

Hacia una Educación Inclusiva en la Universidad Militar Nueva Granada

Leisa Daniela Suarez Carmona

**Universidad de La Sabana
Facultad de Educación
Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas
Chía, Cundinamarca
2021**

Hacia una Educación Inclusiva en la Universidad Militar Nueva Granada

Línea de Profundización: Clima y Cultura Organizacional

Leisa Daniela Suarez Carmona

Juan Fernando Lanas Villa

Tutor de tesis

Universidad de La Sabana

Facultad de Educación

Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas

Chía, Cundinamarca

2022

AGRADECICMIENTOS

Este trabajo de dos años no hubiera sido posible sin la confianza depositada por parte del coronel Oscar Orlando López, quien me demostró todo su apoyo y me animó para realizar esta maestría sabiendo, como de manera premonitoria, que sería el camino que más me haría feliz y con el cual yo podría darle mayor significado a mi labor como psicóloga y maestra.

De este modo, no podría haberse hecho realidad sin el amor de mi familia, la tutoría y acompañamiento del profesor Juan Fernando Lañas, Los maravillosos docentes que me acompañaron durante dos años; esto producto de la confianza depositada por ellos y por los miembros del Centro de Orientación, Acompañamiento y Seguimiento Estudiantil COASE de la Universidad Militar Nueva Granada que en cabeza de la coordinación de la Dra. Jhina Juliana Peñaloza y John Jairo Solarte hicieron que este proyecto fuera significativo y para ello, pusieron a mi disposición cualquier herramienta que se necesitara para su ejecución.

¡Gracias a todos!

Buen viento y buena mar.

TABLA DE CONTENIDO

RESUMEN

ABSTRACT

1.INTRODUCCIÓN	10
2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
2.1 Justificación.....	11
2.2 Formulación de Problema	13
2.2.1 Preguntas asociadas.	13
3. OBJETIVOS	14
3.1 Objetivo General.....	14
3.2 Objetivos Específicos	14
4. MARCO INSTITUCIONAL	15
4.1 Historia.....	15
4.2 Planteamientos Estratégicos	15
4.2.1 Escudo.....	15
4.2.2 Misión.	16
4.2.3 Visión.	16
4.2.4 Objetivos.	16
4.2.5 Valores.	16
4.2.6 Principios institucionales.	17
4.2.7 Organigrama.....	18

4.3	Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva 2020 de la Universidad Militar Nueva Granada.....	18
4.3.1	Objetivos.....	19
4.3.2	Educación inclusiva.....	20
4.4	Directiva Transitoria No. 038 del 16 de diciembre del 2020.....	22
4.4.1.	Análisis de la ejecución periodo 2021-2022.....	25
5.	MARCO TEÓRICO.....	29
5.1	Cultura en Organizaciones de Educación Superior.....	29
5.2.	Prácticas Pedagógicas.....	32
5.3.	Política de Educación Inclusiva.....	35
5.4	Características de la Educación Inclusiva.....	38
6.	ESTADO DEL ARTE.....	41
7.	METODOLOGÍA.....	45
7.1.	Enfoque.....	45
7.2.	Población y Muestra.....	46
7.3.	Instrumento de Recolección de Información.....	47
7.4.	Validación del Instrumento.....	48
7.5.	Aplicación del Instrumento.....	49
8.	ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	51
8.1.	Encuesta a Docentes.....	53
8.2.	Encuesta a Estudiantes.....	59
9.0	PLAN DE ACCIÓN.....	¡Error! Marcador no definido.
9.1.	Alcance.....	68
9.2.	Marco Legal.....	69
9.3	Información.....	71

9.4 Misiones particulares.....	71
9.4.1. Caracterización de la población.....	71
9.4.2. Sensibilización de la población.....	76
10. CONCLUSIONES	81
11. REFERENCIAS	85
12. ANEXOS	94
ANEXO A.....	94
ANEXO B.....	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO C.....	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO D.....	¡Error! Marcador no definido.
ANEXO E.....	113.

LISTA DE TABLAS

Tabla 1 Estrategias para contar con docentes inclusivos	12
Tabla 2 Referentes Normativos Educación inclusiva	22
Tabla 3 Encuesta de caracterización de la población inclusiva e intercultural de la UMNG.....	51
Tabla 4 Cruce de información encuesta docentes	52
Tabla 5 Cruce de información encuesta estudiantes	52
Tabla 6 Cruce de información entre encuesta docentes y estudiantes; Error! Marcador no definido.	Error! Marcador no definido.
Tabla 7 Marco legal apoyo al plan de acción directiva 015; Error! Marcador no definido.	Error! Marcador no definido.
Tabla 8 Caracterización de la población	Error! Marcador no definido.
Tabla 9 Encuesta de caracterización de la población modificada.....	73
Tabla 10 Sensibilización de la población.....	76

LISTA DE FIGURAS

<i>Figura 1:</i> Estructura académica UMNG Tomado de la Estructura Orgánica y Talento Humano de la UMNG en https://www.umng.edu.co/transparencia/estructura-organica-y-talento-humano/organigrama	18
<i>Figura 2:</i> Antecedentes institucionales. Tomado de los Lineamientos para una política de educación inclusiva 2020. COASE, 2020.....	20
<i>Figura 3:</i> Actividades ejecutadas Directiva 038 del 2022. Elaboración propia	25
<i>Figura 4:</i> Pirámide de las prácticas pedagógicas inclusivas. Construcción propia a partir del modelo del profesor José Herrera.	33
<i>Figura 5:</i> Datos sociodemográficos edad y pertenencia a fuerzas militares o civil	53
<i>Figura 6:</i> Datos sociodemográficos, programas académicos los que pertenecen los docentes.....	54
<i>Figura 7:</i> Conocimiento frente a la categoría de política institucional de inclusión	54
<i>Figura 8:</i> Categoría de cultura institucional	55
<i>Figura 9:</i> Categoría prácticas pedagógicas inclusivas.....	56
<i>Figura 10:</i> Cruce de categoría sociodemográfica y política institucional docentes	57
<i>Figura 11:</i> Cruce de categorías política de inclusión y prácticas pedagógicas docentes ..	58
<i>Figura 12:</i> Cruce de categorías cultura y práctica pedagógicas docentes	59
<i>Figura 13:</i> Categoría sociodemográfica edad y sexo	60
<i>Figura 14:</i> Datos sociodemográficos y carreras	60
<i>Figura 15:</i> Conocimiento de la política institucional de inclusión.....	61
<i>Figura 16:</i> Percepción frente a las prácticas pedagógicas	62
<i>Figura 17:</i> Percepción frente a la cultura institucional.....	63
<i>Figura 18:</i> Cruce de categoría política de inclusión y datos sociodemográficos estudiantes	64
<i>Figura 19:</i> Cruce de categorías cultura y prácticas pedagógicas.....	65
<i>Figura 20:</i> Cruce de categoría política de inclusión docentes y estudiantes	66
<i>Figura 21:</i> Cruce de información prácticas pedagógicas docentes y estudiantes.....	67

RESUMEN

El presente trabajo de investigación pretendió Analizar el alcance que ha tenido la Política de Educación Inclusiva de la UMNG en cuanto a las prácticas pedagógicas en el aula de clase, la cultura institucional y la apropiación de la misma, a partir de allí, generar estrategias que fortalecieran un plan de acción en apoyo a la política para el año 2023. Para dicho fin, se realizó un contraste entre las percepciones de este grupo poblacional frente a este documento y el grado de apropiación de los docentes de pregrado frente a su práctica pedagógica.

Esta investigación fue de enfoque mixto el cual respondió al análisis de una situación particular, cuyo fin no terminó en la recolección de datos sino de la descripción, identificación y formulación de un plan de acción que permitió generar estrategias de apoyo a la política inclusiva de la UMNG. La recolección de información se realizó por medio de una encuesta la cual fue contestada por 49 docentes y 30 estudiantes a quienes se les preguntó alrededor de tres categorías de análisis la primera datos sociodemográficos, su conocimiento de la política de inclusión, prácticas pedagógicas, y la cultura institucional. Este instrumento se realizó en la plataforma Google Forms con preguntas de escala nominal con respuesta única de SI o NO, las cuales se organizaron primero con las preguntas sociodemográficas, seguido de la categoría política institucional inclusiva, después frente a la cultura institucional de la UMNG y finalmente preguntas puntuales sobre la planeación, ejecución y evaluación de las prácticas pedagógicas en el aula de clase; de este modo fueron 25 preguntas para los docentes y 19 para los estudiantes.

Los resultados que arrojó esta investigación mostraron que tanto docentes como estudiantes encuestados no tienen conocimiento de la política de inclusión que tiene la Universidad Militar Nueva Granada; por ello, no acceden a muchos de las actividades que ejecuta la UMNG para la capacitación, cualificación y acceso a diferentes servicios. Se encontró igualmente, que en el aula de clase hay falencias en el aspecto de ejecución y evaluación, pues aún estas se quedan cortas para cubrir las necesidades de la población incluyente e intercultural de la UMNG.

Palabras clave: Educación inclusiva, inclusión, discapacidad, talento, diversidad, política, docencia, práctica pedagógica.

ABSTRACT

The purpose of this research work was to analyze the scope of the UMNG Inclusive Education Policy in terms of pedagogical practices in the classroom, institutional culture and its appropriation, and from there, to generate strategies to strengthen an action plan to support the policy for the year 2023. To this end, a contrast was made between the perceptions of this population group regarding this document and the degree of appropriation of undergraduate teachers regarding their pedagogical practice.

This research was of mixed approach which responded to the analysis of a particular situation, whose purpose was not the collection of data but the description, identification and formulation of an action plan that allowed the generation of strategies to support the inclusive policy of the UMNG. The collection of information was done through a survey which was answered by 49 teachers and 30 students who were asked about three categories of analysis: sociodemographic data, their knowledge of the inclusion policy, pedagogical practices, and institutional culture. This instrument was made on the Google Forms platform with nominal scale questions with a single answer of YES or NO, which were organized first with the sociodemographic questions, followed by the category of inclusive institutional policy, then the institutional culture of the UMNG and finally specific questions about the planning, implementation and evaluation of pedagogical practices in the classroom; thus there were 25 questions for teachers and 19 for students.

The results of this research showed that both teachers and students surveyed are not aware of the inclusion policy of the Universidad Militar Nueva Granada; therefore, they do not have access to many of the activities carried out by the UMNG for training, qualification and access to different services. It was also found that in the classroom there are shortcomings in the aspect of implementation and evaluation, as these still fall short to meet the needs of the inclusive and intercultural population of the UMNG.

Key words Inclusive education, inclusion, disability, talent, diversity, politics, teaching, pedagogical practice

1. INTRODUCCIÓN

Esta investigación se hizo para obtener el título de Magister en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas en la Universidad de La Sabana, enmarcado bajo la línea de profundización de cultura y clima organizacional, el cual reconoce aquellos valores, creencias y normas compartidas en una institución que logran generar un ambiente que determina las prácticas de las personas que la conforman. La cultura organizacional fue importante para esta investigación porque influyó en la satisfacción y el desempeño de los miembros de la institución, ya que es ese el entorno en el cual transcurre gran parte de la vida de las personas que estarán enmarcadas dentro de este proyecto.

Además, esta investigación pretendió Analizar el alcance que tuvo la Política de Educación Inclusiva de la Universidad Militar Nueva granada(en adelante UMNG), en cuanto a las prácticas pedagógicas en el aula de clase, la cultura institucional y la apropiación de la misma, a partir de allí, se generaron estrategias que fortalecieron un Plan de Acción de apoyo a la política para el año 2023 , pues era importante definir qué acciones se generaron desde los Lineamientos de Educación inclusiva. Para dicho fin, se realizó un contraste entre las percepciones de la comunidad incluyente e intercultural y el grado de apropiación que tienen los docentes de pregrado de la política de la UMNG, así la forma en que esta se vio reflejadas en sus prácticas pedagógicas.

Primero, se encuentra la pregunta de investigación y los objetivos específicos que expresan claramente el fin que se pretendió alcanzar con la investigación; luego, viene la conceptualización o llamado marco institucional donde se evidenciaron aspectos característicos de la UMNG; la descripción de los Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva de la UMNG (2020) sus objetivos, marco conceptual, referentes normativos y la descripción de los grupos poblacionales que se abordaron. Por último, la descripción de la Directiva Transitoria No. 038 diseñada por la UMNG (2020). Más adelante se da desarrollo al marco teórico, el cual identificó las fuentes primarias y secundarias sobre las cuales se sustentó la investigación y así amplió la descripción del problema e integró la teoría con la investigación y los factores que se estudian. Es así, como se desarrollaron aspectos de cultura en organizaciones de educación superior, prácticas pedagógicas inclusivas y política de educación inclusiva.

Finalmente, se abordaron una serie de investigaciones que compartieron el mismo propósito y relación con el tema de investigación, el cual estuvo enfocado en las políticas de educación superior inclusiva. Se describieron aquellas que tuvieron mayor relevancia y aporte a esta investigación, desde su temática central, objetivos, metodología y los resultados obtenidos.

2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

2.1 Justificación

Esta investigación se preguntó ¿Cuál ha sido el alcance que ha tenido la Política de Educación Inclusiva de la UMNG en las prácticas pedagógicas, la cultura institucional y la apropiación por parte de los docentes y estudiantes?, pues la educación inclusiva ha tomado fuerza en Colombia, específicamente en las instituciones de educación superior gracias a los planteamientos del Ministerio de Educación Nacional (en adelante MEN) como ente que promueve la inclusión como un proceso necesario para reducir las brechas que pueden llegar a existir en la atención que se brinda a las poblaciones, las instituciones y hasta las regiones; todo esto con el objetivo de priorizar una educación de calidad como el camino para disminuir la inequidad.

En los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva del MEN (2013), la educación inclusiva se define como aquella que logra valorar y potenciar la diversidad; una diversidad que protege, entiende y respeta las particularidades del otro. De aquí parte su objetivo principal y es reconocer todas y cada una de aquellas barreras que se generan en el aprendizaje y la participación en el sistema educativo, pues son las instituciones las que deben transformarse para reconocer la riqueza que existe en la diversidad estudiantil y no deberá ser, al contrario, donde los estudiantes deberán “intentar encajar” para poder acceder, participar, permanecer y graduarse de una institución, más si es de carácter superior.

De este modo, los lineamientos mencionados puntualizan:

El concepto de educación inclusiva no es sinónimo de inclusión social es fundamental precisar que la educación inclusiva es una pieza clave de un proceso que va más allá de la dicotomía tradicional que existe entre inclusión y exclusión. La educación inclusiva no pretende adoptar posiciones obstinadas para definir quién o quiénes deben ser considerados como excluidos o incluidos. El único criterio existente trasciende esa dicotomía al posicionar el paradigma como garante de los Derechos Humanos y el principio según el cual entender y respetar la diversidad está estrictamente relacionado con una educación para todas y todos (MEN, 2013, pp. 7-8).

De tal modo, no es lo mismo referirse a una educación inclusiva que a una inclusión educativa, pues la primera se preocupa por identificar todas aquellas barreras que hay en el aprendizaje y que no permiten una educación para todos y todas, por el contrario, la inclusión educativa tiene un concepto más cerrado de la educación donde tienen que ser los estudiantes quienes se adapten a la institución y no al

revés. Parte de aquí, la preocupación del MEN (2013) por ratificar que las IES recorran el camino hacia la educación inclusiva.

Ahora bien, teniendo en cuenta el panorama descrito, es importante determinar qué acciones se llevaron a cabo en esta investigación, pues se partió por describir los compromisos que se generaron desde la Directiva Transitoria 038 de la UMNG (2020) para identificar y reconocer a los estudiantes de la comunidad incluyente e intercultural. Posteriormente, se identificaron las percepciones que tuvieron estos estudiantes y el grado de apropiación de los docentes de pregrado frente a los Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva planteados por la UMNG (2020) lo cual llevó finalmente, a contrastar las percepciones de los estudiantes con el grado de apropiación de los docentes para sugerir estrategias que aportaron a una nueva propuesta de plan de acción para el año 2023.

