left, a sidebar contains the user profile of Albert Ortega (alberth@uninorte.edu.co) and a navigation menu with options: Mis cursos, Explorar cursos, Explorar programas, Curso Privado, Canjear Puntos, Ayuda, and Cerrar sesión. The main content area is titled 'Contenido del curso' and features the 'Educación Inclusiva' logo. Below this, a list of course items is shown:

Icono	Nombre del módulo	Duración	Fecha Sugerida	Estado
AgC	¿Qué es la educación inclusiva?	60 minutos	antes del 1 November 2020	ENTRAR
↔	Los objetivos de la educación inclusiva	30 minutos	antes del 1 November 2020	0%
📄	Cambios que promueve la educación inclusiva.	30 minutos	antes del 1 November 2020	ENTRAR

Below the list, a section titled 'IR A LOS OTROS CURSOS' offers links to: Diversidad, Educación Inclusiva, Normativa de inclusión, Habilidades para la vida, Docente Inclusivo Uninorte, and Ajustes Razonables. At the bottom, a progress bar shows 'PUNTAJE ACUMULADO' as 0/8900 and 'VIDAS' as 1. A 'Profe EnModoIN' logo is visible in the top right corner of the course content area.

Gráfico 16: (Imagen: Proyección del módulo dentro de un curso) Fuente: Construcción del autor.

Módulo de Diversidad, Educación Inclusiva e Intercultural “**Profe EnModoIN**”.

Cursos temáticos	Indicadores de aprendizaje	Contenidos
<p>Primer curso: DIVERSIDAD.</p> <p>Intensidad Horaria: 3 horas.</p>	<p>Comprenden la identidad de género desde un enfoque inclusivo de la diversidad.</p> <p>Desarrollan las competencias y la eficacia intercultural.</p> <p>Comprenden la diferencia entre diversidad funcional y discapacidad.</p>	<p>Diversidad sexual.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La identidad de género desde un enfoque inclusivo. <p>Diversidad cultural.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusión social. • Desarrollo de competencias interculturales. • Etnoeducación. <p>Diferencias en la capacidad cognitiva</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estilos cognitivos y estilos de aprendizaje. • La personalidad. (Castro, 2018). • Primeros auxilios psicológicos.
<p>Segundo curso: EDUCACIÓN INCLUSIVA.</p> <p>Intensidad Horaria: 2 horas.</p>	<p>Manejan el concepto de educación con carácter inclusivo.</p> <p>Comprenden los cambios que busca la educación superior inclusiva.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Educación superior inclusiva. • Objetivos de la educación superior inclusiva. • Cambios que promueve la educación superior inclusiva.
<p>Tercer curso: PERFIL PROFESOR INCLUSIVO UNINORTE.</p> <p>Intensidad Horaria: 2 horas.</p>	<p>Comprenden el perfil y el rol del docente Uninorte frente al proceso de inclusión.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Perfil del profesor inclusivo de la Universidad del Norte.
<p>Cuarto curso: NORMATIVA DE INCLUSIÓN.</p> <p>Intensidad Horaria: 2 horas.</p>	<p>Comprensión de las normativas de inclusión de la Uninorte.</p> <p>-Adaptan las rutas de reporte de caso algún tipo de violencia, maltrato o acoso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La Declaración, política y protocolo contra toda forma de violencia y acoso de la Universidad del Norte. • La Política de Derechos Humanos de la Universidad del Norte.

<p>Quinto curso: HABILIDADES PARA LA VIDA.</p>	<p>Reconocen y trabaja en las aptitudes necesarias para enfrentar eficazmente las exigencias y retos de la vida diaria.</p>	<p>Habilidades cognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autoconocimiento. • Toma de decisiones. • Pensamiento crítico. • Pensamiento creativo. <p>Habilidades emocionales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empatía. • Manejo de emociones. • Manejo de tensión y estrés. <p>Habilidades sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comunicación asertiva. • Relaciones interpersonales. • Resolución de conflictos.
<p>Intensidad Horaria: 2 horas.</p>	<p>Conocimiento de técnicas de gestión emocional en los estudiantes.</p> <p>Aprenden a identificar signos de depresión.</p>	<p>(OMS, 1993)</p>
<p>Sexto curso: AJUSTES RAZONABLES</p>	<p>Comprenden la necesidad de flexibilizar el currículo académico y comprenden alternativas para hacerlo adaptadas a las circunstancias contextuales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Ajustes razonables a la metodología docente. • Flexibilización del currículo académico. • Estrategias didácticas en el proceso de enseñanza y aprendizaje.
<p>Intensidad Horaria: 2 horas.</p>		

Tabla 3: Contenido del Módulo de Diversidad, Educación Inclusiva e Intercultural.

Fuente: Construcción del autor.

Propuesta: Profe EnModoIN.

3.5.2 Estrategia: Café-tertulias, encuentros y capacitaciones virtuales.

Objetivo: Capacitar y motivar a los docentes hacia la educación con carácter inclusivo.



Gráfico 17: (Imagen: Café-tertulias y capacitaciones) Fuente: Construcción del autor.

Según los Lineamientos de las Políticas de la Educación Superior Inclusiva (2013), reconocer a los profesores como actores centrales del proceso definiendo, en los lineamientos institucionales las cualidades del “profesor inclusivo”. Esto significa implementar mecanismos que los hagan sentirse partícipes de la educación inclusiva y promuevan un cambio de mentalidad general sobre su rol en la IES. Por lo tanto, en esta fase de seguimiento se fortalecerán estas actividades para incentivar su participación de los docentes y compromiso de todos los actores hacia la inclusión y la educación de la diversidad, como lo dice Martínez - Otero, (2006). “para enfatizar la necesidad de fortalecer el papel y el compromiso de varios actores, agentes y ámbitos que participan en la formación humana. La educación”. (p. 42).

Las actividades de seguimiento y formativas propuestas son:

Café -Tertulias: Una tertulia es una reunión informal y periódica de gente interesada en un tema (2019) que, por la contingencia del Coronavirus, serán realizados de manera virtual y será el espacio oportuno para informarse, conocimientos y opiniones referentes a las concepciones epistemológicas de la inclusión y diversidad. El Café será dinamizado por expertos relacionados con las temáticas escogidas para socializar y se busca ofrecer en un ambiente distendido y participativo, la visión de trabajo a cerca de los desafíos que se deben afrontar en los procesos.