De este modo, esta investigación vio beneficioso involucrar a los docentes de pregrado de la institución de 12 programas de la sede calle 100, pues se hizo necesaria la validación y el reconocimiento de los docentes como actores centrales del proceso, para lo cual, se consideró importante que dentro de los lineamientos de la UMNG se implementaran mecanismos que los hicieran sentirse partícipes de la educación inclusiva y así adaptaran un cambio en sus prácticas pedagógicas. Esto tiene íntima relación con los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva del MEN (2013), pues en su tercer capítulo se describen estrategias y acciones de educación inclusiva, que se presentan en la Tabla 1:

Tabla 1 Estrategias para contar con docentes inclusivos

Primera estrategia	Reconocer a los docentes como actores centrales del proceso definiendo, en los lineamientos institucionales, las cualidades del docente “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.
Segunda estrategia	Desarrollar con los docentes procesos de formación permanente sobre educación inclusiva, con el fin de llevar a cabo una práctica pedagógica articulada con la diversidad del contexto colombiano y que responda a las particularidades de los estudiantes.
Tercera estrategia	Generar espacios de discusión y análisis entre docentes sobre los procesos académicos para examinar hasta dónde éstos responden a las características del contexto colombiano en educación superior.

Nota: tomado de los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva. MEN.

Estas estrategias dieron fundamento a los objetivos propuestos en esta investigación, pues fueron un mapa de ruta para pensar en un cambio y reconocimiento de las prácticas pedagógicas de los docentes, encaminándolos a ser docentes inclusivos que piensan en las necesidades de sus

estudiantes. Esto permitirá que se adapte la forma de enseñar de acuerdo con las particularidades del contexto estudiantil; aprobará que los estudiantes reconozcan estos cambios y se sientan partícipes del proceso y en constante acompañamiento.

2.2 Formulación de Problema

¿Cuál ha sido el alcance que ha tenido la Política de Educación Inclusiva de la UMNG en las prácticas pedagógicas, la cultura institucional y la apropiación por parte de los docentes y estudiantes?

2.2.1 Preguntas asociadas.

- ¿Los docentes de la UMNG generaron apropiación de La política de Educación Inclusiva y esta se vio reflejada en las prácticas pedagógicas en el aula de clase?
- ¿Qué percepción tienes los estudiantes de la comunidad incluyente e intercultural de la UMNG de La política de Educación Inclusiva?

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo General

- Analizar el alcance que ha tenido la Política de Educación Inclusiva de la UMNG en cuanto a las prácticas pedagógicas en el aula de clase, la cultura institucional y la apropiación de la misma, a partir de allí, generar estrategias que fortalezcan un Plan de Acción que apoye la política para el año 2023.

3.2 Objetivos Específicos

- Describir las acciones que se han generado desde la Directiva Transitoria 038 del 16 de diciembre del 2020, para reconocer a los estudiantes de la comunidad incluyente e intercultural dentro de la comunidad educativa.
- Identificar las percepciones que tienen los estudiantes con discapacidad, talentos excepcionales y grupos étnicos frente al grado de apropiación de los docentes de pregrado de los Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva de la UMNG (2020).
- Contrastar las percepciones de los estudiantes con el grado de apropiación de los docentes de pregrado para sugerir estrategias que aporten a un nuevo Plan de Acción para el año 2023.

4. MARCO INSTITUCIONAL

4.1 Historia

De acuerdo con el Testimonio del recorrido histórico (Universidad Militar Nueva Granada, 2016, pp. 18-21), la universidad nació jurídicamente el 18 de julio de 1982. Para el momento de realización de esta tesis, albergaba en sus instalaciones cerca de 8.000 estudiantes y se basaba en los principios de disciplina, conocimiento científico y humanismo. De aquí nace el lema ‘Dios, patria y familia’ que funda en los neogranadinos tres pilares fundamentales que deben ser respetados y protegidos. Según UMNG (2013), se describe que la UMNG nace del sector defensa como la institución que permitiría mejores oportunidades y condiciones de vida de los miembros de la fuerza pública permitiéndoles terminar su bachillerato hasta llegar a la universidad. Actualmente, la universidad cuenta con un número de estudiantes llamados ‘personal civil’ y personal del sector defensa abriendo sus puertas para llegar a cualquier rincón del país, sin restricciones ideológicas ni pluralistas, avanzando en una mirada hacia la nueva juventud.

El general Luis Carlos Camacho Leyva, quien presentó la idea, escribió:

Ha sido preocupación constante del mando militar procurar el mejoramiento de los cuadros de oficiales y suboficiales en todos los niveles del orden profesional. Consecuente con esta política, el señor general Abraham Varón Valencia, Ministerio de Defensa, hace más o menos seis meses dispuso estudiar la posibilidad de establecer la organización adecuada, a fin de que el militar pudiese complementar los conocimientos universitarios que actualmente recibe (...) La Universidad asume y aplica los principios filosóficos y jurídicos propios de la educación superior y los que proceden del Estado y del estamento militar, de modo que la formación integral que se imparte en la Institución, está orientada a desarrollar en sus estudiantes, principios, valores y actitudes que contribuyan a fortalecer la identidad cultural del País, así como la Seguridad y la Defensa nacionales, fue así como la Ley 30 de 1992, organiza el servicio público de la Educación Superior, en su artículo 137, determinó que la Universidad Militar Nueva Granada (...) que adelanta programas de Educación Superior, continuará adscrita con la entidad respectiva (Ministerio de Defensa Nacional), y funcionará de acuerdo con su naturaleza jurídica (Unidad Administrativa Especial), ajustando su régimen académico a los términos de dicha Ley (Universidad Militar Nueva Granada, 1976, p. 11).

4.2 Planteamientos Estratégicos

4.2.1 Escudo.

En el Testimonio del recorrido histórico de la UMNG (2016) se describe que el escudo tiene un cantón azul que simboliza la serenidad, paciencia y servicio. Adicionalmente en el centro de este se ve una

espada que simboliza fuerza y orden, allí una pluma de plata que representa el saber, inocencia y justicia. Por otro lado, en el centro del cantón se ven unos colores naturales y allí una granada que figura excelencia, abundancia y riqueza; en el remate del escudo se encuentra una cinta de color gules símbolo de intrepidez y gallardía.

4.2.2 Misión.

De acuerdo con el Proyecto Educativo Institucional (en adelante PEI) la UMNG es una institución pública del orden nacional que desarrolla funciones de docencia, investigación y extensión, fomentando la construcción de comunidad y autoevaluación permanente con el fin de formar ciudadanos íntegros y socialmente responsables que lleven consigo los valores la justicia, equidad y el respeto por los valores humanos .Se puede encontrar en la figura 1 el organizagrama que tiene la Universidad donde se diferencian los departamentos encargados (UMNG, 2009).

4.2.3 Visión.

La UMNG será reconocida por su alta calidad y excelencia a nivel nacional e internacional, por medio de la reflexión, creatividad, aprendizaje continuo, investigación e innovación. Desea proponer y desarrollar soluciones que den una respuesta a las necesidades de la sociedad y del sector defensa.

4.2.4 Objetivos.

Los objetivos de la UMNG parten de la gestión académica de calidad, la ciencia e innovación, la extensión y proyección social, la internalización y se proyectan como una universidad sostenible con liderazgo social y regional.

4.2.5 Valores.

Según UMNG (2009) hay valores que presentan completa relación con la visión de la institución y su cultura militar, entre ellos se encuentra: a) Compromiso; b) Justicia; c) Estética y efectividad en las labores; d) Responsabilidad; e) Liderazgo y sobre todo el sentido de pertenencia con los principios rectores que son la ciencia, patria y familia.

4.2.6 Principios institucionales.

Los principios de la UMNG según el Estatuto General de la UMNG (2009) que hacen parte del PEI son: a) Autonomía universitaria; b) Excelencia y calidad académica; c) Universalidad; d) Responsabilidad social; e) Democracia; f) Sostenibilidad; g) Transparencia; h) Planeación; i) Autorregulación; j) Cooperación y k) Internacionalización.

4.2.7 Organigrama.



Figura 1: Estructura académica UMNG Tomado de la Estructura Orgánica y Talento Humano de la UMNG en <https://www.umng.edu.co/transparencia/estructura-organica-y-talento-humano/organigrama>

4.3 Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva 2020 de la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG)

Es importante describir el documento al que se ha hecho alusión a lo largo de esta investigación y que fue el que dio fundamento a la misma, se trata de los Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva expuestos por la UMNG (2020), el cual se construyó desde dos instancias importantes como la Oficina Asesora de Dirección Estratégico e Inteligencia Competitiva - Sección de Atención al Ciudadano y el Centro de Orientación, Acompañamiento y Seguimiento Estudiantil (en adelante COASE) así, siendo publicado en la editorial Neogranadina en su primera edición del 2020. La importancia de este documento está en construir proyectos y estrategias que permitan atender las necesidades de los estudiantes

que hagan parte de la población incluyente e intercultural donde se encuentran los estudiantes con discapacidad motora, sensorial, cognitiva, personas con talentos excepcionales, indígenas, raizales, afrodescendientes, gitanos y víctimas del conflicto .Estas estrategias estuvieron encaminadas al respeto a la diversidad, reduciendo las brechas gracias a las directrices dadas por el Gobierno Nacional y el MEN.

4.3.1 Objetivos.

De esta forma se plantean objetivos de la educación inclusiva:

Objetivo 1: Reglamentar una política de inclusión e interculturalidad en la UMNG, teniendo en cuenta los lineamientos planteados por el Gobierno y el MEN para garantizar una educación superior ecuánime y de calidad. **Objetivo 2:** Diseñar protocolos o planes de acción desde cada una de las áreas, facultades, decanaturas y programas académicos de la UMNG para abordar de manera efectiva los casos en los que se presente alguna condición de discapacidad de tipo motora, sensorial o cognitiva, o talentos excepcionales, garantizando el cumplimiento de derechos y deberes de la persona, según identificación previa de necesidades propias de la población. **Objetivo 3:** Diseñar protocolos o planes de acción desde cada una de las áreas, facultades, decanaturas o programas académicos de la UMNG para abordar de manera eficaz los casos en los que la persona haga parte de algún tipo de población diversa e intercultural (indígenas, raizales, afrodescendientes, gitanos, víctimas del conflicto — población afectada por violencia como desplazados y desmovilizados de grupos armados—, habitantes de frontera, población LGBTIQ+, etc.), garantizando el cumplimiento de derechos y deberes de la persona según la previa identificación de necesidades propias de la población (COASE, 2020, p. 13).

Los antecedentes que se describen en estos lineamientos son importantes porque, en 2018, el COASE realizó una caracterización basada en información del UNIVEX III. A su vez, se obtuvo la categoría ‘Grupo incluyente’ con su correspondiente número de estudiantes relacionados, que se esperan actualizar gracias a esta investigación. Estos se pueden ver en la Figura 2:





Grupo incluyente		Cantidad
	Población afrodescendiente	16
	Pueblo rrom	3
	Discapacidad física	16
	Discapacidad múltiple	2
	Discapacidad psicosocial	1
	Discapacidad sensorial	8
	Discapacidad hipoacusia	4
	Talentos excepcionales	71

Figura 2: Antecedentes institucionales. Tomado de los Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva 2020. UMNG

Asimismo, este documento contempla, desde la información recogida, un marco conceptual donde se acoge el concepto de educación inclusiva manifestado por el MEN, concepto que también guio esta investigación gracias a su precisión y descripción, al igual que el significado que han dado diferentes autores a la misma. (ver anexo A)

4.3.2 Educación inclusiva.

Parfraseando lo descrito en el documento Política de Educación Superior Inclusiva MEN (2013), la educación inclusiva es entendida como un proceso continuo que valora y reconoce la diversidad en los seres humanos, desde la promoción de un aprendizaje de calidad y participación en ambientes que no sean permeados por la discriminación o la exclusión, sino que, por el contrario, generan apoyos y ajustes razonables que eliminan barreras existentes en el campo educativo.

En este apartado se puede encontrar algo importante para esta investigación y es que, según los Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva planteados por la UMNG (2020), en Colombia se priorizan un número de grupos característicos dentro de la educación inclusiva como las personas con discapacidad, talentos excepcionales, grupos étnicos, víctimas del conflicto armado (según el artículo 3 de la Ley 1448 de 2011), población desmovilizada y habitante de frontera. Todas estas poblaciones, según el MEN (2013), deben ser resguardadas bajo los principios de educación inclusiva. Por ello, se plantean las

características propias de la educación inclusiva: 1. **Participación** que es entendida como el derecho que tienen las personas a involucrarse de forma activa en una comunidad, donde deberán ser escuchadas y aceptadas; 2. **Diversidad**, que se describe como la diferencia de identidad y particularidades que existe entre todos los seres humanos, y deberá ser reconocida como una riqueza en el estudiante; 3. **Interculturalidad**, que parte de las relaciones que hay entre diferentes grupos culturales, quienes gracias a la interacción logran un aprendizaje basado en el respeto; 4. **Equidad**, la cual resalta la adaptabilidad de un sistema educativo a la diversidad cultural; de allí parte el trato igualitario a partir de las diferencias y necesidades de los estudiante; 5. **Pertinencia**, que logra que el sistema educativo de respuesta a las necesidades de los estudiantes, logrando una transformación; y 6. **Calidad**, la cual regula que se estén desarrollando actividades significativas y adecuadas a las mejoras de la institución en todos sus enfoques (MEN, 2013).

Las poblaciones que se nombraron anteriormente y que son prevalecidas por el MEN dentro de la educación inclusiva, son descritos por los Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva de la UMNG (2020) junto con su referente normativo según el grupo poblacional, las cuales se pueden resumir en la Tabla 2:

Tabla 2 *Referentes Normativos Educación inclusiva*

Personas con Discapacidad	con Grupos Étnicos	Víctimas del Conflicto Armado	Habitantes de Frontera	Comunidad LGBTIQ+
-Resolución 14861 de 1985	-Ley 22 de 1981 -Ley 21 de 1991	-Ley 418 de 1997 -Ley 387 de 1997	-Ley 191 de 1995	-Acuerdo 371 de 2009
-Decreto 1421 de 2017: -Ley 324 de 1996 -Ley 361 de 1997 -Decreto 3011 de 1997 -Decreto 2082 de 1996 -Ley 582 de 2000 -Ley 762 de 2002: -Ley 982 de 2005 -Ley 1346 de 2009 -Ley 1482 de 2011 -Ley 1618 de 2013 -Ley 1752 de 2015	-Ley 70 de 1993 -Ley 115 de 1994 -Decreto 0804 de 1995 -Decreto 2249 de 1995 -Decreto 1627 de 1996 -Decreto 1122 de 1998 -Ley 725 de 2001 -Sentencia C-370 de 2002 -Decreto 3323 de 2005 -Decreto 4181 de 2007 -Ley 1381 de 2010 -Decreto 2957 de 2010	-Sentencia T-602 de 2003 -Sentencia T-721 de 2003 -Directiva Ministerial n.º 20 de 2008 -Ley 1448 de 2011 -Decreto 4798 de 2011 -Resolución 2620 de 2004 -Ley 975 de 2005 -Resolución 163 de 2011 -Decreto 128 de 2003 -Resolución 754 de 2013	-Ley 1084 de 2006	-Sentencia T-562 de 2013: -Sentencia T-804 de 2014 -Sentencia T-141 de 2015 -Documento Conpes Social 161 de 2013 -Decreto 1930 de 2013:

Nota: Construcción propia. UMNG

Finalmente, los Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva expuestos por la UMNG (2020) se amparan a los demás parámetros descritos por en el documento Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva del MEN (2013), pues consideran necesario generar estrategias que promuevan un sistema de educación superior inclusivo que parta de estrategias institucionales, académicas y pedagógicas que se adapten a las características de los estudiantes y sus entornos.

4.4 Directiva Transitoria No. 038 del 16 de diciembre del 2020

La presente directiva fue creada con el fin de emitir estrategias para el cumplimiento de los Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva de la UMNG (2020), esto con el fin de generar proyectos y estrategias que permitieran la atención de necesidades de la población estudiantil que hiciera parte de comunidad inclusiva e intercultural de la institución. (Ver anexo B)

Esta directiva descrita se ampara en el concepto abordado por el MEN (2013) sobre educación inclusiva. De este modo, se entiende la importancia de la educación inclusiva a nivel institucional, donde las acciones o estrategias administrativas y académicas buscan amparar de forma amplia y equitativa la diversidad como característica de todos los seres humanos. De esta forma, busca apoyar el cumplimiento del documento anteriormente descrito (UMNG, 2020).

El objetivo de la Directiva Transitoria 038 diseñada por UMNG (2020) ,fue que cada unidad académica y administrativa de la UMNG se encargara de realizar actividades dispuestas en el plan de acción establecido por la Sección de Atención al Ciudadano y el COASE. Aquellas actividades, se enfocaron en cada tipo población y tuvieron en cuenta los referentes nacionales e internacionales.

Partiendo de lo anterior, esta directiva describió quienes eran los responsables de los proyectos, los tiempos de entrega y como se deberían llevar a cabo las actividades para cumplir en determinado plazo, así reducir brechas prevaleciendo la educación para todos y todas.

La Directiva Transitoria 038 diseñada por la UMNG (2020) describe claramente el marco legal que la cobija y por la cual se guio, de esta forma destacando leyes y decretos como:

- Ley 115 de 1994
- La Constitución Política
- Ley 21 de 1991 para poblaciones indígenas
- Ley 982 de 2005, que reconoce los derechos de personas con discapacidad
- Decreto 2369 de 1997, que habla de la permanencia de estudiantes sordos en las IES
- Ley 1618 del 2013, que establece el pleno derecho de las personas con discapacidad
- Decreto 0804 de 1995, que regula la atención educativa de pueblos étnicos
- Decreto 2249 de 1995, que nombra la comisión pedagógica de comunidades negras.

Seguido a esto, la Directiva Transitoria 038 planteada por la UMNG (2020) o también llamada plan de acción, contemplaba 5 escenarios de los cuales estuvieron encargados aquellas unidades académicas y administrativas quienes debieron cumplir con los proyectos establecidos, con el fin de aportar a la inclusión e interculturalidad. De este modo, el primer escenario fue el **plan de caracterización**, el cual se basó específicamente en la creación de un instrumento para recaudar información frente a la cantidad de estudiantes que hacían parte de determinada población, identificar sus necesidades y tener una base estadística que lograra darle información a la UMNG frente a la cantidad de estudiantes por población que se encontraba matriculada.

El segundo escenario fue la **Sensibilización a la Comunidad**, mediante el cual se describieron las actividades que la UMNG debía seguir para fortalecer su identidad. Este escenario se enfocó en: a) dar a conocer el enfoque diferencial; b) identificar y reconocer a los estudiantes que hacían parte de la comunidad incluyente e intercultural y forjar acciones para su participación; c) identificar las realidades de cada estudiante, sus valores, competencias y actitudes; d) reconocer los diferentes grupos poblacionales presentes en la UMNG; y e) sensibilizar a toda la comunidad de buenas prácticas, que permitiera el respeto a la diferencia. (UMNG, 2020)

El tercer escenario fue **Bienestar** era el encargado de crear y difundir espacios artísticos, deportivos, culturales y demás actividades para la participación de estudiantes con discapacidad e intercultural. El cuarto escenario, **Gestión de Espacios Físicos y Tecnológicos**, este estaba dispuesto para la implementación y diseño de espacios físicos acordes a las necesidades de las población inclusiva e intercultural de la UMNG. Por último, el quinto escenario fue el llamado **Gestión de Relaciones Interinstitucionales** el cual generaba relaciones colaborativas entre diferentes instituciones. (UMNG, 2020)

De esta manera, desde cada unidad de la UMNG se identificaron las características sociales, económicas y culturales de los estudiantes que pertenecían a los grupos poblaciones de diversidad e interculturalidad que fueron las siguientes: a) Personas con discapacidad de tipo motora, sensorial y cognitiva; b) Personas con talentos excepcionales; c) Indígenas; d) Raizales; e) Afrodescendientes; f) Gitanos; g) Víctimas del conflicto -población afectada por violencia como desplazados y desmovilizados de grupos armados; h) Habitantes de frontera; i) Población LGBTIQ+; j) Cualquier otro grupo en riesgo de exclusión.

El alcance de este proyecto de investigación llegó hasta el análisis de los escenarios 1 y 2, descritos anteriormente, **Plan de Caracterización y Sensibilización de la Comunidad**. A partir de las acciones que allí se generaron, se empezó a dar respuesta a los objetivos propuestos en la investigación. De igual forma, aunque en la Directiva Transitoria 038 planteada por la UMNG (2020) describió diferentes grupos poblacionales, esta investigación realizó el estudio con talentos excepcionales, discapacidad motora, sensorial, cognitiva, grupos étnicos y víctimas del conflicto armado. Estas poblaciones fueron escogidas a partir de una base de datos de caracterización con la que contaba COASE y donde se relacionaban solo estas poblaciones.

4.4.1. Descripción de la ejecución periodo 2021-2022.

En este apartado se describió brevemente, en la Figura 3, el seguimiento que se le realizó a la Directiva Transitoria 038 diseñada por la UMNG (2020) durante el año 2021 y mitad del 2022. De esta forma, se puntualizaron las actividades que se llevaron a cabo durante ese periodo y los responsables de estas.

Plan de Caracterización					
Actividad	Responsable	Fecha		¿En Ejecución o Ejecutada?	
		Inicio	Terminación	Si	No
Análisis de variables y priorización según contexto de la UMNG para la revisión y ajuste necesarios de la encuesta.	COASE y Sección Atención al Ciudadano	febrero de 2022	abril de 2022	si	
Exploración y ajuste del instrumento de recaudación de Información - Encuesta	COASE, Sección Atención al Ciudadano	abril de 2022	junio de 2022	si	
Revisión y valoración (evaluación) de la automatización del instrumento de medición en el sistema de información de la UMNG.	Oficina Asesora de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y División de Admisiones, Registro y Control Académico	marzo 2022	noviembre 2022	si	
Automatización e Integración de las bases de datos de las Unidades académico-administrativas. Sistema de Información Integrado.	Oficina Asesora de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	marzo 2022	diciembre 2022	si	
Sensibilización a través de medios informativos de la UMNG	División de Bienestar y División de Comunicaciones Publicaciones y Mercadeo	marzo de 2022	diciembre 2022	si	
Capacitaciones a directivos, docentes, administrativos y estudiantes sobre Inclusión e	COASE, Sección Atención al Ciudadano	marzo 2022	noviembre 2022	si	
Fechas conmemorativas de la discapacidad	COASE	enero 2022	diciembre 2022	si	
Día de la Inclusión en la Educación UMNG	COASE, Sección Atención al Ciudadano, División de Bienestar	16 octubre	16 de octubre	si	
Despliegue de actividades lúdicas formativas	División de Bienestar	enero 2022	diciembre 2022		
Creación de talleres inclusión y estrategias pedagógicas	COASE, Sección Atención al Ciudadano, División de Bienestar	marzo 2022	noviembre 2022	si	
Diseño de Protocolos para Población en condiciones de discapacidad, vulnerabilidad y excepcionalidad	Sección Atención al Ciudadano, Oficina Protección al Patrimonio	febrero 2022	junio 2022	si	
Diseño de Campañas publicitarias para redes sociales para Socialización de Protocolos.	División de Comunicaciones Publicaciones y Mercadeo	febrero 2022	junio 2022	si	

Figura 3: Actividades ejecutadas Directiva 038. COASE. UMNG

El anterior cuadro relacionó dos partes, la primera ellas que se encuentra de fondo blanco describió las actividades contenidas en el **Plan de Caracterización**, el cual se sustentó en la realización de un instrumento de recaudación de información llamado encuesta el cual gracias a las TIC fue diligenciado por estudiantes de la UMNG para de esta forma, empezar la caracterización y saber quiénes pertenecían a la comunidad incluyente e intercultural. Esta encuesta, tuvo el fin de no ser utilizada solo por un periodo académico, sino que gracias al sistema de información que manejaba la universidad llamada UNIVEX, los estudiantes la debían diligenciar como requisito obligatorio. Se encontró como resultado, que la encuesta no fue realizada por ninguno de los estudiantes de la universidad para empezar la caracterización; por problemas en el departamento de las TIC esta no fue estructurada de manera completa en la plataforma UNIVEX, lo que no permitió su ejecución y dilató el proceso de caracterización.

Por otro lado, en el apartado de color azul, se describieron las actividades pertenecientes a la **Sensibilización de la Población**, donde se ejecutaron capacitaciones a docentes, actividades lúdicas, talleres de inclusión, diseño de protocolos de acción y el diseño de campañas publicitarias alusivas a la discapacidad y a los grupos étnicos con el fin de celebrar días conmemorativos de diferentes grupos poblacionales. Se encontró que se dio cumplimiento con muchas de estas actividades en su totalidad, pero otras actividades como diseños de protocolos para la población en condición de discapacidad, talentos excepcionales, grupos étnicos y víctimas del conflicto armado y el desarrollo del día de la inclusión no llegaron a ser ejecutadas ya que, las dependencias encargadas manifestaron la necesidad de contar con una caracterización de la población y así diseñar protocolos de acuerdo a las necesidades. En cuanto al día de la inclusión, era necesario confirmar la participación de diferentes dependencias para que el evento fuera masivo y se siguiera realizando año a año, tiempos y escenarios que tampoco fueron dispuestos para que este día se realizara. Todo esto, como panorama de lo realizado durante el año 2021.

Por último, es importante describir en la Tabla 3 las preguntas que guiaron el Plan de Caracterización con la creación de la encuesta, realizada por COASE y la Sección de Atención al Ciudadano, abarcando la información básica registrada en el UNIVEX que es el portal de estudiantes.

Tabla 3 Encuesta de caracterización de la población inclusiva e intercultural de la UMNG

CATEGORÍA	PREGUNTA	RESPUESTA
	¿Actualmente cuenta con algún apoyo, beca o auxilio económico brindado por alguna persona y/o institución pública o privada?	-Si -No -Otro:

<p>Información Socioeconómica:</p>	<p>Nota: si alguna persona registra que SÍ es importante desplegar la siguiente pregunta:</p> <p>¿Cuál es su apoyo?</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Generación E -Equidad -Gobernación de Cundinamarca -ICETEX -Víctimas del conflicto armado -Incentivo de Jóvenes en acción -Ministerios de las TIC -Ministerio de Defensa
<p>Identificación de Necesidades</p>	<p>¿Indique si necesita alguna de las siguientes ayudas para el desarrollo de sus actividades cotidianas</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Audífonos con iluminación -Lentes con iluminación -Prótesis externas -Bastón -Silla de ruedas -Perro lazarillo -Braille -Ninguna
<p>Tipo de Población</p>	<p>¿Hace parte de alguno de estos grupos?</p>	<ul style="list-style-type: none"> -Diversidad sexual y de género (LGBTIQ+) -Afrodescendientes -Indígenas (Despliegue de pueblos indígenas) -Raizales -Palenqueros -Rrom o gitanos -Talentos excepcionales -Madres cabeza de familia -Desplazados -Victima del conflicto armado -Etnias -Persona en condición de discapacidad -Trastorno del Espectro Autista

		(TEA) -Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH) -Ninguna
	¿Ha presentado o presenta algún tipo de discapacidad?	-Sí -No -Tal vez
	¿Ha presentado o presenta algunos de estos tipos de discapacidad?	Física Auditiva Visual Sordoceguera Intelectual Baja visión Ninguna Otra...
	Indicar si es:	-Transitoria (incapacidad temporal) -Permanente -Ninguna de las anteriores -Otra...
	¿Cuál es el origen de su discapacidad?	-Genético -Accidente -Adquirida con el tiempo -Nacimiento
	¿La discapacidad o condición se encuentra certificada por su EPS (Entidad Prestadora de Salud)?	-Si -No

Nota: Construcción propia. UMNG. Datos del 2021

5. MARCO TEÓRICO

5.1 Cultura en Organizaciones de Educación Superior

La palabra ‘cultura’ proviene, según el diccionario de la RAE (2001), del latín cultivar o cultivado que se deriva de un resultado o una acción y es desde aquí que la cultura se refiere a esos valores, supuestos y todas aquellas normas compartidas que están rodeadas en sí por los símbolos, las prácticas y ritos que pueda tener una organización y así un grupo de personas. De acuerdo al mismo concepto Boas (1981) la define desde las conductas físicas y mentales de una persona pero que se construyen en un grupo social, un ambiente, un grupo característico en el cual finalmente se incluyen funciones y actividades.

Por otra parte, Granell de Aldaz (1997), la define como aquello que comparten todos o casi todos los integrantes de un grupo social; manifiesta que son formas de socializar complejas, pero que están determinadas por valores, conductas y actitudes. De este modo, la cultura es un “conjunto de creencias, comportamientos y valores que comparte un colectivo” y, en el caso de una institución de educación superior, estos “tienen influencia en cómo se arraiga cada miembro de la universidad” y si son sentidas de manera positiva. (p. 36)

Judge y Robbins (2009) definen la cultura desde lo que llaman “culturas fuertes”. Estas son aquellas donde los valores de una institución se comparten con intensidad y de manera holística, pues consideran que entre más miembros acojan esos valores, así será su dedicación y compromiso; permite finalmente una cultura fuerte. Si esto lo miramos con los planteamientos anteriores de las prácticas pedagógicas guardan mucha relación entre sí, pues se deben revisar las implicaciones que tienen las creencias, los valores y las percepciones a largo plazo. Lo anterior está relacionado con los imaginarios que los docentes, o la mayoría de los miembros de la institución, tienen sobre la educación inclusiva.

Según Serna (1997), los factores que influyen en la caracterización de la cultura organizacional son: a) los estilos de dirección; b) los fundadores; c) el talento humano; d) estructura y autonomía. Estos factores permiten “deslumbrar iniciativas, intenciones, formas de comunicación y de dirección en las organizaciones para, de igual manera, lograr que las personas sean el eje central del desarrollo y evolución de la cultura” (p. 106). Este autor pone énfasis igualmente a los valores y creencias que se comparten en la institución pues considera que son las que proporciona un marco que mueve el comportamiento y las acciones de las personas; estas últimas están dirigidas por la autonomía que permite libertad en el actuar, en la toma de decisiones y el desarrollo de la propia organización.

Por otro lado, Kotter & Heskett (1995) consideran esencial los valores compartidos entre los miembros de la organización, los cuales se mantienen a lo largo del tiempo así haya un cambio en los individuos. Este cambio también está sujeto a los comportamientos de cada uno de estos individuos, pues logra fomentar o no la cultura dentro de la organización. De este modo, podemos concluir que la organización es un sistema de aprendizaje que genera y enseña; es un espacio simbólico de resocialización cultural donde la productividad personal hace parte de la competición empresarial.

Podemos de este modo definir la cultura organizacional como un componente fundamental que aporta desde múltiples principios a fortalecer la personalidad de una empresa, su organización y estructura, todo esto pensado para potenciar el desarrollo de los trabajadores y de la empresa misma, pues uno no puede ser sin el otro; la conexión parte de entender la cultura como eje esencial que sostiene toda interacción, desempeño, éxito, evolución e innovación de una organización.

Estos autores manifiestan que en las instituciones educativas no es claro el concepto pues se puede relacionar con términos como clima o ethos, pues estos vienen de las anteriormente llamadas “corporaciones” que lo que pretendían era generar ambientes eficientes y estables. De esta forma, Heckman (1993) atribuye importancia a las creencias que comparten los profesores, pero también estudiantes y directivos, todos los agentes educativos y su aporte a la cultura.