Capacitaciones virtuales: Serán espacios magistrales para dar las respectivas orientaciones psicológicas y pedagógicas a Coordinadores de programas, profesores y pares estudiantiles. También, grandes eventos, foros, talleres de ajustes razonables y apoyo discapacidad, etc. para incentivar y brindar herramientas a los educadores en el manejo de las TICs y plataformas virtuales, estrategias pedagógicas, los procesos de enseñanza y la innovación en el diseño de clases diversas.

Encuentros: Serán de diferentes tipos de acuerdo con la necesidad.

- a) Reuniones con profesionales externos que atienden a estudiantes pertenecientes a la ruta.
- b) Realización de entrevistas a profundidad dirigidas a estudiantes de primer ingreso o de semestres avanzados.
- c) Reuniones con profesores para socializar casos de estudiantes con condiciones diferenciales.



Gráfico 18: (Boceto de la publicidad un Café-tertulia) Fuente: Construcción del autor.

Propuesta: Profe EnModoIN.

3.5.3. Estrategia: Creación del perfil del profesor inclusivo Uninorte.

Objetivo: Contribuir a los procesos de formación de los y las docentes inclusivos en Uninorte.

Perfil del profesor inclusivo de la Universidad del Norte.

Un docente necesita poseer la capacidad de construirse interiormente, no solo desde su saber específico, sino también desde su identidad propia como persona, capaz de enseñar, aprender, desaprender, aprender a enseñar e innovar desde su quehacer educativo, así como capacidad para resolver conflictos que se puedan dar en el marco de sus clases, planteando sus propias estrategias de resolución, procesando nueva información y valores en sus estudiantes, encontrando nuevos recursos para aprender. También debe ser capaz de flexibilizar su metodología para poder contextualizar el saber con el mundo del docente y garantizar su permanencia y aprendizaje de todos los estudiantes. Estas características hablarían del docente como un profesional de la educación con capacidad de reflexión sobre su práctica y comprometido con el derecho a una educación de calidad para todos sus estudiantes (Calvo 2009a).

Desde los objetivos específicos se planteó proponer un perfil del profesor inclusivo de la Uninorte. El Perfil no busca ser un resultado final del proceso de intervención, sino un documento que sirva de estímulo para el debate, conversaciones tranquilas y un medio para promover documentos que aporten al enriquecimiento del proceso de validación de la ruta de atención y acompañamiento a la diversidad.

Nombre del documento: PERFIL DEL PROFESOR INCLUSIVO UNINORTE		
CATEGORÍAS	CONCEPCIÓN	ACTITUDES
1. Diversidad del estudiantado.	<i>Concepción de la educación inclusiva.</i>	Muestra la empatía suficiente con las diversas necesidades de los estudiantes.
		Concibe la educación inclusiva es un enfoque dirigido a todo el alumnado y no solo a los tienen necesidades diferentes.
		Respeto la confidencialidad de la situación diferencial de sus estudiantes.
		Considera la educación inclusiva y la calidad de la educación como un asunto paralelo no divergente.

	<i>Concepción sobre la diversidad estudiantil.</i>	Valora la diversidad ente los estudiantes como un recurso que amplía las oportunidades de aprendizaje y añade un valor a la práctica de enseñanza.
		Concibe a los propios estudiantes como recurso para facilitar la comprensión de la diversidad.
		Identifica la manera más apropiada de responder a la diversidad en cualquier situación o contexto.
	<i>Concepción de aprendizaje académico y social de sus estudiantes.</i>	Estimula la capacidad de aprendizaje de cada estudiante.
		Descubre el potencial de cada estudiante para alcanzar los resultados de aprendizaje.
		Desarrollo el pensamiento técnico y científico del área que enseña complementándolo con las habilidades para la vida.
2. Ajustes razonables.	<i>Enfoques metodológicos eficientes en clases heterogéneas.</i>	Busca formas de identificar y dar respuesta a las barreras para el aprendizaje y sus implicaciones metodológicas.
		Utiliza los contenidos como un instrumento inclusivo que apoye el acceso a la enseñanza.
		Utiliza de manera sistemática diferentes métodos de enseñanza.
		Emplea las tecnologías asistidas como apoyo a métodos de enseñanza más flexibles.
		Implementa enfoques basados en la evidencia del éxito del aprendizaje, métodos alternativos de aprendizaje, una enseñanza flexible y un <i>feedback</i> claro para el estudiantado.
		Aplica una evaluación formativa y sumativa que fomente el aprendizaje y no catalogue a los estudiantes, ni suponga consecuencias negativas para ellos.
3. Trabajo en equipo.	<i>Trabajo con un amplio número de profesionales de la educación.</i>	Comprende que la educación inclusiva requiere que todos los profesores trabajen en equipo.
		Conoce las estructuras y redes de apoyo disponibles para conseguir más ayuda, mejores resultados y asesoramiento.
		Fomenta el trabajo cooperativo buscando el desarrollo estudiantil.
		Participa de todas las formas de preparación para mejorar su práctica docente inclusiva.
		Contribuye a los procesos de evaluación, crítica y desarrollo de la inclusión en la universidad.
4. Desarrollo profesional y personal:	<i>La formación como base para el aprendizaje y desarrollo profesional continuo.</i>	Desarrolla nuevas destrezas y es abierto en solicitar información y asesoramiento de manera constante.
		Busca la flexibilidad en las estrategias docentes que promueven la innovación y el aprendizaje personal.
		Busca el desarrollo de estrategias personales para la resolución de problemas.
		Contribuye en todos los procesos de aprendizaje y desarrollo de la inclusión en la universidad.

Tabla 4: (Elaboración Propia a partir del documento: Formación del Profesorado para la educación inclusiva.

(2012).

Propuesta: Profe EnModoIN.

3.5.4. Estrategia: Campaña comunicativa para la sumersión de la comunidad universitaria sobre diversidad y las políticas de inclusión en Uninorte.

Objetivo: Colaborar con la toma de conciencia de toda la comunidad universitaria sobre la diversidad y las políticas de inclusión.

La campaña comunicativa será la columna vertebral de toda la intervención, será el elemento más visible del proceso. Toda la información sobre diversidad, educación inclusiva y las políticas de inclusión será a través del Hashtag (#): #PonteEnModoIn. Será por medio de todas las redes sociales, la página institucional, editorial, emisora Uninorte FM 103.1Estereo, publicaciones internas, correos electrónicos y material impreso.