La cultura en educación también está íntimamente ligada al concepto anterior, pues se involucran a los docentes y demás agentes educativos, así mismo Cheng (1993) en una de sus investigaciones encontró que si hay profesores motivados, La cultura es fuerte y sólida pues trae consigo liderazgo, intimidad, satisfacción y productividad en las labores que realizan.

El educador, en su ejercicio como maestro debe comprender que su trabajo “le permite humanizarse y vivir procesos de crecimiento personal. Las características de comportamiento del docente permiten valores tales como el compromiso, la responsabilidad y la dedicación” (Sandoval, 2008, p. 248). La institución educativa tiene como responsabilidad la formación de personas; si el maestro desconoce el perfeccionamiento propio no puede llegar a cumplir con el mandato de educar y enseñar, pues el ejemplo es una herramienta esencial para fomentar, facilitar e inducir hábitos intelectuales y dar significado a la práctica.

Otro estudio referenciado por Stolp (1994) comprueba que el éxito en los resultados de los estudiantes está relacionado con la coherencia en el planteamiento del horizonte institucional. Es decir que la misión, los planteamientos estratégicos, los planes de estudio, formación docente y sobre todo la toma

de decisiones deben ser coherentes entre sí. El autor afirma que las culturas sanas parten de los logros, satisfacción y motivación de los docentes.

De esta forma, la cultura logra que los comportamientos y acciones orienten la institución, así en el PEI se pueden encontrar aspectos relevantes en la cultura como los valores, el horizonte, procedimientos y ritos que todos los agentes educativos deben seguir, asumir y poner en práctica.

Por otro lado, es importante abordar el concepto de *ethos* que parte del modo de ser que va adquiriendo una persona a lo largo de su ejercicio cotidiano, así va logrando formar un carácter y libertad propia, esto según Altarejos, Ibáñez Martín, & Jordán (2003) se va construyendo a partir de la formación y del contexto; el *ethos* finalmente es el resultado de los valores transformados y su práctica en aquel contexto, lo cual es un resultado de una vida virtuosa, desde la prudencia, la templanza y la fortaleza que permite que la persona encuentre un camino al perfeccionamiento. La formación de hábitos viene a ser esencial en el crecimiento de la persona, de este acto evolutivo se desprende el desarrollo de virtudes que le permite alcanzar niveles de conciencia suficientes para inducirlo al buen obrar, aquellos actos que fluyen naturalmente. Las instituciones educativas están llamadas a coadyuvar en la formación de estos hábitos a través de la construcción de currículos cuyos principios fundamentales estén enmarcados en la formación de la persona desde todas las dimensiones de crecimiento. Por consiguiente, el *ethos* como resultado de una vida virtuosa, modo de ser de una persona es el resultado de la apropiación y práctica de los valores transformados en virtudes en la medida en que se vayan haciendo realidad y experiencia de vida. Entre la gama de virtudes humanas, las virtudes cardinales, la justicia, la prudencia, la templanza y la fortaleza son el insumo que el ser humano puede encontrar para el intento por buscar un camino de perfeccionamiento para beneficio de sí mismo y de los demás.

Este concepto permite generar una relación entre la configuración de la cultura, frente a las prácticas personales de las personas que conforman una organización, en este caso una organización educativa superior. Son esas prácticas las que generan calidad y permiten un mayor rendimiento individual y grupal, es por esto que es importante abordar las prácticas pedagógicas que son las que enfatizan en la formación equilibrada del saber y del ser. Pues el *ethos* permitirá la reflexión acerca de la forma como evidencian los docentes en su quehacer pedagógico comportamientos, actitudes y cómo estos mismos fortalecen a los estudiantes.

5.2. Prácticas Pedagógicas

Es necesario en esta investigación dar un vistazo a las prácticas pedagógicas inclusivas, pues como se ha descrito hasta el momento, la educación en Colombia ha realizado ajustes en diferentes sectores sociales, institucionales y culturales que logran una visualización hacia la educación superior inclusiva, pero ahora vale la pena preguntarse si los docentes de las instituciones le brindan a sus estudiantes una educación que da respuesta a las necesidades individuales, así Lopera (2004) afirma que:

Se requieren cambios trascendentales en el ser del maestro, es decir, docentes que se permitan pensar su acto educativo con sensibilidad humana, con solidaridad, ética y con un profundo amor pedagógico, en otras palabras, un maestro posibilitador y no un maestro que genere barreras. (Lopera, 2004, p. 4)

De allí la importancia de que los docentes se transformen en líderes en su entorno educativo, pues de allí surgen propuestas innovadoras que dan respuesta a las necesidades de la población estudiantil diversa y cambiante, sin dejar de lado el brindar una pedagogía para todos, respetando las particularidades de sus estudiantes. Según Zaccagnini (2008) detectar las necesidades de los estudiantes- según la dimensión del desarrollo en el que se encuentren- es fundamental para dar respuesta inmediata. Por ello, un docente inclusivo es aquel que se convierte en mediador de procesos; quien teje redes de apoyo cooperativo para transformar su práctica en el aula de clase, menguando el ambiente en uno de respeto (Uno en el que se fomentan las capacidades y talentos de los estudiantes)

Según Contreras (2020), la práctica pedagógica se da por una persona con mayor conocimiento quien favorece la enseñanza y aprendizaje desde la crítica del saber. Son esas prácticas las que generan el eje central de la educación y es allí donde se gestan todas aquellas prácticas inclusivas, las cuales logran romper paradigmas. De acuerdo con Ainscow (2012), las prácticas movilizan todo lo que está al alcance de la educación para cubrir las necesidades en la enseñanza y el aprendizaje. En el mismo sentido Canet (2009), describe que las escuelas inclusivas deben crear respuestas pertinentes a las necesidades de los estudiantes, y es por esto que las didácticas que se realicen deben corresponder con esas mismas necesidades para fomentar así la interacción, coordinación y la utilización de recursos acordes en las prácticas pedagógicas en el aula. Por su parte, Zaccagnini (2008) hace una diferenciación entre el sujeto que enseña y el que aprende; , así, habla de un sujeto pedagógico o mediador y un sujeto educando. Las prácticas pedagógicas no pueden generalizarse pues todos los estudiantes no cuentan con las mismas habilidades. Él nombra a los estudiantes con discapacidad física, sensorial o cognitiva quienes son los que mayormente requieren de estrategias que trabajen en sus necesidades dentro y fuera del aula de clase. Estas estrategias también deben contar con una forma de evaluación flexible y acorde que promuevan la permanencia en la educación

superior. Esto lo apoya Fernández (2012) cuando dice que los docentes deben trabajar en competencias que les faciliten ser inclusivos y lo apropien a su actuar profesional.

A partir de los planteamientos anteriores, podemos abordar las nociones que tiene el, José Herrera (Saldarriaga Concha, 2021) quien aborda el tema de ‘diversidad: ¿Cómo enriquecer la práctica pedagógica?’ El docente hace esbozos en lo que él llama la ‘Pirámide de las Prácticas Pedagógicas Inclusivas’, donde describe tres aspectos clave que deben tener en cuenta los docentes para generar prácticas inclusivas en el aula; una no puede estar sin la otra, pues si una parte de la pirámide falta puede derrumbarse por completo.

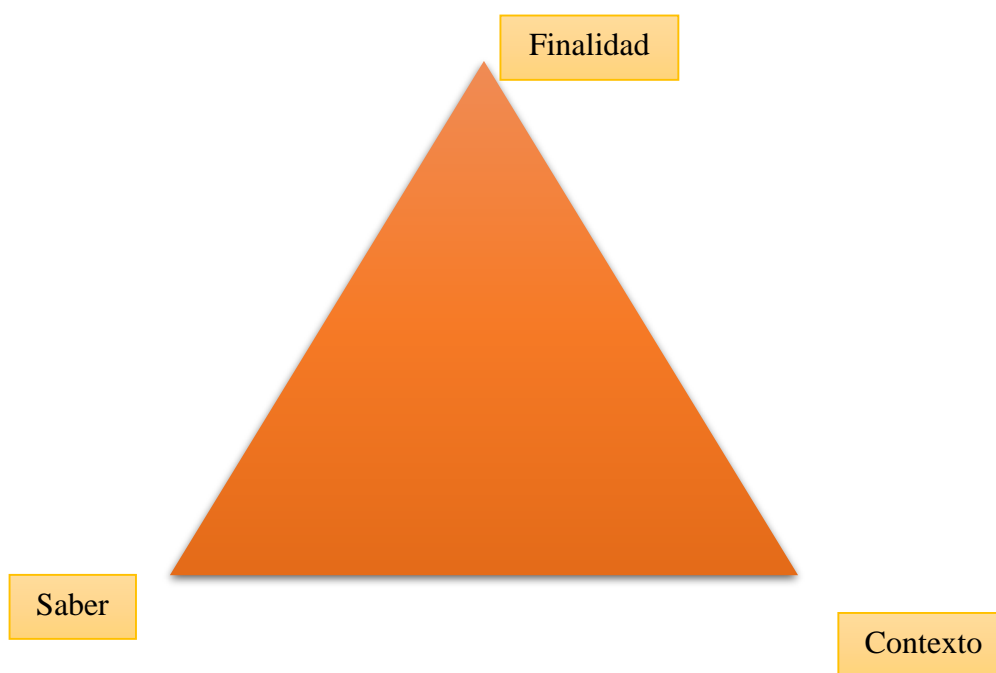


Figura 4: Pirámide de las prácticas pedagógicas inclusivas. Construcción propia a partir de la noción del profesor Herrera

La finalidad es lo que él denomina la construcción y comprensión, pues todo proceso de aprendizaje debe tener una finalidad clara, la cual se construye desde la pertinencia del micro y macro currículo. Esa finalidad siempre va en crecimiento, lo cual nos lleva a pensar el contexto cultural local que un docente no puede olvidar pues para cumplir aquella finalidad se debe tener conocimiento del grupo estudiantil, sus necesidades, dificultades y limitaciones. De esta forma, se le permite al docente generar comunicación y empatía con los mismos. Por último, el saber tiene relación con el dominio que debe tener el docente de su asignatura; ese es su saber y a medida que la apropiación del saber es más amplia, se extiende el panorama de acción, generando así prácticas inclusivas; no le temerá a abordar lo nuevo y lo desconocido.

Por otro lado, es importante traer de nuevo a colación el concepto de “ethos docente” pues parte del modo de ser o actuar de una persona desde la apropiación que ha tenido de sus propias prácticas y valores que trasforma en virtudes; todo esto se logra desde la experiencia. Cuando se nombran las virtudes vale mencionar, que han sido estudiadas por la filosofía desde hace mucho tiempo y son parte fundamental del ethos pues hablan de ese modo de ser, pero desde el “ejercicio cotidiano de la propia libertad” (Altarejos *et al.* 2003, p. 98).

Según Aristóteles (1979) el *ethos* viene del hábito y el carácter, pues allí se gesta la acción humana y las virtudes las difiere desde el entendimiento; las virtudes morales y los actos virtuosos. Sandoval *et al.* (2010) señalan, a propósito, que el educador es el gran arquitecto, quien coloca bases sólidas en formación de las competencias sociales, intelectuales, morales, afectivas y religiosas. Quien, tras las experiencias de cada uno de sus estudiantes, ayuda a estos a buscar su identidad. Esta tarea implica haber descubierto la suya propia, para que, a su vez, desde una postura de libertad induzca a sus pupilos hacia dicha libertad; aquella libertad concebida desde al acto de poder elegir, de tal manera que la persona en formación sea capaz de encontrarse a sí mismo y conducir su vida hacia sus propios idearios, al reconocimiento del bien para poder obrar en coherencia; en efecto, la sabiduría y grandeza del hombre se centra en el obrar bien y en función del otro. La educación de calidad se ha definido como aquella que forma mejores seres humanos, con comportamientos éticos y sociales coherentes, que le permitan convivir y coexistir. Sandoval *et al.* (2010) indican que el educador es un arquitecto quien, desde la formación de competencias sociales, intelectuales, morales, afectivas y religiosas, logra que sus estudiantes formen su identidad, pero esto solo puede darse si el docente conoce su propia identidad, su libertad, sus formas de elegir, sus posturas e idearios que lo llevarán a actuar con coherencia.

Para lograr una aproximación del *ethos* “docente” en las instituciones educativas de orden superior, es fundamental que los docentes reflexionen sobre su práctica, sus actitudes y como estas fortalecen o no a sus estudiantes. De este modo, el ethos se formará desde la apropiación de las virtudes, las formas de actuar para ser libre y formar tejido social. El ethos profesional según Altarejos, Ibáñez, & Jordán (2003) va más allá de las acciones materiales que forman una actividad, por ello el ethos es algo personal que parte de las virtudes básicas y superiores; competencia, la iniciativa, el compromiso, la responsabilidad y la dedicación.

Así, podemos afirmar que para desarrollar una práctica educativa desde "saber cómo" hacer diversas cosas, pues el carácter educativo de cualquier práctica sólo puede hacerse desde la ética para proceder de acuerdo con una idea más o menos comprensible de lo que es actuar de forma educativa. De ese saber práctico también dice Gadamer (1997) que emerge cuando la vida cotidiana se ocupa de sí misma y de lo que se requiere para resolver algo, de manera tal que las cosas, al decir de Heidegger, “aparecen en

su ser” por su referencia a la acción, la racionalidad práctica está siempre invocada a distinguir entre lo “conveniente” lo inconveniente, entre lo “correcto” y lo “incorrecto” por lo que el saber práctico tiene una dimensión ética que no se puede pasar por alto.

De ese saber práctico, Gadamer (1997) dice que si se ponen estas concepciones del saber pedagógico y la práctica pedagógica en relación con prácticas pedagógicas inclusivas, se logra llegar a una definición más amplia, pues los docentes como agentes del saber son dueños de su accionar y así son quienes deciden el cómo, el cuándo y el qué en el aula; ese poder y dominio no parte solo de su saber sino de lo que llamamos anteriormente *ethos* docente que le permitirá generar una interpretación de su medio, del contexto estudiantil y de la cultura misma de la institución en la que se encuentra.

5.3. Política de Educación Inclusiva

Este capítulo describe qué es una política institucional y qué relación tiene con el ámbito educativo, pues hay políticas para diferentes escenarios y es a partir de ese escenario que se puede determinar la pertinencia de una política, tiempos de ejecución, presupuesto y demás que hacen que tenga sentido y aporte a lo social y económico

Por su lado, Hochleitner (2008) describe que la política educativa parte de los principios, fines y objetivos que direccionan la institución educativa para llegar a un fin que es garantizar la calidad educativa, esta tarea le corresponde al Ministerio de Educación de cada país, pues es su responsabilidad como ruta a seguir para el desarrollo de la educación.

Domingo (1997), aporta a esta investigación en cuanto plantea que las políticas no solo crean marcos legales o de actuación, sino que también deben permear las ideas y los valores que se rigen en la institución, pues se van convirtiendo en formas de pensar, un lenguaje en el que todos se ven permeados.

Según el MEN (2013), la educación inclusiva cuenta con estrategias de acción para trabajar en el acceso y permanencia de los estudiantes en la educación superior, una de calidad y equitativa. Esta política describe herramientas y profesionales de apoyo que brindan esta atención apropiada desde los planes de mejoramiento, los cuales reconocen que todos los estudiantes son diversos y cada persona es única. Cuando se habla de educación inclusiva se parte de la cultura y la práctica que orientan el abordaje de las personas con discapacidad entre otras poblaciones desde el enfoque de derechos garantizando la calidad.

Partimos de la noción de Booth y Ainscow (citados por Domínguez, 2016) quienes en su estudio ‘Index for Inclusion: Developing Learning and Participation in Schools’, crearon un índice para evaluar la

gestión inclusiva en las instituciones del Centro de Estudios para la Educación Inclusiva (CSEI) cuyo objetivo era empezar a transformar la noción de educación inclusiva en las instituciones. Así Ainscow (2001) afirma que la educación inclusiva parte de la reestructuración de la cultura y las prácticas educativas para lograr abordar la participación y desde una perspectiva de atención a la diversidad. A su vez, Domínguez (2016) afirma que la educación inclusiva transforma a las instituciones educativas desde la pertinencia a todos los estudiantes de la educación, eliminando barreras para el aprendizaje y logrando la participación de todos y todas. Fue así como describió tres factores importantes para las aulas educativas más inclusivas: a) Liderazgo de la política de inclusión; b) Plan de formación para los docentes; c) Estrategias para formar docentes inclusivos- apoyo y, por último, la creación de programas inclusivos de calidad. 1) Realizar un diagnóstico y análisis en el liderazgo de la política de inclusión, administración e implementación del programa inclusivo. 2) Realizar una descripción de las necesidades del programa para implementar un plan de formación para maestros inclusivos. 3) Implementar los lineamientos de las estrategias que brindan apoyo para el docente de clase que enseña una clase inclusiva, incluyendo estrategias de desarrollo de personal, equipos de pares para resolver problemas, estrategias de instrucción y currículo inclusivos, así como una instrucción a niveles múltiples. 4) La creación de programas educativos inclusivos está ligada a la creación de una educación de calidad para todos los estudiantes.

Otro aporte para la construcción del concepto de educación inclusiva, fue realizado por Sandoval (2002), a través de la construcción de una ‘Guía para la Evaluación y Mejora de la Educación Inclusiva en los centros educativos de Madrid, España’. El *index for inclusion* se ajustó al contexto educativo español con base en la traducción al castellano realizada por la Oficina Regional de la Unesco para América Latina y el Caribe (OREALC). Esta adaptación permitió a los investigadores dimensionar la educación inclusiva en estos centros educativos, desde tres pilares fundamentales según la UNESCO (2008): a) Desarrollar prácticas de enseñanza, aprendizaje; b) Elaborar políticas inclusivas; y c) Crear culturas inclusivas.

Garza (2014) afirma que, producto del consenso mundial convocado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1990), en 1990 la iniciativa ‘Educación para Todos’ –junto con la declaración de Salamanca en 1994– consideró que la educación inclusiva se debía basar en el libre acceso de las personas a la formación académica de calidad, sin importar sus características sociodemográficas, ideológicas o culturales, aportando así a una sociedad justa en la que se favorezcan los óptimos procesos de aprendizaje y en la cual se promueva el desarrollo de estrategias y acciones que garanticen la plena participación de los estudiantes en el sistema universitario, minimizando así el impacto de las posibles barreras para el acceso, la permanencia y graduación

Durante la Conferencia Regional de América Latina y el Caribe (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2008), se abordó la educación superior como un derecho que deben proteger las comunidades académicas garantizando la calidad en la educación. De esta forma, el MEN y el Centro de Innovación y Desarrollo (2007) realizaron un estudio sobre educación inclusiva en Colombia. El estudio fue realizado en 127 IES colombianas y se encontró un incremento en la tasa de acceso a la educación superior de la población diversa, 98 % entre el 2007 y el 2011. Fue a partir de allí que el MEN encontró que no solo se podían incluir las necesidades educativas especiales, como eran anteriormente llamadas, sino que debían incluirse otras poblaciones como los pueblos étnicos así la denominación cambiaría a Necesidades Educativas Diversas (NED) con otros grupos poblacionales en el sistema educativo y en la política pública.

Ahora bien, siguiendo el concepto de política se abordara la política anteriormente nombrada, Lineamientos para una Política de Educación Superior Inclusiva del MEN (2013) donde se concibe la educación inclusiva como:

Un proceso permanente que reconoce, valora y responde de manera pertinente a la diversidad de características, intereses, posibilidades y expectativas de la niñez, así como de adolescentes, jóvenes y adultos, cuyo objetivo es promover su desarrollo, aprendizaje y participación, con pares de su misma edad, en un ambiente de aprendizaje común, sin discriminación o exclusión alguna, y que garantiza, en el marco de los derechos humanos, los apoyos y ajustes razonables requeridos en su proceso educativo a través de prácticas, políticas y culturas que eliminan las barreras existentes en el entorno educativo. (MEN, 2013, p. 7)

A propósito de esta definición, la educación inclusiva implica generar estrategias que eliminen todo tipo de exclusión partiendo desde lo económico hasta lo actitudinal; debe eliminar así el rechazo, las diferencias y la invisibilidad de los estudiantes con discapacidad promover el acceso, la permanencia y la graduación de todos los estudiantes en la educación superior (Arizabaleta & Ochoa, 2016). En este punto es importante describir un apartado significativo propuesto en los lineamientos donde se encuentran los retos para promover en las instituciones de educación superior del país frente a la educación inclusiva y la evaluación de la propia política desde el grado de apropiación de los docentes de pregrado de la UMNG frente a la política y las acciones generadas para el reconocimiento y participación del grupo poblacional específico. De esta forma, el MEN (2013) puntualiza los siguientes retos: a) generar procesos académicos inclusivos; b) contar con docentes inclusivos (Ver Tabla 1); c) espacios de investigación con el enfoque de educación inclusiva; d) estructura administrativa que genera acciones y, por último, el diseño e implementación de una política de educación superior inclusiva e intercultural. Es así que el reto número

dos describe claramente la importancia de contar con docentes inclusivos, es decir “formados en educación inclusiva”, generando un cambio de sus prácticas pedagógicas; un pensamiento holístico que visualiza particularidades, contextos y necesidades propias de los estudiantes. Dichos retos buscan que las IES hagan una profunda y rigurosa reflexión alrededor de problemáticas del contexto universitario como la deserción y, a su vez, analicen cómo influyen en la calidad de la educación superior en Colombia.

5.4 Características de la Educación Inclusiva

La descripción que hace el MEN (2013) de las características de la educación inclusiva fueron pilares para el abordaje de esta investigación:

1.Participación: Es la participación activa dentro de la comunidad educativa, desde el respeto, la escucha y la interacción

2.Diversidad: Es la diferencia que poseemos todos los seres humanos, es inherente y por ello es una riqueza que alimenta la identidad de los estudiantes

3.Interculturalidad: Interacción entre diferentes grupos culturales desde el respeto y la garantía de derechos

4.Equidad: Se garantiza el trato igualitario partiendo de las necesidades individuales de las personas.

5.Pertinencia: Aquí el sistema educativo da respuesta oportuna y eficaz a las necesidades de los estudiantes, logrando una transformación

6.Calidad: Son las condiciones que permiten el adecuado y pertinente desarrollo de las actividades académicas, su mejora constante, el buen servicio, la cualificación, desarrollo y enfoque en todas las esferas educativas.

Por otro lado, la Ley 1448 de 2011 -en el artículo 13 -define un concepto fundamental y es el enfoque diferencial que identifica a todas aquellas poblaciones con características puntuales de sexo, género, orientación o discapacidad. Este enfoque lo que permite es brindar atención diferencial partiendo de las necesidades de los estudiantes a) Niños, niñas y adolescentes; b) Mujeres (víctimas de violencia de todo tipo o que sufren discriminación); c) Adultos mayores; d) Personas con discapacidad; e) Diversidad sexual o LGBTI; f) Comunidades Rrom o gitanos; g) comunidades indígenas y h) Comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras.

Por su parte, el MEN (2013) menciona que el enfoque poblacional fue anterior al de educación inclusiva y que cobijaba grupos poblacionales específicos que hoy en Colombia aún se priorizan en la

educación inclusiva como: a) Personas con discapacidad y/o talentos excepcionales; b) Comunidad étnica; c) Víctimas del conflicto armado y desmovilizados.

Es importante describir en este apartado los referentes sobre inclusión en educación superior, los cuales fueron concernientes para esta investigación desde los planteamientos que han hecho otras universidades y entidades de educación superior, esto al estar desde hace tiempo tocando este tema con iniciativas que partieron de la necesidad del reconocimiento de estas poblaciones en las IES. Una de esas herramientas es el Índice de Inclusión para la Educación Superior (MEN, 2018), que tiene el objetivo de facilitar el análisis de cómo están las IES en materia de educación inclusiva y hacer así un análisis de las barreras que estén vulnerando los derechos de los estudiantes relacionados con la exclusión. Seguido a esto, también existe la Red IES compuesta por diferentes universidades del país públicas y privadas que trabajan en pro de la educación inclusiva en el país. (Red Colombiana de Universidades por la Discapacidad, 2018).

Por consiguiente, la implementación de unas prácticas pedagógicas inclusivas no solo depende de las capacidades de los docentes, desde sus procesos de enseñanza, sino que son un conjunto de acciones que cooperan e integran a todos los agentes educativos, con el fin de proporcionar un aprendizaje eficiente y adecuado para toda la comunidad, sin distinción ni diferencia entre los estudiantes.

Las definiciones anteriores permitieron esbozar argumentos para el desarrollo de esta investigación. La política de educación inclusiva está tomando una fuerza en Colombia, específicamente en las instituciones de educación superior, gracias a los planteamientos del MEN. En los mismos se destaca la inclusión como un proceso necesario para cerrar las brechas que existen entre diferentes poblaciones y las instituciones, con el fin de llegar a una educación de calidad, equitativa y libre de barreras en el aprendizaje y la participación. Las IES deben transformarse para atender la riqueza de la diversidad y no al contrario, no deberá ser el estudiante quien deba cambiar para adaptarse, permanecer y participar en una IES.

Es importante describir dentro de la política de educación inclusiva describir El Índice de Inclusión para Educación Superior (2000) que es una de esas herramientas que les permite a las instituciones de educación superior hacer un diagnóstico frente a los avances tenidos a la hora de atender a la población diversa e intercultural en Colombia, esto enmarcado en una educación para todos. Este documento surge del interior del MEN, desde el Viceministerio de Educación Superior (VES), con el apoyo técnico de la Fundación Saldarriaga Concha; lo que pretende es que las instituciones de orden superior comprendan el valor de la diversidad y lo que trae consigo una transformación que lleve a la educación inclusiva y así tener claridad sobre la metodología que deberían seguir para medir los avances, y generar estrategias en torno al

fortalecimiento de las políticas, la cultura y las prácticas. A partir de allí el índice de inclusión en educación superior (2000) precisa:

Con fundamento en la Constitución Política de 1991, se configuran como poblaciones de especial protección constitucional las personas y grupos que se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta a causa de su condición económica, política, cultural, lingüística, geográfica, física o mental⁴¹; la jurisprudencia constitucional ha reconocido a las mujeres, los niños y niñas, los adolescentes, las personas mayores, las personas con discapacidad, los indígenas y los afrocolombianos⁴². Además, las autoridades del Estado han extendido dicha protección a las víctimas⁴³, los defensores de derechos humanos, la mujer gestante y lactante, los recicladores, las madres cabeza de familia, la población LGBTI, las personas en situación de calle, las personas que viven con VIH/SIDA y la población reclusa⁴⁴. Aunque la conceptualización está en constante evolución, el Índice busca poner presentes las barreras y facilitadores dentro de las IES, sin olvidar las particularidades de todos los estudiantes, promoviendo una educación de calidad con enfoque de educación inclusiva.

Esta herramienta consta de tres fases que orientan a las instituciones de educación superior para que realicen el proceso de identificación de sus condiciones y la definición de las acciones para la transformación de su gestión, con miras a garantizar una educación de calidad, plural e incluyente, esto para tener en cuenta las particularidades de los estudiantes. De este modo, se presenta primero la contextualización, la estabilización y, por último, la profundización. La primera etapa permite, con base en los resultados obtenidos, reconocer el estado actual de la atención a la diversidad y analizar las fortalezas y las oportunidades de mejoramiento, y a partir de allí las instituciones establecen sus prioridades para tomar decisiones. En la segunda etapa de estabilización se describen seis actividades, las cuales buscan implementar el plan de mejoramiento para la transformación de la política institucional educativa, desde el enfoque de educación inclusiva. La fase de profundización permite calificar continuamente las acciones en pro de la atención a la diversidad en la institución, modificando en cualquier momento aquellas que se consideren pertinentes.

6. ESTADO DEL ARTE

A propósito de este tema de investigación se han indagado cuatro trabajos de investigación que lo antecedieron y dieron claridades respecto bagaje de investigación referente al tema de educación superior inclusiva, más enfocadas a análisis documentales o estudios de caso.

La primera investigación fue de M. Stella Fajardo titulada ‘La Educación Superior Inclusiva en Algunos Países de Latinoamérica: Avances, Obstáculos y Retos’ (Fajardo, 2017) en la cual se describen claramente categorías como diversidad cultural, política educativa y derechos en educación. Estas categorías guían un estudio exploratorio cualitativo donde se realizó un análisis documental de diferentes tesis que trabajaron el concepto de educación inclusiva en los últimos 10 años en países de Latinoamérica y Colombia, que han tenido un bagaje importante en la implementación de políticas de educación superior inclusiva.

La autora en esta investigación afirma que, aunque hay una variedad considerable de documentos que aborden este concepto sobre los derechos de las personas con discapacidad sigue sin ser clara la normatividad o la forma de operar frente a las barreras existentes en educación superior, no son claros igualmente su análisis evaluativo sobre sus propios procesos educativos y pedagógicos, lo cual no garantiza la calidad y equidad en la educación superior desde las prácticas incluyentes. De allí la autora afirma que si bien, existe un vasto soporte constitucional y legal en la mayoría de los países iberoamericanos, sobre los derechos de las personas con discapacidad, no es claro aún en qué forma operan estos marcos normativos en los múltiples y diversos procesos y tipos de escolarización de la Educación superior ni cómo se regula su tránsito en la educación superior en los diversos niveles: técnica, tecnológica, profesional y posgradual; si bien, son amplias las descripciones de los obstáculos, limitaciones, dificultades y tensiones observadas en la implementación de los lineamientos de Inclusión, no son claros los análisis evaluativos en las IES que den cuenta de la implementación cotidiana de los procesos educativos y pedagógicos inmersos en la Inclusión Educativa.

En segundo lugar, estuvo el trabajo desarrollado por Andrea Cobos Ricardo titulado ‘Educación superior y discapacidad: análisis desde la experiencia de algunas universidades colombianas’ (Cobos & Moreno Angarita, 2014) en la Universidad Nacional de Colombia. Esta investigación planeó desde las categorías de educación inclusiva , discapacidad, educación superior y diversidad, las cuales permitieron conocer los procesos de educación superior inclusiva en universidades de Bogotá Colombia, esto por medio

de un análisis descriptivo cualitativo de tres fases: a) Revisión bibliográfica internacional; b) Aproximación cualitativa de universidades de Bogotá y por último la creación de estrategias de fortalecimiento de la educación superior inclusiva basados en los resultados. Como resultado de esta investigación se encontraron con la predominancia de información documental sobre educación inclusiva en IES de Norte América, y en cuanto a Europa fue la segunda región con mayor índice de publicaciones, pues han sido pioneros en trabajar el concepto de educación inclusiva y sus procesos.

Según el estudio en Colombia se promueve la educación para todos y todas y en el año 2013 aparecen los Lineamientos de Educación Inclusiva en educación superior, y aunque muchas IES se cuestionan muchos de las estrategias allí planteadas no deberán dejar de cumplir el objetivo de brindar educación equitativa y para todos.

En tercer lugar, se encontró la investigación desarrollada por Alicia Benet Gil titulada ‘Desarrollo de políticas inclusivas en la educación superior’ (Benet-Gil, 2020) en España la cual fue semejante a esta investigación pues su objetivo fue indagar en las políticas y normativas que promueve una universidad de España llamada Jaume para garantizar el acceso y permanencia de los estudiantes y cómo lo perciben en la institución educativa. La percepción es un concepto importante en la presente investigación y la autora utilizo en su metodología un estudio de caso indagando en la educación superior inclusiva en un contexto latinoamericano y europeo, utilizando grupos focales dos de docentes y tres de estudiantes por medio de una entrevista semiestructurada, la cual sirvió para identificar creencias, pensamiento y valores que tenían los participantes alrededor de la educación inclusiva.