Esta apuesta comunicativa institucional de gran impacto donde toda la comunidad educativa (directivos, administrativos, personal de seguridad, servicios generales, coordinadores, empleados de dependencias, profesores, estudiantes y proveedores de la Universidad) serán llevados a una toma de conciencia hacia la diversidad, a una educación inclusiva e intercultural y en su contexto de la ruta de atención, será una fuente de promoción y enlace para las otras estrategias virtuales y las que sean presenciales en la medida que mejore la situación de salud, y las que se podrían hacer en un futuro.

Infografía de la Estrategias



Gráfico 19: (Imagen: Infografía de las estrategias) Fuente: Construcción del autor.

3.6 RECURSOS

Para desarrollar el planteamiento de la propuesta se requiere de un computador con conexión a internet. Plataforma digital de apoyo para el módulo, programa de diseños y animación, material bibliográfico para las actividades OVAs.

3.7 AGENTES

El planteamiento de la propuesta estará a cargo del maestrante en pedagogía social e intervención educativa en contextos sociales Albert Ortega, contando con el asesoramiento de las doctoras Karla Villaseñor y Liliana Castro. Así mismo, contará con el apoyo de la docente e investigadora Belkis Cifuentes y el equipo de investigación para la validación de la ruta de atención a la Diversidad en la Universidad del Norte.

3.8 PERSONAS DESTINATARIAS

La propuesta está destinada directamente a los y las docentes de la Universidad del Norte. Como población indirecta, se encuentran los y las estudiantes que hacen parte de la ruta de atención y acompañamiento a la diversidad y la población estudiantil en general.

3.9 MECANISMOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.

Por medio de la misma plataforma dentro del módulo se podrá observar: El ingreso, la participación y el desarrollo de los cursos desarrollados dentro del mismo por el/la docente.

Se tendrá en cuenta la participación de cada docente en las actividades y encuentros programados. Se llevará la estadística por facultad.

<u>MECANISMOS E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN.</u>	
ACTIVIDADES/ACCIONES	INSTRUMENTO
Asistencia a los Café-tertulias.	Ingreso a plataforma
Realización de los cursos en el módulo virtual.	Consolidado de la plataforma
Puntaje en el Ranking que genera la gamificación del módulo.	Consolidado de la plataforma
Experiencia de éxito - evaluación docente.	Encuesta correo electrónico

Tabla 5: Mecanismos e instrumentos de evaluación. Fuente: Construcción del autor.

3.10 PLAN OPERATIVO

PLAN OPERATIVO DEL PROYECTO

OBJETIVO GENERAL DEL PROYECTO

Diseñar una propuesta de intervención socioeducativa que responda a las necesidades, expectativas y ajustes necesarios y funcionales, identificados en el contexto de implementación de la ruta de atención a la diversidad en la Universidad del Norte.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS DEL PROYECTO	ESTRATEGIA	ACTIVIDADES	OBJETIVOS	FECHA Y DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RECURSOS	RESPONSABLES
<p>OBJETIVO 1</p> <p>Diseñar material de apoyo para socialización con la comunidad educativa de la apuesta institucional hacia una educación inclusiva e intercultural y en su contexto de la ruta de atención a la diversidad.</p>	<p><u>Diseño</u></p>	<p>Sesión de discusión y planeación con el equipo institucional sobre el contenido del módulo “Profe En Modo IN”.</p>	<p>Proyectar de manera conjunta estrategias, actividades que apoyen la intervención socioeducativa por medio de la proyección del módulo virtual para formar a los profesores de Uninorte en educación inclusiva.</p>	<p>Diciembre 2020.</p> <p>En esta primera reunión el equipo de apoyo institucional se reunirá para recibir de parte del pedagogo social toda la socialización sobre el módulo de Diversidad, Educación Inclusiva e Intercultural, llamado “Profe En Modo IN”.</p> <p>Luego se armarán equipos de trabajo y se delegará a cada grupo un curso, para que vayan realizando un abordaje una fundamentación conceptual y teórica de excelencia.</p>	<p>Conectividad a internet.</p> <p>Material teórico y bibliográfico.</p>	<p>Pedagogo Social.</p> <p>Equipo institucional.</p> <p>Equipo de diseño.</p>

<p>Revisión del material equipo psicosocial sobre el contenido del pensum.</p>	<p>Examinar y organizar el material brindado por cada profesional del equipo psicosocial.</p>	<p>Enero y febrero 2021.</p> <p>El equipo institucional se reunirá para que, acuerdo con los equipos formados y desde sus respectivas áreas de formación (Psicología, Educación, Derecho, etc) puedan exponer el contenido de los cursos asignados, para filtrar, dar recomendaciones y aprobar el contenido. Luego el equipo de diseño con el pedagogo social, trabarán para transformarlos en un discurso instructivo e ir creando los OVAs.</p>	<p>Material teórico y bibliográfico.</p>	<p>Equipo institucional.</p> <p>Equipo de diseño.</p>
<p>Construcción de video institucional de promoción de la ruta de atención a la diversidad en Uninorte.</p>	<p>Registrar audiovisualmente los elementos fílmicos, icónicos y gráficos para la construcción del video promocional de la ruta de atención a la diversidad.</p>	<p>Enero y febrero 2021.</p> <p>El equipo institucional se reunirá para crear una línea conceptual para la producción de un video promocional de la ruta de atención a la diversidad. Esa línea conceptual se pasará a la oficina de comunicaciones de Uninorte, para dar paso a las grabaciones de tomas nuevas y de recursos fílmicos de archivo.</p>	<p>Material audiovisual recolectado.</p>	<p>Oficina de comunicacion es de Uninorte.</p>

<p>Indagación documental que fundamente el rol de un profesor inclusivo que responda de las necesidades de atención a los colectivos diversos desde su práctica docente.</p>	<p>Priorizar las necesidades de formación pedagógicas y de educación inclusiva para la intervención socioeducativa en el cuerpo profesoral de Uninorte.</p>	<p>Noviembre 2020</p> <p>El equipo institucional será convocado para realizar una indagación documental para un bordaje teórico para la construcción del profesor inclusivo que responda de las necesidades de atención a los colectivos diversos desde su práctica docente.</p>	<p>Material teórico.</p>	<p>Pedagogo Social.</p> <p>Equipo institucional.</p>
<p>Elaboración del perfil del profesor inclusivo de la Universidad del Norte.</p>	<p>Dejar un documento de apertura para la validación futura de un perfil inclusivo de la Universidad del Norte en el marco de la ruta de atención y acompañamiento a la diversidad.</p>	<p>Noviembre 2020</p> <p>El equipo institucional se reunirá para socializar el perfil del docente que se quiere tener en la Universidad del Norte, se tomará como base el que fue construido por el maestrante en Pedagogía Social en su propuesta de intervención en el marco de la ruta de atención y acompañamiento a la Diversidad en la Universidad del Norte. Y de ahí se harán los cambios y ajustes para que el resultado de este encuentro pueda ser tenido en la visión “Profe En Modo IN”.</p>	<p>Material teórico.</p>	<p>Pedagogo Social.</p> <p>Equipo institucional.</p>

		Diseño de campaña comunicativa para la sumersión de la comunidad universitaria sobre diversidad y las políticas de inclusión de Uninorte.	Promocionar múltiples medios las políticas de inclusión de Uninorte.	<p>Noviembre 2020.</p> <p>El equipo institucional se reunirá para crear la estructura de una comunicativa institucional de gran impacto donde toda la comunidad educativa para la toma de conciencia hacia la diversidad, a una educación inclusiva e intercultural en Uninorte. Todo el recurso definido y aprobado será enviado a la Oficina de comunicaciones.</p>	<p>Material teórico y bibliográfico.</p> <p>Programa de diseño.</p> <p>Recursos web.</p> <p>Soporte técnico.</p>	<p>Pedagogo Social.</p> <p>Diseñador Gráfico.</p> <p>Equipo institucional.</p> <p>Oficina de comunicacion es de Uninorte.</p>
<p>OBJETIVO 2</p> <p>Movilizar entre la comunidad educativa la toma de conciencia respecto a la importancia del reconocimiento, respeto y valoración de la diversidad, como vía de formación para la</p>	<u>Toma de conciencia</u>	Realización de Café-tertulias, encuentros y capacitaciones virtuales.	<p>Promover por medio charlas y espacios pedagógicos, diálogos sobre la valoración de la diversidad con miras de la armonía individual y social.</p> <p>Capacitar y motivar a los docentes hacia la educación superior con carácter inclusivo en Uninorte.</p>	<p>Marzo 2021-Nov 2021.</p> <p>El equipo institucional formará equipos de trabajo para delegar durante todo el año los café-tertulias del 2021, que se realizarán uno cada mes.</p> <p>Es la estrategia de seguimiento, acompañamiento del rendimiento de los profesores, en cuanto a la participación de las actividades, el ingreso y realización de los cursos que irán mandado hacer según el cronograma estipulado.</p> <p>También este espacio será utilizado para espacios sociales de</p>	<p>Invitados.</p> <p>Conectividad a internet.</p> <p>Diapositivas.</p> <p>Soporte técnico.</p> <p>(Ver: gráfico: Elaboración Propia, 2020i)</p>	<p>Pedagogo Social.</p> <p>Diseñador Gráfico.</p> <p>Equipo institucional.</p> <p>Ingeniero de sistemas.</p>

ciudadanía
inclusiva.

	Socializar el lanzamiento del diplomado para todos los docentes.	motivación a los docentes.		
Impacto en la Plazoleta. "Ponte en modo IN"	Realizar actividades lúdicas para fortalecer los valores inclusivos en la comunidad universitaria.	<p>Abril, Julio, Octubre, 2021.</p> <p>Cuando la situación de salud pública esté mejorando y se pueda volver al campus de manera presencial con nuevas medidas para los cambios en el contexto poscovid-19.</p> <p>Se realizarán el impacto social en la plazoleta de la universidad con actividades lúdicas, recreativas y artísticas fortaleciendo los valores inclusivos en la comunidad universitaria.</p>	Stand, material didáctico. Equipo estudiantil de apoyo.	<p>Pedagogo Social.</p> <p>Equipo institucional.</p>
Apertura de la campaña creativa y comunicativa sobre las políticas de inclusión de Uninorte: "La declaración, política y protocolo contra toda forma de violencia y acoso" y "la Política de Derechos Humanos de la Universidad	Informar y sensibilizar a toda la comunidad universitaria a través de la campaña comunicativa sobre las políticas de inclusión de	<p>Febrero 2021.</p> <p>Se dará apertura a esta campaña comunicativa a través sw una transmisión en Youtube y se contará con la participación de invitados nacionales para conversar sobre</p>	<p>Invitados.</p> <p>Conectividad a internet.</p> <p>Diapositivas.</p> <p>Soporte técnico.</p>	<p>Pedagogo Social.</p> <p>Equipo institucional.</p> <p>Oficina de comunicacion</p>

del Norte”.

Uninorte para la formación de la ciudadanía inclusiva.

diversidad.

Toda la producción audiovisual de la campaña tendrá el Hashtag (#): #PonteEnModoIn.

Esta herramienta será una fuente de promoción y enlace para las otras estrategias de formación como el módulo, los encuentros, capacitaciones y grandes eventos.

Se utilizarán todas las redes sociales de la universidad, para toda esta divulgación pedagógica para la construcción de ciudadanía inclusiva en el campus, pero habrá un énfasis muy marcado en las políticas de inclusión de Uninorte, como lo son: la política de los Derechos Humanos en Uninorte y la política de protocolo contra toda forma de violencia y acoso, también creada por expertos de la universidad en este campo.

es de Uninorte.

3.11. CRONOGRAMA GENERAL:

FECHA DE INICIO DEL PROYECTO			FECHA DE FINALIZACIÓN DEL PROYECTO:			
Día: 5	Mes: NOVIEMBRE	Año: 2020	Día: 5	Mes: DICIEMBRE	Año: 2021	
Lugar de Ejecución: PUERTO COLOMBIA, ATLÁNTICO.		UNIVERSIDAD DEL NORTE.				
ACTIVIDADES: Son el medio a través del cual se concreta el logro de los resultados. Por esto, deben formularse actividades <i>para cada una de las metas</i> . Cada actividad debe ser concreta, medible o cuantificable			FECHAS DE REALIZACIÓN:			
			FECHA INICIO		FECHA FINALIZACIÓN	
			MM	AAA	MM	AAA
Reunión con equipo institucional.			NOVIEMBRE	2020	FEBRERO	2021
Diseño del Módulo virtual Educación Inclusiva “Profe EnModoIN”.			NOVIEMBRE	2020	NOVIEMBRE	2020
Elaboración del perfil del profesor inclusivo de la Universidad del Norte.			NOVIEMBRE	2020	NOVIEMBRE	2020
Diseño de campaña comunicativa sobre las políticas de inclusión de Uninorte.			NOVIEMBRE	2020	NOVIEMBRE	2020
Apertura de la campaña (Políticas de Inclusión Uninorte)			FEBRERO	2021	MARZO	2021
Encuentros de entrevistas para estudiantes de nuevo ingreso.			FEBRERO	2021	FEBRERO	2021
1er Café-tertulia: Somos Diversidad.			MARZO	2021	MARZO	2021
2do Café-tertulia: Educación superior inclusiva. Difusión del módulo: “Profe EnModoIN”.			ABRIL	2021	ABRIL	2021
3er Café-tertulia: Lanzamiento del módulo “Profe EnModoIN”.			MAYO	2021	MAYO	2021
4to Café-tertulia: Ajustes razonables.			JUNIO	2021	JUNIO	2021
5to Café-tertulia: Diversidad funcional cognitiva.			JULIO	2021	JULIO	2021
Foro: Etnoeducación y currículo. “La diversidad intercultural en la educación superior inclusiva”			JULIO	2021	JULIO	2021
Encuentros de entrevistas para estudiantes de nuevo ingreso.			AGOSTO	2021	AGOSTO	2021
6to Café-tertulia: Primeros auxilios psicológicos			OCTUBRE	2021	NOVIEMBRE	2021