Como resultado, encontraron aspectos importantes en los conceptos de diversidad, acceso y permanencia, pues la universidad está en construcción de planes y normativas que con ayuda de diferentes oficinas de manera colaborativa elaboraron del protocolo de acoso entre Salusex y la Unidad de Igualdad, un plan de atención a la diversidad, un centro de actividades socioculturales, de lengua y una Red de Servicios de Atención a Personas con Discapacidad en las Universidades españolas (SAPDU), conformada por los servicios de apoyo a las personas con discapacidad de las universidades españolas, actualmente presidida por el equipo de la UJI. Dentro de sus hallazgos encontraron que hay dificultades en la adquisición de otra lengua, pues la política lingüística no es compartida por toda la comunidad universitaria y eso genera tensión. En cuanto a diversidad afectivo- sexual no se ha trabajado como se espera, pues los estudiantes reclaman apoyo y acompañamiento y desde la inclusión los participantes manifiestan la necesidad de promover en los planes de estudio el tema de la discapacidad, inclusión, respeto cultural e integración.

Respecto al acceso, los entrevistados señalan que cuentan con becas desde el apoyo de la Unidad de Discapacidad y Diversidad (UDD) y de la Oficina de Relaciones Internacionales (ORI) que ayudan en los temas económicos y de accesibilidad, alojamiento y otros gastos. De este modo, la investigación arroja que el programa más fuerte es el Plan de Atención a la Diversidad (PAD), dirigido a estudiantes y docentes con discapacidad o Necesidades Educativas Especiales y gestionado por la UDD. Este ofrece ayudas para el acceso a la universidad y durante toda la carrera cuando certifican ante la universidad que hacen parte de la población con discapacidad o cualquier otra circunstancia y así brindarle el apoyo y asesoramiento. Este se da desde lo psicológico, adaptación a la vida universitaria, información sobre becas, apoyo académico, espacios de descanso, desplazamiento o ayuda de compañeros.

En cuarto lugar, se encuentra la investigación desarrollada por la misma autora anterior Alicia (Benet Gil, 2019) titulada ‘Construyendo una universidad intercultural inclusiva: una mirada desde las prácticas del profesorado de la universidad de Jaume I (España) y la Fundación Universitaria los Libertadores (Colombia)’ la cual se trazó el objetivo de identificar en las prácticas de los docentes de aquellas dos universidades desde una mirada intercultural inclusiva, que permitiera el acceso y permanencia de los estudiantes. Quisieron igualmente identificar la cultura universitaria de Jaume I y en las políticas con las que cuentan la universidad frente al acceso y permanencia.

Esta investigación fue de corte cualitativa, desde un estudio de caso que permitió identificar los valores y creencias que tiene la comunidad universitaria como elemento clave para la construcción de una universidad inclusiva e intercultural. Se encuentran así con la importancia de trabajar en la formación permanente de los docentes desde el Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA), así planteando preguntas clave desde las prácticas de aquellos docentes, y las propuestas de mejora que propongan una práctica más inclusiva. Los resultados no fueron los mejores al encontrar que algunos de los docentes no se preocupan por cualificarse frente a la atención a la diversidad y sus metodologías eran magistrales, memorística, sin metodologías participativas; era un aprendizaje basado en la investigación a lo cual los estudiantes consideraban no eran motivadoras las clases.

Sin alejarnos de los resultados anteriores, también encontraron las falencias en el uso de las tecnologías de la información como estrategia para favorecer el acceso a los contenidos lo que termina convirtiéndose en una barrera. Así según los hallazgos la universidad tiene la voluntad de garantizar la atención a la diversidad, pero aun su modelo está muy lejos de ser inclusivo, por ello se les hace necesario incorporar nuevos desafíos que les permita llegar allí, generar una política inclusiva que recoja todos los servicios, planes y programas.

Por consiguiente, este rastreo llevó a concluir que las investigaciones y artículos están enfocados en el trabajo cualitativo exploratorio sobre la educación superior inclusiva, indagando mayormente en la importancia del término en las instituciones de educación superior, su forma de implementación y puesta en práctica teniendo en cuantos documentos muy puntuales de políticas públicas sobre educación inclusiva. Es evidente que cuando se habla de educación inclusiva o se investiga sobre este tema la indagación parte de las políticas que tenga en vigencia el Ministerio de Educación del país donde se ponen en manifiesto las poblaciones destacadas; grupos poblacionales que por muchos años ha sido excluidos del sistema educativo universitario o que simplemente por la barrera de acceso y permanencia no tiene un índice alto y de relevancia que le ayude a las IES a pensarse el mejoramiento de sus procesos pedagógicos.

Es importante resaltar el trabajo de una de las investigaciones anteriores, específicamente la de Alicia Benet que puntualiza aspectos que aportan a este proyecto de investigación desde su indagación en políticas públicas, pues en el rastreo general se encontró poca información sobre políticas de educación superior inclusiva específicamente en Colombia. Vamos por buen camino, aunque sea relativamente nuevo se empieza a pensar un marco político a partir de los Lineamientos Política de Educación Superior Inclusiva del MEN (2013)

cuya premisa es defender y proteger los Derechos Humanos, pues la educación inclusiva ha ido adquiriendo un lugar relevante en el mundo desde su primera aparición durante la ‘Conferencia Mundial sobre necesidades educativas especiales en Salamanca’ en 1994. Esta fecha simboliza el punto de quiebre entre el paradigma anterior, asociado exclusivamente con la integración a la educación de las personas con discapacidad, y el inicio de una Educación Para Todos (EPT). (MEN 2013, pp. 4)

Vale mencionar, que la educación inclusiva debe dejar de pensarse a partir de los sujetos socialmente excluidos; el enfoque de universidad intercultural inclusiva va más allá de la garantía de las respuestas a las personas con discapacidad que acceden a la universidad, se trata es de garantizar que cualquier estudiante sea cual sea su procedencia, género, condición etc. pueda tener una educación de calidad. Sin embargo, este enfoque solo se logra cuando se desarrollan políticas universitarias que estén enfocadas no solo en el acceso sino a la permanencia y graduación de estos sujetos a partir de prácticas educativas que les hagan sentir un paso por la universidad significativo y libre de barreras.

7. METODOLOGÍA

7.1. Enfoque

Una vez planteados los objetivos y la pregunta de investigación de este trabajo en este capítulo se desarrolló el camino metodológico empleado, al cual lo conforma un enfoque mixto. Según Hernández *et al.* (2014) es el

conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Sampieri y Mendoza en Hernández *et al.* 2014, pp. 534).

En este sentido, se comprende que el enfoque mixto comprende lo cualitativo, es decir, ese tipo de investigación que comprende los fenómenos sociales y educativos (Sandín 2003) y que de acuerdo con Flick (2004) parte de reconocer la diversidad que hay entre los participantes, los métodos, teorías y los enfoques que se utilicen; así como lo cuantitativo, esta es, la metodología que determinar variables, traza un plan para probarlas (diseño) y medirlas en un determinado contexto para posteriormente analizarlas utilizando métodos estadísticos dichas mediciones y extraer una serie de conclusiones (Hernández *et al.* 2014, pp.4).

En resumen, la aproximación mixta ofrece, siguiendo a Hernández *et al.* (2014) una “perspectiva más amplia y profunda del fenómeno” a investigar. “La triangulación, la expansión o ampliación, la profundización y el incremento de evidencia mediante la utilización de diferentes enfoques metodológicos” –señalan los autores– “proporcionan mayor seguridad y certeza sobre las conclusiones científicas” (Ibid., pp. 537). Si bien el método mixto representa un enfoque sumamente útil al momento de analizar fenómenos donde el componente subjetivo se presenta de una manera particular, también, en coherencia con Hernández *et al.* (2014), se comprende que el mismo –afectando directamente a la investigación– generalmente se inclinara a uno de los dos enfoques más que al otro en el binomio cuali-cuanti. Así pues, la presente investigación utiliza una metodología de orden Cualitativo mixto siendo tal preponderancia la más evidente (Ibid., pp. 534-535).

Esta investigación aportó a un nuevo plan de acción, que logró modificaciones en la misma cultura institucional frente a la forma en que se trabaja con comunidad inclusiva e intercultural de la institución. La decisión de utilizar este tipo de metodología se debió a que surgió el interés por conocer las percepciones que tenían los estudiantes de la comunidad inclusiva e intercultural de la institución de educación superior UMNG, así mismo el grado de apropiación de los docentes y ello solo podía hacerse a través de la recopilación de datos cualitativos. El caso de investigación nos permitió el estudio de la causalidad para poder plasmarla en una teoría. En palabras de Arnal, Del Rincón y Latorre:

debe considerarse como una estrategia encaminada a la toma de decisiones. Su verdadero poder radica en su capacidad para generar hipótesis y descubrimientos, en centrar su interés en un individuo, evento o institución, y en su flexibilidad y aplicabilidad a situaciones naturales (1994, p. 206).

7.2. Población y Muestra

Este trabajo de investigación no hubiese sido posible sin la población objeto que, de acuerdo con Fernández, se define como población al conjunto de elementos posibles de ser analizados (Fernández & Baptista, 2014, p. 172). Estos salieron de un espacio delimitado como lo fue la ciudad de Bogotá donde se encuentran universidades públicas entre esas la UMNG con régimen especial, tanto pública como privada de la cual salió la muestra q para el proceso cuantitativo.

Según Fernández: “La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (Fernández & Baptista, 2014).). La muestra para el presente trabajo de investigación estuvo conformada por estudiantes de pregrado que pertenecían a la comunidad incluyente e intercultural en los que estaba la población con discapacidad motora, sensorial, cognitiva, Talentos excepcionales, indígenas, raizales, afrodescendientes, gitanos y víctimas del conflicto armado. La técnica de muestreo fue probabilística ya que todos los individuos de la población tuvieron una probabilidad de entrar a formar parte de la muestra, los cuales estuvieron en una base de datos donde se encontraban estudiantes de la comunidad incluyente e intercultural. Por último, el muestreo utilizado para la recolección de información de

los docentes fue por conveniencia pues estos fueron elegidos de acuerdo a su antigüedad en la institución y de tiempo completo.

Dentro de esta muestra, el instrumento elegido también fue aplicado a docentes de las 12 facultades de la sede calle 100 de la UMNG, y así se pudo cumplir con uno de los objetivos de esta investigación y saber el grado de apropiación de los docentes frente a la Política de Educación Inclusiva. De este modo, la muestra se concretó con 49 docentes y 30 estudiantes participantes con un margen de error de 0.05 y un nivel de confianza del 95%.

7.3. Instrumento de Recolección de Información

Para precisar el instrumento de recolección de información, se partió por definir las categorías de análisis que permitieron que los objetivos se cumplieran, y así analizar el alcance que ha tenido la Política de Educación Inclusiva de la UMNG en cuanto a las prácticas pedagógicas en el aula de clase, la cultura institucional y la apropiación de la misma. De igual forma, las percepciones de los estudiantes de pregrado pertenecientes a la comunidad incluyente e intercultural frente a esa política y el plan de acción - Directiva 038 que planteo la universidad para la atención de sus necesidades.

Las categorías utilizadas fueron tres, la primera -Política IE- en la que se deseó indagar en lo que conocen los docentes sobre la política de la UMNG, pues fue un documento compartido por la institución, así saber si tenían presentes aspectos clave de la educación inclusiva en cuanto a infraestructura, servicios pedagógicos, personal capacitado entre otros. La segunda categoría fue -Cultura- en la cual se esperó que los participantes respondieran frente a las acciones que generaba la UMNG para la atención de los estudiantes con discapacidad, protocolos de atención y, sobre todo, si conocían los valores que según la política institucional describen la educación inclusiva como el respeto a la diversidad, ritos y tradiciones propias que giran en torno a la población incluyente e intercultural. Por último, -Prácticas pedagógicas inclusivas- en la cual se esperó que los participantes respondieran si realizaban prácticas pedagógicas articuladas con la política de educación inclusiva, en cuanto su planeación, ejecución, evaluación, así identificar si incluían o no estas prácticas en el aula estando acordes a las necesidades de la población

A partir de estas categorías se estructura un cuestionario o encuesta, que según Bernal (2010):

Es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios, con el propósito de alcanzar los objetivos del proyecto de investigación. Se trata de un plan formal para recabar información de la unidad de análisis objeto de estudio y centro del problema de investigación...En general, un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse. (p. 250).

Un aspecto para resaltar que apunta Bernal (2010) en su texto Metodología de Investigación es que la encuesta debe tener un diseño adecuado, por lo contrario, esto sería un problema para la investigación al recopilar información incompleta, datos indefinidos y así información poco confiable. De esta forma, este instrumento contuvo preguntas cerradas las cuales permitieron a la persona encuestada elegir una respuesta bajo la escala nominal- SI o NO- esto eliminando el sesgo, obteniendo respuestas concretas y sobre todo fueron más fácil de decodificar en los resultados.

La escala elegida para el instrumento que se utilizó en esta investigación fue la nominal que fue una escala de medición que sirvió para identificar variables con solo dos categorías como SI o NO, a lo que también llaman escala nominal dicotómica, la cual consta de dos categorías mutuamente excluyentes. El instrumento conto con un encabezado que permitió a las personas identificar el título del mismo y su objetivo central, de igual forma consentir el acceso a sus datos de acuerdo a la ley y de esta forma responder a la autorización y continuar con la encuesta. El total de preguntas para el instrumento de los docentes fue de 25 preguntas y el de los estudiantes conto de 19 preguntas. De este modo, el instrumento terminó con preguntas cerradas sin opción de pregunta abierta y generando un último agradecimiento (Ver anexo C)

7.4. Validación del Instrumento

Para realizar la validación del instrumento encuesta, se realizó por medio de un documento que le permitía al par evaluador identificar criterios como lo fueron: a); claridad en la redacción b); coherencia interna c); inducción a la respuesta d); lenguaje adecuado y, por último, si el instrumento medía lo que pretendía. Esto fue calificado por medio de X que respondían a un SI cumple o No cumple. Al final, el instrumento permitió describir algunas observaciones en cuanto

a los ítems, la distribución de preguntas y las instrucciones que daba para su realización, así obteniendo la firma de la persona que evaluó.

El anterior instrumento de validación fue desarrollado por 4 pares académicos de la U. Sabana pertenecientes a la Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas de 3° semestre quienes habían tenido acercamiento al proyecto descrito. De igual forma, también fue evaluado por jueces expertos en la temática abordada, educación inclusiva, pertenecientes a la UMNG específicamente de COASE; conformado por psicólogos quienes tienen contacto directo con la población incluyente e intercultural. De este modo, un total de 10 personas evaluaron los dos instrumentos.

Este ejercicio de validación arrojó resultados en cuanto a preguntas puntuales y su coherencia en relación con el objetivo, preguntas que podían unirse y no redundar en información; esto paso sobre todo en el instrumento a docentes. En el instrumento de los estudiantes los evaluadores vieron pertinente que los términos utilizados para formular las preguntas fueran acorde a los estudiantes y de su fácil entendimiento o esto podría llevar a un sesgo por la poca comprensión de la pregunta (Ver anexo D)

7.5. Aplicación del Instrumento

Para la aplicación del instrumento que fue realizado en un documento de Google Forms, se les pidió a los directores de los 12 Programas (Ingenierías, Derecho, Relaciones internacionales y Administraciones) de la sede calle 100 de la UMNG enviarlos a 5 de sus docentes, los cuales no podían ser de cátedra y preferiblemente llevaran un tiempo considerable dentro de la institución. Los directores de programa lo enviaron a sus docentes vía correo electrónico institucional con un plazo máximo de dos días para su diligenciamiento. De este modo, se obtuvieron las respuestas. En cuanto al instrumento de los estudiantes también fue enviado por medio de correo electrónico, pero al pasar algunos días se hizo necesario empezar a realizar llamadas telefónicas a estudiante por estudiante, pues no se estaba dando respuesta al formulario enviado, de esta forma fue más claro el objetivo de su diligenciamiento.