Día de Uninorte Incluyente.	NOVIEMBRE	2021	DICIEMBRE	2021
7to Café-tertulia:	DICIEMBRE	2021	DICIEMBRE	2021
Premiación de docentes inclusivos destacados 2021. (Ranking del módulo + participación y experiencias de éxitos)	DICIEMBRE	2021	DICIEMBRE	2021

Tabla 7: Cronograma general propuesta socioeducativa. Fuente: Construcción del autor.

3.12. PRESUPUESTO:

Tabla 8: Presupuesto. Fuente: Construcción del autor.

<u>Rubros</u>	<u>Cantidades</u>	<u>Subtotales</u>
Diseño de campaña comunicativa sobre las políticas de inclusión.	15 Post	\$ 500.000
Diseño del módulo en Educación Inclusiva “Profe EnModoIN”.	6 cursos	\$ 50.000.000
Soporte técnico y mantenimiento anual.	---	\$ 2.000.000
Total		\$ 52.500.000

3.13. ANEXOS

Anexo 1:

Preguntas orientadoras entrevista a Coordinadores de Departamento.		
<u>Contexto de la Población</u>	General	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cómo hace un estudiante para hacer parte de la Ruta de atención a la Diversidad? - ¿De qué manera obtienen información general los estudiantes que quieren ser parte de la ruta? - ¿Qué acciones realizan para aquellos estudiantes identificados con una condición diferencial pero que no quieren ser parte de la ruta?
	Geográfico	- De manera general ¿Conoce el lugar de procedencia de los estudiantes pertenecientes a la Ruta?
	Sociocultural	- ¿Qué aspectos consideras relevantes del contexto social (perfiles familiares, amistades, compañeros, formas de esparcimiento que ofrece la U) que puede ayudar a esta población estudiantil?
	Económico	-En el contacto con los estudiantes, ¿Qué ha podido evidenciar respecto al contexto económico de los estudiantes que hacen parte de la ruta?
	Familiar	- Desde su experiencia ¿Como evalúa la actitud de la familia frente al proceso de acompañamiento a sus hijos en la ruta?
	Salud	<ul style="list-style-type: none"> - De manera general ¿podría describir el estado de salud física y mental de los estudiantes pertenecientes a la ruta? - Desde su dependencia ¿Se promociona y/o se remite a los estudiantes al Centro Médico de la Universidad para ser atendidos cuando requieran?
<u>Necesidades institucionales</u>	Percepciones	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Qué necesidades has percibido en los estudiantes de población diversa y en su proceso de inclusión? - ¿Considera que en este tiempo de confinamiento los estudiantes que hacen parte de la ruta pueden tener o están afrontando alguna situación en su estado físico o mental por la modalidad virtual de las clases? o, ¿por el contrario, les ha favorecido?
<u>Potencialidades institucionales</u>	Percepciones	<ul style="list-style-type: none"> - Desde su experiencia ¿Cuáles consideras son oportunidades institucionales para hacer frente al proceso de inclusión en la Universidad? - ¿Qué estrategias de promoción de inclusión manejan en la institución? - ¿Tienen convenios con otras Universidades para fortalecer las acciones inclusivas en el campus o en los procesos? - ¿Qué rol cumplen los monitores del CREE? pertenece al mismo programa de formación del estudiante incluido?

	Seguimiento y acompañamiento de la Población	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuáles son las fortalezas con las que cuenta los estudiantes de población Diversa? - Desde su perspectiva ¿Cómo ve el proceso de inmersión laboral de los estudiantes a la ruta? - ¿Cómo es el proceso para realizar los ajustes razonables al estudiante que lo requiera? - ¿Mantienen archivos de los seguimientos inclusivos? - Finalizado el semestre ¿se reúnen con los estudiantes para escuchar una evaluación de la ruta de atención? - Finalizado el semestre ¿se reúnen con los padres de familia para escuchar una evaluación de la ruta de atención? ¿Realizan escuelas de padres/acudientes?
Profesorado	Inducción y seguimiento	<ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el perfil del profesor inclusivo en la Universidad? - ¿Cómo son los procesos de inducción, formación y capacitación del profesorado para dar respuesta a la diversidad? - ¿Cómo es el protocolo de seguimiento del profesorado para la atención Diversa? (Conducto regular) - ¿Cómo ayudan a los docentes para realizar los ajustes razonables? - ¿Cómo es el seguimiento y el acompañamiento en los procesos de enseñanza-aprendizaje de los estudiantes pertenecientes a la ruta?
	Prevención de riesgos	<ul style="list-style-type: none"> - ¿De qué manera se previenen los riesgos de acoso, maltrato o discriminación a un estudiante que hace parte de la ruta de inclusión?

Fuente: (Elaboración propia, a partir de Ministerio de Educación Nacional, 2008).

Anexo 2:

Preguntas orientadoras entrevistas a Docentes de Uninorte.	
<u>Sobre el proceso de inscripción y formalización.</u>	<ul style="list-style-type: none"> ¿Podrías describirnos la ruta de atención a la diversidad en la Universidad del Norte? ¿Podrías describirnos los medios de divulgación de la oferta educativa de la Universidad del Norte? ¿Consideras que son accesibles a toda la población? ¿Qué aspectos considera usted, podrían mejorarse en el proceso de inscripción y matrícula de forma que sea accesible a la población diversa que solicita el servicio?

<p><u>Sobre la estructuración de la carga académica.</u></p>	<p>¿Podría describirnos cuál es el mecanismo para matricular y organizar el plan de estudios de los estudiantes que requieren algún tipo de ajuste o adecuación al currículo? (Pregunta dirigida a los coordinadores de programa)</p> <p>¿Podría describir cómo ha sido su experiencia en torno a la atención en las oficinas involucradas en la realización de algún tipo de adecuación al currículo en la población que lo requiera?</p> <p>¿Podrías describirnos cómo es su relación con aquellos estudiantes vinculados a la ruta de atención a la diversidad de la Universidad del Norte?</p> <p>¿Cómo se determinan las necesidades y canalizan las solicitudes de acompañamiento al proceso académico, social o emocional de aquellos estudiantes vinculados a la ruta de atención a la diversidad?</p> <p>¿Cómo ha sido la experiencia de inclusión en la vida universitaria tanto de los estudiantes que están en la ruta de atención a la diversidad como de sus familias o agentes externos?</p> <p>Sobre el desarrollo de las actividades del Plan de Ajustes Razonables (adaptación curricular)</p> <p>¿Cómo evalúa la gestión de los espacios disponibles (aulas, bibliotecas, laboratorios etc.) para dar respuesta a las necesidades de los estudiantes incluidos en la ruta de atención a la diversidad?</p> <p>¿Qué aspectos considera que pueden generar resistencia o conflicto entre los compañeros de los estudiantes que hacen parte de la ruta de inclusión?</p> <p>Ha conocido, apoyado o implementado algún plan de ajustes razonables para los estudiantes de la Universidad del Norte ¿Cómo ha sido su experiencia?</p> <p>Las adecuaciones sobre la base de ajustes razonable son la base pedagógica de la respuesta académica ¿Cómo valora esta estrategia?</p> <p>¿De qué manera el acompañamiento de las instancias de apoyo académico como el CREE y el CEDU han contribuido a la implementación de los planes de atención</p>
--	---

	<p>para este colectivo o grupo? ¿Cómo evalúa este acompañamiento?</p> <p>¿Cómo describiría y evaluaría el acompañamiento de otra instancia de apoyo como lo es el Bienestar Universitario de cara a los planes de atención a este grupo?</p> <p>Pensado en la formación continua de docentes y funcionarios ¿Qué aspectos deben ser fortalecidos para mejorar la atención a la diversidad en nuestra universidad?</p> <p>¿Cuáles deben ser las prioridades de formación (cualificación) de docentes y/o funcionarios sobre el tema? ¿Qué elementos debe considerar la Universidad para mejorar la atención y el acompañamiento a la población diversa?</p> <p>¿Conoce cuál es el proceso de articulación entre las distintas unidades o personas encargadas de atender a los estudiantes en condición de discapacidad y/o población diversa? ¿podría describirlo? ¿Qué mejoras podrían hacerse a este proceso?</p>
<p><u>Sobre la proyección profesional.</u></p>	<p>¿Qué experiencias han tenido con estudiantes de este colectivo en cuanto a sus prácticas y/o vinculación laboral?</p> <p>¿Cómo evalúa los programas de prácticas y vinculación laboral de este grupo poblacional?</p>

Fuente: (Elaboración del equipo investigador de la Comisión de Profesores y Estudiantes de Uninorte, 2020)

Referencias Bibliográficas:

Ainscow, M. (2003). Desarrollo de Sistemas Educativos Inclusivos. The university of Manchester. Recuperado de https://sid.usal.es/idocs/F8/FDO6565/mel_ainscow.pdf

Alcázar, Paola. Septiembre 12 de 2020. Blog Uninorte. Universidad Incluyente. [Blog] Recuperado de <http://www.uninorte.edu.co/web/universidadincluyente>

Andreau, C. (2008). Desarrollo comunitario. Estrategias de intervención y rol de la educadora social. Revista de educación social.

Arroyave, Santiago. (2010). Las políticas públicas en Colombia. Insuficiencias y desafíos. pp.95.

-Álvarez-Pérez, P. R, Alegre-de-la-Rosa, O. M. y López-Aguilar, D. (2012). Revista Electrónica de Investigación y Evaluación Educativa. Las dificultades de adaptación a la enseñanza universitaria de los estudiantes con discapacidad: un análisis desde un enfoque de orientación inclusiva, 18(2), 1-18. DOI:10.7203/relieve.18.2.1986. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/916/91625870003.pdf>

Blanco, R. (2006). Inclusión en la educación superior. En Araujo, K., Arriagada, I., Astete, D., Cisternas, S.M., Williams, K., Espinoza, O,... y Williamson, G. (Ed.) Caminos para la inclusión en la educación superior. (pp. 37-40). Santiago, Chile: Fundación EQUITAS

Bradshaw, J. (1972). *Taxonomy of social need*. Recuperado de:

http://eprints.whiterose.ac.uk/118357/1/bradshaw_taxonomy.pdf

Bronfenbrenner, U. (1985). Contextos de crianza del niño. Problemas y prospectiva. Infancia y aprendizaje, 8(29), 45-55.

Bronfenbrenner, U. (1987). La ecología del desarrollo humano. Barcelona: Paidós.

Caride, José Antonio, Gradañlle, Rita, & Caballo, María Belén. (2015). De la pedagogía social como educación, a la educación social como Pedagogía. *Perfiles educativos*, 37(148), 04-11. Recuperado en 10 de octubre de 2020, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-26982015000200016&lng=es&tlng=es.

Caride, J.A. (2005). *La animación sociocultural y el desarrollo comunitario como educación social*. *Revista de Educación*, (336), 73-88. Recuperado de: http://www.revistaeducacion.mepsyd.es/re336/re336_05.pdf

Caride, J. A. (2017). *Educación social, derechos humanos y sostenibilidad en el desarrollo comunitario*. *Teoría de la Educación*, 29, 245-272. Recuperado de <http://revistas.usal.es/index.php/1130-3743/article/view/teoredu291245272/17350>

Cabrales, L., Contteras, N., Gonzalez, L., & Rodríguez, Y. (2017). Problemáticas de convivencia escolar en las instituciones educativas del Caribe colombiano: Análisis desde la perspectiva de la pedagogía social para la cultura de paz. Barranquilla: UNINORTE.