Durante la aplicación del instrumento, las respuestas se iban recolectando de tal manera que paso un plazo de una semana se recolecto la información y se completó la muestra con un 100%.

8. ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

El análisis de esta investigación partió de los resultados obtenidos por la encuesta realizada a los docentes y estudiantes de la UMNG, la cual permitió que 49 docentes y 30 estudiantes dieran respuesta a la misma. El criterio de análisis a utilizar fue por categorías las cuales desde un inicio guiaron esta investigación, así las categorías de análisis fueron: cultura, política institucional de educación inclusiva y prácticas pedagógicas; también se evaluaron aspectos en cuanto a datos sociodemográficos.

Este análisis se dividió en dos partes, en la primera de ellas se encontró la interpretación de los resultados en cada una de las categorías estudiadas, tanto en la encuesta realizada a los docentes como la que se les realizó a los estudiantes, aquí se hallaron los porcentajes de mayor y menor valor de acuerdo a cada pregunta; todo esto de acuerdo a las Tablas 4, 5 y 6 que fueron las que guiaron la interpretación.

El segundo paso consistió en realizar un cruce de información entre categorías, en este caso para la encuesta de los **docentes** se encuentran en la Tabla 4:

Tabla 4 *Cruce de información encuesta docentes*

Categoría	Cruce	Hipótesis
Datos sociodemográficos	política institucional	-Los docentes de la facultad de ingeniería no conocen la política de inclusión -Los docentes que conocen la política de inclusión son los de rango civil y no militar -Los docentes con mayor edad son s que más conocen a política pues llevan más tiempo en a UMNG
Política institucional	Prácticas pedagógicas	-Los docentes conocen la política de inclusión y generan prácticas inclusivas en el aula de case -Los docentes aplican la política de inclusión así generan tutorías, prácticas y procesos ajustados a las necesidades de los estudiantes
Cultura	Prácticas pedagógicas	-Los docentes generan prácticas partiendo de respeto a la diversidad

Nota: Construcción propia.

Seguido a esto, se encontró el cruce de información también entre categorías de la encuesta realizada a los **estudiantes** en la Tabla 5:

Tabla 5 Cruce de información encuesta estudiantes

Categoría	Cruce	Hipótesis
Política institucional	Datos sociodemográficos	-Los estudiantes de a UMNG conocen la política de inclusión -Los estudiantes de ingeniería son los que más conocen la política de inclusión
Cultura	Práctica pedagógica	-Los estudiantes perciben el valor del respeto a la diversidad en sus aulas de clase -Los estudiantes perciben un cambio en las dinámicas para la atención de estudiantes con discapacidad

Nota: Construcción propia.

Posteriormente, se realizó un análisis entre lo hallado en las respuestas de los docentes y de los estudiantes en cuento a dos categorías que se compartieron que fueron *política institucional* que permitió deslumbrar el conocimiento que tuvieron las dos poblaciones de la Política de Educación Inclusiva de la UMNG (2020) y encontrar puntos en común o lejanos entre diferentes aspectos. Por último, la categoría de *prácticas pedagógicas* que permitió darle contexto a dos de los objetivos planteados en esta investigación frente a la ejecución en el aula de clase de prácticas pedagógicas inclusivas y cómo estas fueron o no percibidas por los estudiantes.

Tabla 6 Cruce de información entre encuesta docentes y estudiantes

Categoría	Cruce	Hipótesis
Política institucional	Prácticas pedagógicas	-Los estudiantes y docentes conocen política de inclusión de la UMNG -Los estudiantes perciben un cambio en el aula de clase en las prácticas que parten de las necesidades de los estudiantes -Los estudiantes perciben prácticas en el aula que parten de la diversidad de contexto universitario -Los docentes y estudiantes participan en capacitaciones y talleres sobre a temática inclusiva e intercultural. -Los estudiantes perciben cambios en las adaptaciones de los cursos de nivelación y tutorías que

Nota: Construcción propia.

8.1. Encuesta a Docentes

En cuanto a la encuesta aplicada a los 49 docentes, se encontró un rango de respuesta que se despliega en la Figura 6 de acuerdo con las preguntas y a la categoría correspondiente. Esta encuesta pretendía identificar el grado de apropiación de los docentes de pregrado frente a los Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva de la UMNG (2020) en sus prácticas pedagógicas en el aula de clase.

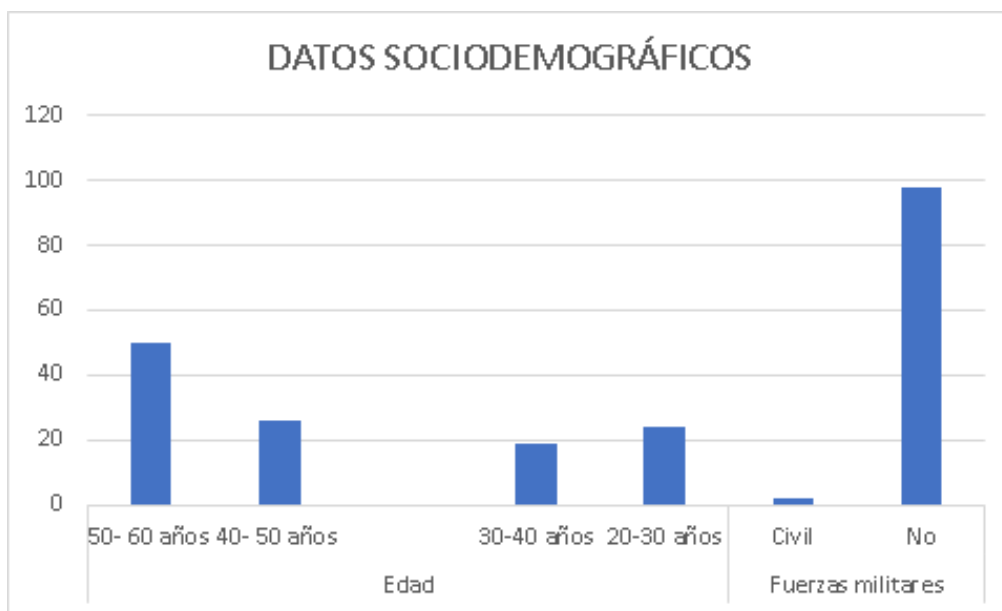


Figura 5: Datos sociodemográficos edad y pertenencia a fuerzas militares o civil. Construcción propia

De acuerdo a los datos sociodemográficos, la población encuestada de docentes oscilo entre los 50 a 60 años que no pertenecían a las fuerzas militares y son quienes llevan mayor tiempo en la universidad.

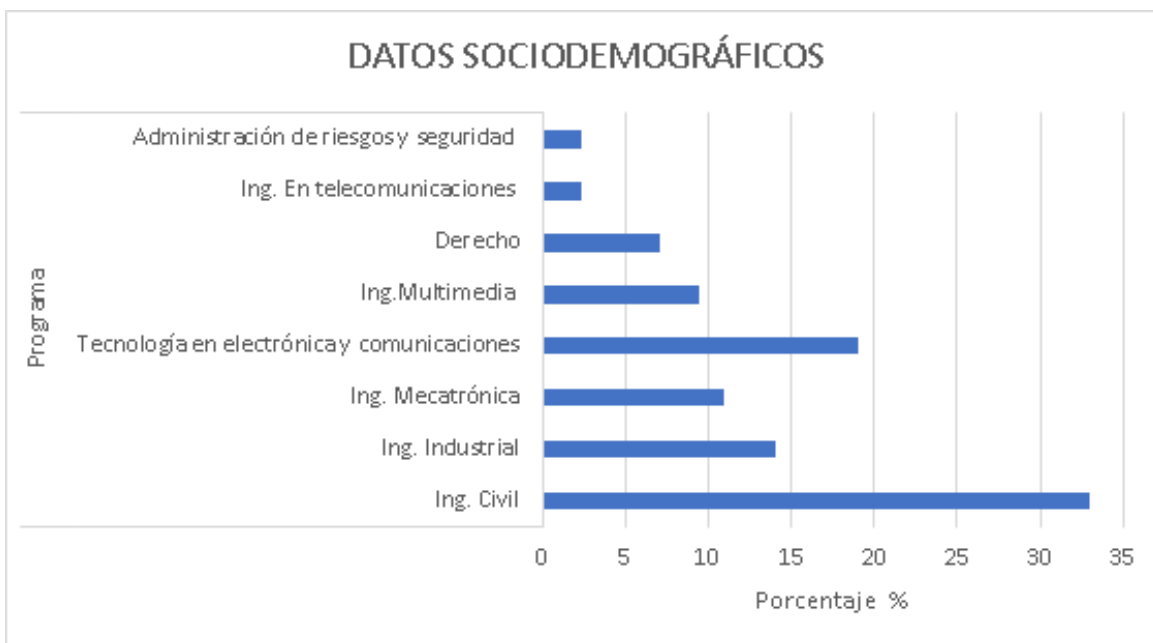


Figura 6: Datos sociodemográficos, programas académicos los que pertenecen los docentes. Construcción propia

En este segundo aspecto ligado a los datos sociodemográficos se pudo observar que la cantidad de docentes encuestados que oscilaban entre las edades de 50 a 60 años hacían parte en un porcentaje de 33% al programa de ingeniería civil, seguido de la tecnología en electrónica y comunicaciones. Los programas con menor participación fueron Ingeniería en Telecomunicaciones y Administración de Riesgos de la Seguridad.

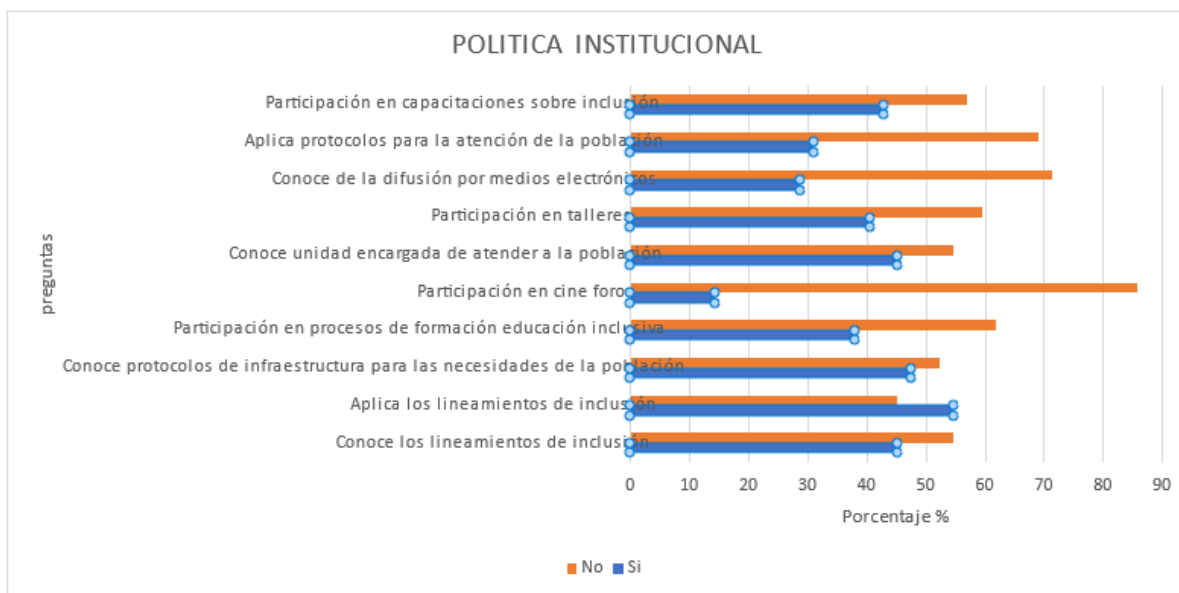


Figura 7: Conocimiento frente a la categoría de política institucional de inclusión. Construcción propia

En la categoría de política institucional según los resultados obtenidos se observó en la Figura 8 que los docentes manifestaron en un porcentaje mayor al 50% no participar en capacitaciones, cine foros o cualquier otro proceso de formación referente a educación inclusiva. Así mismo, los resultados demostraron que frente a la política institucional de inclusión que tiene la UMNG los docentes puntúan un porcentaje mayor al 55% de desconocimiento de la misma en cuanto a la difusión que se hace por medios electrónicos como Instagram y Facebook sobre fechas alusivas a la discapacidad, y otras poblaciones llevándolos también al desconocimiento de la unidad encargada de atender a la población incluyente e intercultural.

Los resultados también demostraron que de manera favorable los docentes por encima del 30% aplicaron los Lineamientos de Educación Inclusiva de la UMNG (2020), con ellos los protocolos de atención y un 45%. Así mismo, se demostró que un total de 40% participó en talleres y en capacitaciones sobre inclusión, pero el porcentaje en cine foros siguió siendo bajo.

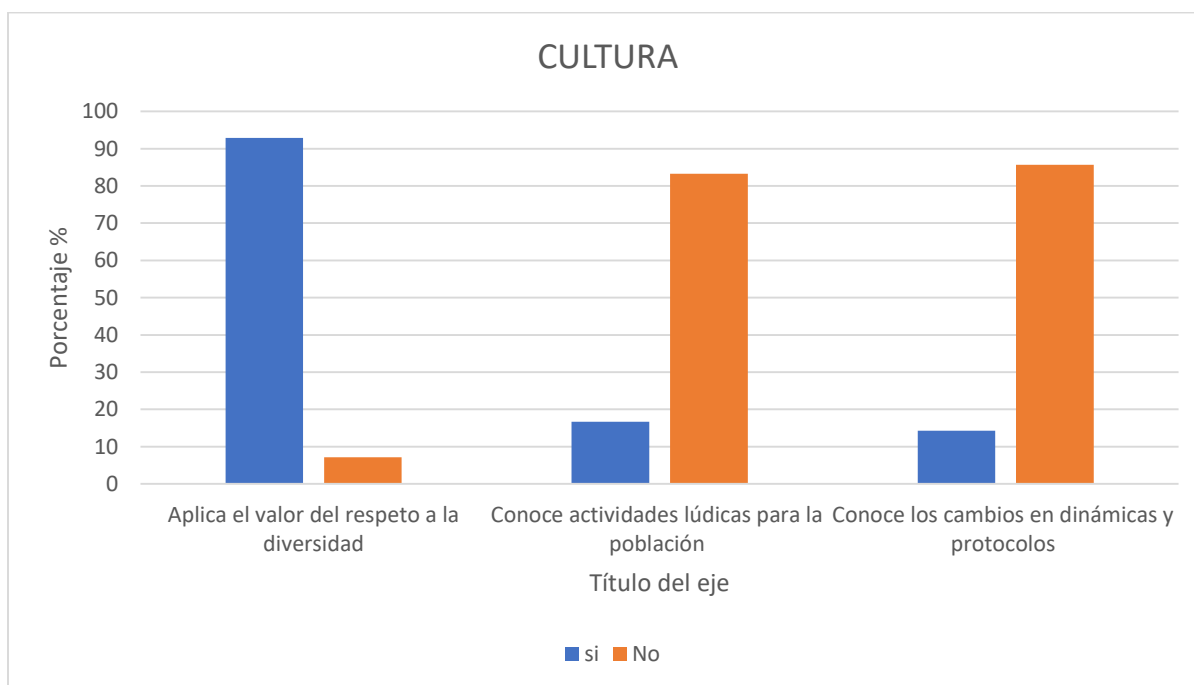


Figura 8: Categoría de cultura institucional. Construcción propia.

En cuanto a la categoría de cultura se encontró en los resultados que los docentes en un 92% manifestó aplicar el valor del respeto a la diversidad, pero por su parte no conocían las actividades lúdicas ni los cambios en las dinámicas y protocolos instaurados por la UMNG para la atención la comunidad incluyente e intercultural., pues el porcentaje en cuanto a estas dos preguntas estuvo por encima del 80%.