Calvo, Gloria. (2013). LA FORMACIÓN DE DOCENTES PARA LA INCLUSIÓN EDUCATIVA. *Páginas de Educación*, 6(1), 19-35. Recuperado en 05 de octubre de 2020, de http://www.scielo.edu.uy/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1688-74682013000100002&lng=es&tlng=es

Calvo, Gloria, Ana María Ortiz y Elkin Sepúlveda. *La Escuela Busca al Niño*. Medellín (Colombia). Madrid: Fundación Iberoamericana para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 2009.

Calvo, Gloria. “Inclusión y formación de maestros” en *Revista Iberoamericana sobre calidad, eficacia y cambio en educación* vol.7, n.4, 2009, pp.78-94. Disponible en <http://www.rinace.net/reice/numeros/vol7num4.htm> [Accedido en noviembre de 2009]

CAST (Center for Applied Special Technology) (2011). Alba Pastor, C., Sánchez Hípola, P., Sánchez Serrano, J. M. y Zubillaga del Río, A. Pautas sobre el Diseño Universal para el

Aprendizaje (DUA). Texto completo (versión 2.0).
http://www.udlcenter.org/sites/udlcenter.org/files/UDL_Guidelines_v2.0- full_espanol.docx

Caride, José. Gradañlle, Rita y Caballo, María Belén. De la pedagogía social como educación, a la educación social como Pedagogía. Perfiles educativos vol.37 no.148 México, (2015)

Constitución Política de 1991. República de Colombia. Recuperado de:
<https://www.losangelescartagena.edu.co/archivos/doc3.pdf>

Cortés, Edgar., Cárdenas, Andrea. Valoración ocupacional de las personas con discapacidad, desde la perspectiva de las capacidades humanas. (2010) Recuperado de:
<https://www.scielosp.org/pdf/rsap/2013.v15n5/764-777/es>

Decreto Nacional 2082. (1996). República de Colombia. Ministerio de Educación. Recuperado de: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1519>

Del Pozo Serrano F. J. (2016). Pedagogía social escolar en Colombia: El modelo de la Universidad del Norte en formación directiva y docente para la ciudadanía y la paz. Revista Iberoamericana de Educación, (70), 77- 90. Recuperado de:
<https://rieoei.org/RIE/article/view/88>

Del Pozo Serrano, F. y Astorga, C. (2018). *La Pedagogía Social y Educación Social en Colombia: Corresponsabilidad Institucional, Académica y Profesional necesaria para la Transformación Social*. Foro de Educación.

Estrategias de inclusión en la educación universitaria en el área de ciencias: retos bioéticos de la actualidad. (2019). Revista Iberoamericana de Bioética / n° 10 / 01-13 [2019] [ISSN 2529-9573] Recuperado de: [file:///C:/Users/ASUS-H110M-R/Downloads/10778-Texto%20del%20art%C3%ADculo-25292-1-10-20190705%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/ASUS-H110M-R/Downloads/10778-Texto%20del%20art%C3%ADculo-25292-1-10-20190705%20(1).pdf)

Freire, P. (1999). *La educación como práctica de la libertad*. México: Siglo XXI editores.

Formación del Profesorado para la educación inclusiva. (2012). Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación del Alumnado con Necesidades Educativas Especiales Recuperado de: https://www.european-agency.org/sites/default/files/te4i-profile-of-inclusive-teachers_Profile-of-Inclusive-Teachers-ES.pdf

García, A. Estudio sobre la asertividad y las habilidades sociales en el alumnado de Educación Social. 225-240. Universidad de Huelva. XXI, *Revista de Educación*, 12 (2010). ISSN: 1575 - 0345.

Ghiso, A. (2009). *Pedagogía social en América Latina: Legados de Paulo Freire*. Relaciones. Serie: R-Educación, XXIV. Recuperado de: http://www.ecominga.uqam.ca/PDF/lectura/Alfredo_Gisho.pdf

ICBF, Proceso de Direccionamiento estratégico, modelo enfoque diferencial. (2017). Recuperado de: https://www.icbf.gov.co/sites/default/files/procesos/md1.de_modelo_de_enfoque_diferencial_de_derechos_medd_v1.pdf

Jiménez Bautista, F. (2020). *Cultura de paz y no violencia*. España: A. Lozano.

Jordán, J. A. (2007). Educar en la convivencia en contextos multiculturales. En E. Soriano (Coord.), *Educación para la convivencia intercultural* (pp. 59-94). Madrid: La Muralla

González-Rojas, Y. y Triana-Fierro, D.A. (2018). Actitudes de los docentes frente a la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales. *Educación y Educadores*, 21(2), 200-218. doi: 10.5294/edu.2018.21.2.2

Maya Jariego, I. (2003). *Diseño, evaluación e implantación de un proyecto de intervención social*. En F. Loscertales y Núñez, T. (Coords.): *Comunicación e Intervención*. Módulo 10: Revisión del proyecto y redacción final de la Tesis de Maestría. CD. Interactivo. Universidad de Sevilla. Recuperado de: <https://personal.us.es/isidromj/php/wp-content/uploads/2007/12/05-necesidades.pdf>

Martínez- Otero, Valentín. (2019). Modelo de Intervención Socioeducativa. Ediciones CCS y Ediciones U.

Melendro, M. (2011). Metodología de la intervención: procesos y estrategias, en Pérez Serrano (Coord.) Intervención Socioecomunitaria (pp. 569-588). Madrid: UNED

Ministerio de Educación Nacional. “Lineamientos Política de educación Superior inclusiva”. Dirección de Fomento para la Educación Superior. Bogotá, Colombia, (2013). www.mineduacion.gov.co

Ministerio de Educación de Colombia [MEN] (2013). Lineamientos Política de educación superior inclusiva. Recuperado de: http://www.dialogoeducacionsuperior.edu.co/1750/articles327647_documento_tres.pdf

Ministerio de Educación Nacional (2017). Documento de orientaciones técnicas, administrativas y pedagógicas para la atención educativa a estudiantes con discapacidad en el marco de la educación inclusiva. Bogotá.

Ministerio de Salud, (2018) República de Colombia. Recuperado de: <https://www.minsalud.gov.co/salud/publica/Paginas/salud-publica.aspx>

Morata, T. (2014). Pedagogía social comunitaria: un modelo de intervención socioeducativa integral. Educación social. Revista de Intervención Socioeducativa, (57), 13-32. Disponible en: <https://core.ac.uk/download/pdf/39107826.pdf>

Neal, J., & Neal, Z. (2013). Nested or networked? Future directions for ecological systems theory. Social Development, 22(4), 722-737

Organización de las Naciones Unidas (2015). Declaración Universal de derechos humanos [DUDH]. Artículo 26. Recuperado de: http://www.un.org/es/documents/udhr/UDHR_booklet_SP_web.pdf

PARRA Carlos, “Educación inclusiva: un modelo de educación para todos”, en Revista ISEES, n°8, diciembre 2010, p. 73-84. La misma reflexión se encuentra en el documento realizado por la UNESCO, Principes directeurs pour l’inclusion en education: Assurer l’accès à l’éducation pour tous, UNESCO, París, 2006, p. 28.

Ricardo, C. (2003). Modelos de la Educación intercultural. Barranquilla: UNINORTE.

Rincón, Omar. (2007). No más audiencias, todos devenimos productores. Comunicar, n° 30, v. XV, 2008, Revista Científica de Comunicación y Educación; ISSN: 1134-3478; páginas 93-98

Rodríguez, Z. (2008). El trabajo con familia, un olvido en el ser y el hacer de los/as maestros/as: un asunto de política. Antropol. Sociol, (10), pp. 313-328. Recuperado de: http://vip.ucaldas.edu.co/virajes/downloads/virajes10_12.pdf. Diciembre 2008, págs. 313 – 328

Silva Ríos, C. & Villaseñor Palma, K. (2018). Capacidad para la libertad. Modelo participativo de desarrollo comunitario y reorientación de los procesos formativos en núcleos sociales marginales. Zona Próxima, 29, 68-81. Disponible en: <http://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/zona/article/download/10706/214421442808>

Stuart Mill John, Inaugural Address at St. Andrews, Longman, Green, Reader and Dyer, Londres, 1867, p. 2.

Torres V. Nelson. (2013). *Ámbito de la pedagogía social en América Latina*. Facultad de Educación, Universidad de Nariño.

Ucar, (2018). Pedagogía social en Europa y América Latina: Diálogos e intervenciones en el marco de lo común. En Del Pozo, F.(comp), Pedagogía Social en Iberoamérica: Fundamentos, ámbitos y retos (pp. 3-33) Barranquilla: Edición universidad del Norte.

Úcar, X. (2004). De la caridad a la inclusión: modelos de acción e intervención socioeducativa en el contexto europeo. En Sociedad Iberoamericana de Pedagogía Social, Pedagogía Social, ciudadanía y desarrollo humano. España: Sociedad Iberoamericana de Pedagogía Social.

UCAR, X. (1992) La animación sociocultural. Barcelona: Ceac

Ucar, (2018). Pedagogía social en Europa y América Latina: Diálogos e intervenciones en el marco de lo común. En Del Pozo, F.(comp), Pedagogía Social en Iberoamérica: Fundamentos, ámbitos y retos (pp. 3-33) Barranquilla: Edición universidad del Norte.

UNESCO (2005). El imperativo de la calidad. Informe de seguimiento de la Educación para Todos en el Mundo. Paris: UNESCO.

UNESCO, (2007). Informe de Seguimiento de la EPT en el Mundo 2008, Educación para Todos en 2015 ¿Alcanzaremos la meta?, París.

UNESCO, 2015, *Declaración de Incheon Hacia una educación inclusiva y equitativa de calidad y un aprendizaje a lo largo de la vida para todos*. Recuperado de:
<http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/FIELD/Santiago/pdf/ESP-Marco-de-Accion-E2030-aprobado.pdf>

UNESCO, 2016, Declaración de Incheon y Marco de Acción para la realización del Objetivo de Desarrollo Sostenible 4. Recuperado de:
https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000245656_s

Una buena práctica: *La apuesta de Uninorte por la inclusión en la formación de personas con discapacidad*. (2018). Recuperado de: <https://www.universidad.edu.co/una-buena->

practica-la-apuesta-de-uninorte-por-la-inclusion-en-la-formacion-de-personas-con-discapacidad/

Universidad Nacional de Colombia, (2014). Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.bienestar.unal.edu.co/sistema-de-bienestar/educacion-inclusiva/que-es-educacion-inclusiva/>

Uninorte Incluyente. Universidad del Norte. Blogs. (2020d) Recuperado de: <https://www.uninorte.edu.co/web/universidadincluyente/nuestro-equipo>

Universidad del Norte. (2012). *Nuestra Historia*. Recuperado de: <https://www.uninorte.edu.co/web/sobre-nosotros/nuestra-historia>

Uninorte Incluyente. Universidad del Norte. Blogs. (2020f) Recuperado de: <https://www.uninorte.edu.co/web/sobre-nosotros/organigrama>

Universidad del Norte. (2015). *Expertas en diseño inclusivo inician diagnóstico del campus universitario*. Recuperado de: https://www.uninorte.edu.co/rss-uninorteco/-/asset_publisher/10Qyg2d9nLC8/content/arquitectas-realizan-diagnostico-sobre-inclusion-de-uninorte/73923?inheritRedirect=false

Universidad Pedagógica Nacional, (2018). Bogotá, Colombia. Recuperado de: <http://www.pedagogica.edu.co/home/vercaja/26>

Universidad Javeriana, (2010). Bogotá, Colombia. Recuperado de: <https://www.javeriana.edu.co/medio-universitario/inclusion-universitaria>

Universidad Estatal de Arizona (Arizona State University) (2010). Estados Unidos de América. Recuperado de: <https://inclusion.asu.edu/diversity/diversity-101>

Universidad de Murcia (2015). España. Recuperado de:
<https://www.um.es/web/adyv/diversidad/recursos-apoyo>

Universidad Santo Tomás “La Serena”, (2005). Ecuador. Recuperado de:
<file:///C:/Users/ASUS-H110M-R/Downloads/ExperienciadeInclusinUSTLaSerena.pdf>

Vaillant, Denise. “Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica” en Revista Pensamiento Educativo, vol.41, n.2, 2007, pp.207-22. Disponible en <http://pensamientoeducativo.uc.cl/files/journals/2/articles/424/public/424-941-1-PB.pdf> [Accedido en agosto de 2010].

Valdivia, P. (2019). Intervención socioeducativa con adolescentes y capital social. Documento - soporte. Anexo 1. Maestría en Pedagogía Social e Intervención Educativa en Contextos Sociales. Barranquilla, Colombia.

Vité, Miguel Ángel. *La nueva desigualdad social*. Prob. Des [online]. 2007, vol.38, n.148 [citado 2020-06-02], pp.41-68. Disponible en:
<http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-70362007000100003&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0301-7036.

Wikiwand. *Municipio de Puerto Colombia*. Recuperado de:
https://www.wikiwand.com/es/Puerto_Colombia