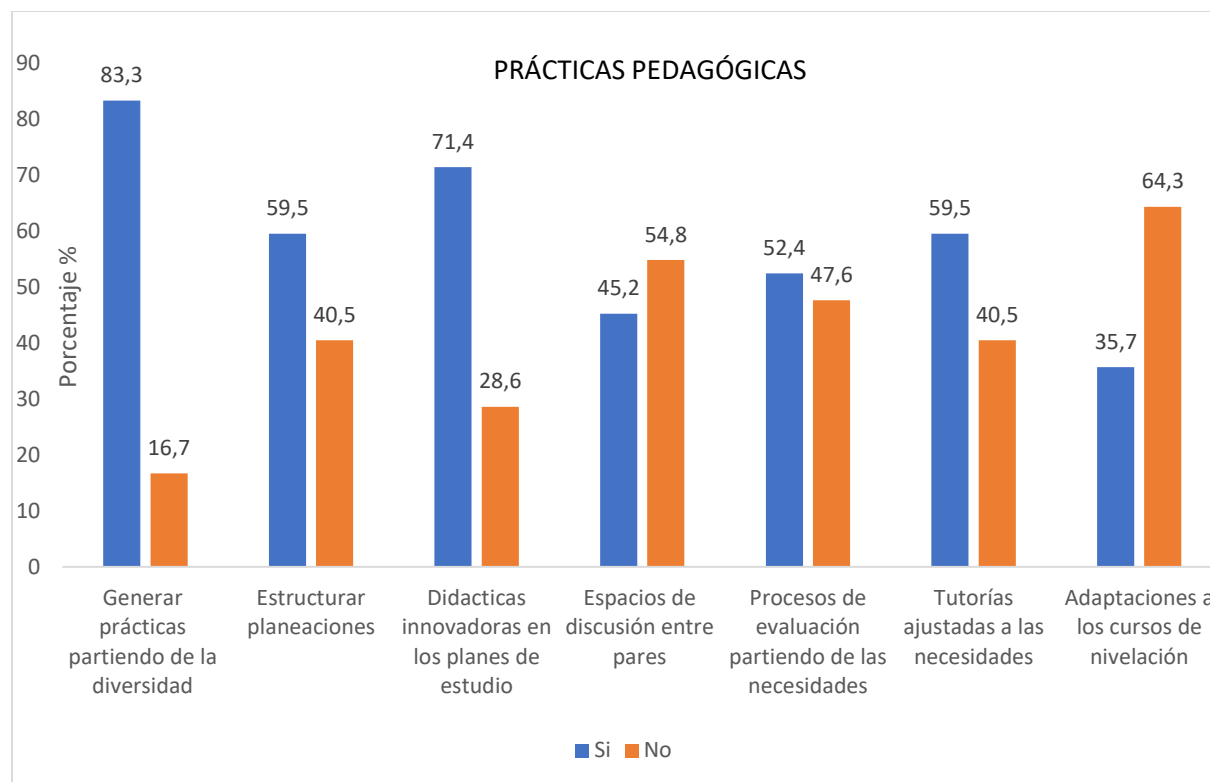


Figura 9: Categoría prácticas pedagógicas inclusivas. Construcción propia

En cuanto a las prácticas pedagógicas en el aula, los resultados de la encuesta manifestaron que los docentes en un 83% generaron prácticas pedagógicas que partieron de la diversidad de los estudiantes, así estructuraron planeaciones, didácticas innovadoras y procesos de evaluación partiendo de las necesidades de los estudiantes. Contrario a los resultados, se evidenció que los docentes no generaban espacios de discusión con otros docentes para evaluar el estado académico de aquellos estudiantes, que ya sea por su condición de discapacidad o talento excepcional necesiten de acompañamiento académico, por esto, tampoco adaptan los cursos de nivelación a las necesidades de los estudiantes demostrado en un rango negativo de 64%.

Por consiguiente, de acuerdo a la interpretación anterior y realizando el cruce de información entre lo encontrado en las categorías datos sociodemográficos y política institucional, se puede entender que la mayoría de docentes encuestados quienes oscilaban en un rango de 50 a 60 años y quienes llevan más tiempo en la UMNG en programas como ingenierías y tecnologías, no tenían conocimiento sobre la Política de Educación Inclusiva implementada por la UMNG, ni de la difusión que se hacía por canales informativos como Instagram y Facebook de días alusivos a la discapacidad y otras poblaciones que hacen parte de lo descrito en la política. De igual manera, se encontró en los resultados que los docentes no participaban en

espacios de formación implementados por la UMNG para su capacitación desde cine foros y talleres sobre educación inclusiva, pues solo el 40% accedía o participaba activamente; estos espacios de formación fueron brindados por la unidad encargada de atender esta población, por ende, demuestran no tener conocimiento de esta unidad y su labor con los estudiantes. Esto se evidencia en la figura 11:

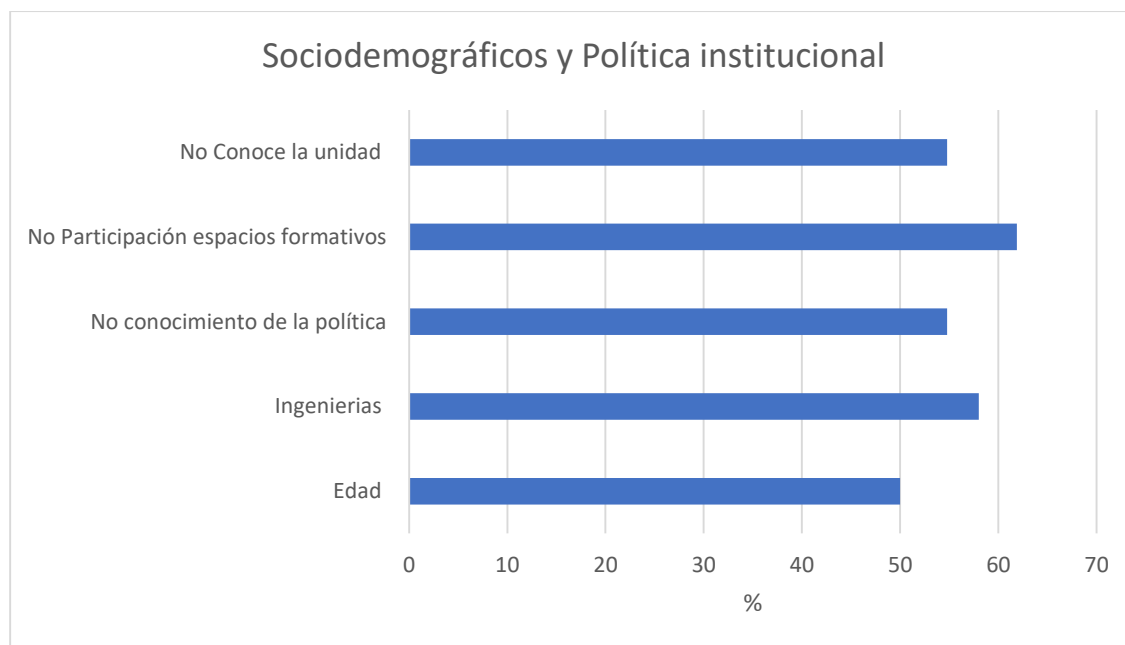


Figura 10: Cruce de categoría sociodemográfica y política institucional docentes. Construcción propia

Las siguientes categorías analizadas Política institucional y prácticas pedagógicas arrojaron, que los docentes encuestados no demostraron tener conocimiento sobre la Política de Educación Inclusiva de la UMNG (2020), así el 83% manifestaron ejecutar en el aula de clase prácticas que partían de la diversidad del contexto universitario, estructurando planeaciones y didácticas innovadoras desde las necesidades de los estudiantes. Estas planeaciones y la ejecución que hacían en el aula de clase no se estaban generando a partir de un espacio de discusión con otros docentes para evaluar el estado académico de aquellos estudiantes ya sea por su condición de discapacidad o talento excepcional, esto demostrado en un porcentaje del 54.8%. Seguido a esto, según los resultados obtenidos, también se demuestró que no adaptaron los cursos de nivelación a las necesidades de los estudiantes y al encontrar alguna dificultad académica acudir a la unidad encargada para su acompañamiento. Esto se evidencia en la Figura 12:

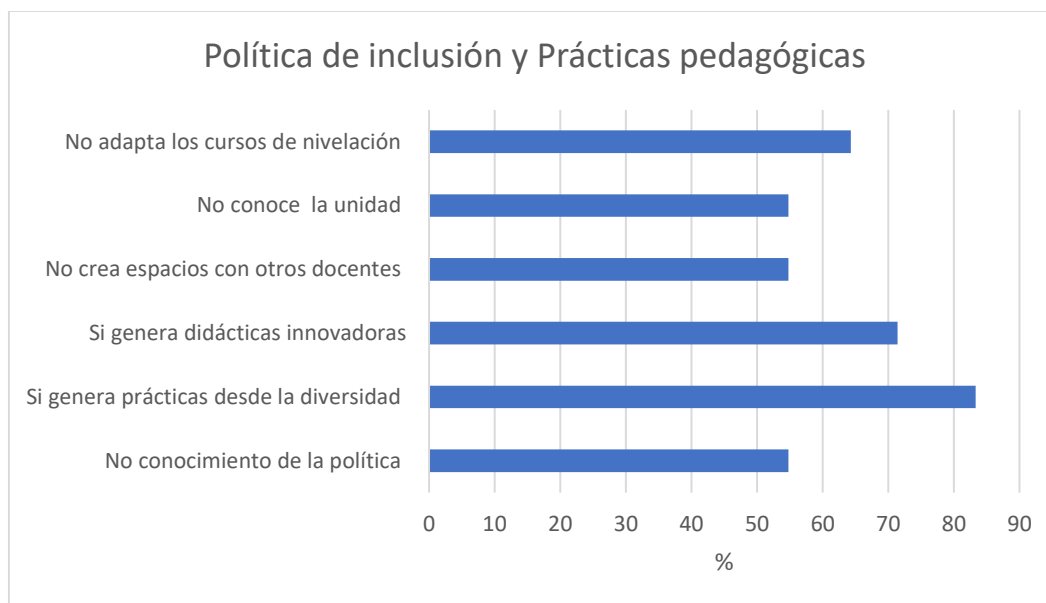


Figura 11: Cruce de categorías política de inclusión y prácticas pedagógicas docentes. Construcción propia

Por último, las categorías analizadas de cultura y práctica pedagógica demostraron que los docentes reconocían el respeto a la diversidad como concepto principal en sus aulas de clase y las ejecutan de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, pero no tenían conocimiento de las actividades lúdicas, cambios en las dinámicas y protocolos instaurados por la UMNG para la atención de la población con discapacidad, lo que generó, según los resultados en un porcentaje del 85%, que los protocolos de atención y su aplicación de forma oportuna a los estudiantes, no se presentara y así no remitan a los estudiantes a la unidad encargada de brindar acompañamiento. Esto se evidencia en la siguiente Figura 13:

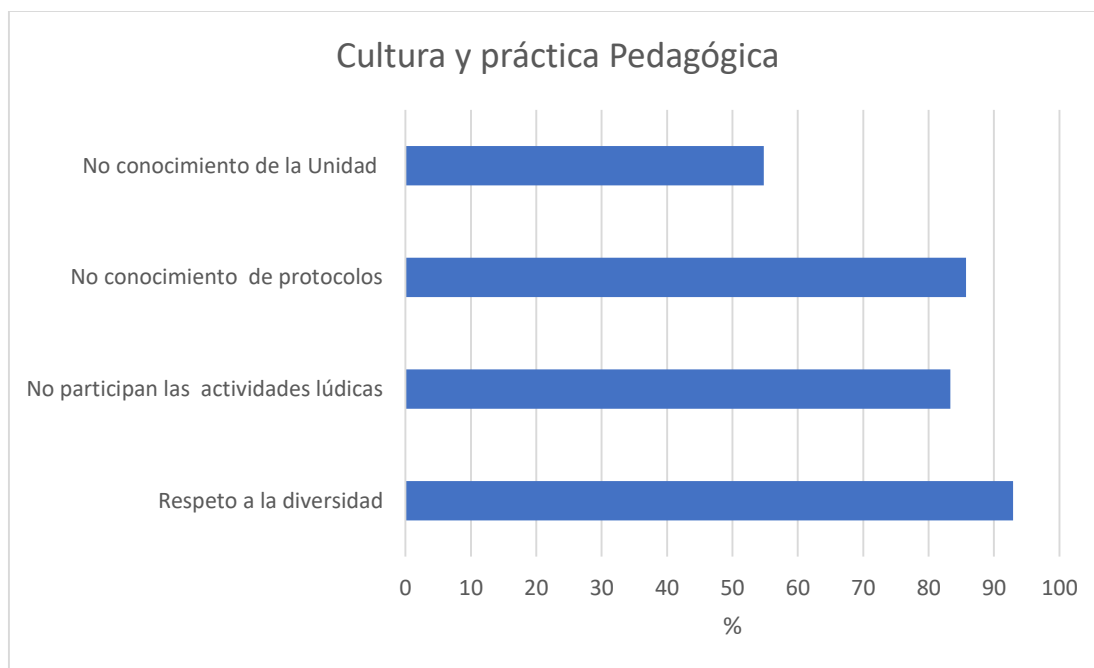


Figura 12: Cruce de categorías cultura y práctica pedagógicas docentes. Construcción propia

8.2. Encuesta a Estudiantes

La encuesta realizada a 30 estudiantes pretendía identificar las percepciones que tenían los estudiantes pertenecientes a la comunidad incluyente e intercultural en los que se encontraron los estudiantes con discapacidad motora, sensorial, cognitiva, personas con talentos excepcionales, indígenas, raizales, afrodescendientes, gitanos (grupos étnicos) y víctimas del conflicto armado de pregrado, frente a los Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva de la UMNG (2020) y estas como se veían reflejados en el aula de clase. Aquí se encontrará la interpretación de los resultados y el análisis de acuerdo a lo descrito anteriormente.

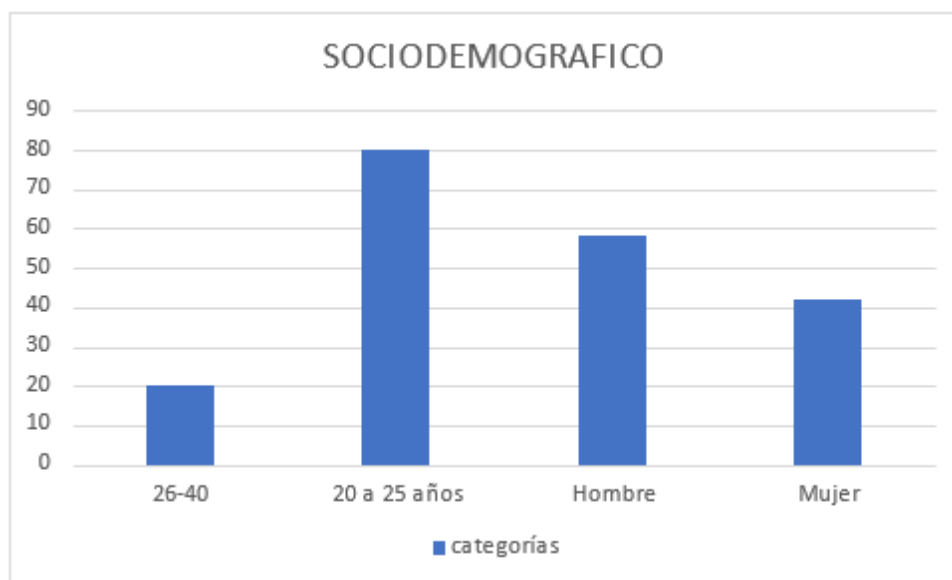


Figura 13: Categoría sociodemográfica edad y sexo. Construcción propia

En la Figura 14 se muestran las edades y el sexo de los participantes de la encuesta, lo cual demuestra que en un 80% son estudiantes que oscilan en edades de 20 a 25 años y que en su mayoría son hombres, así un 60% de hombres y un 40% de mujeres respondieron la encuesta

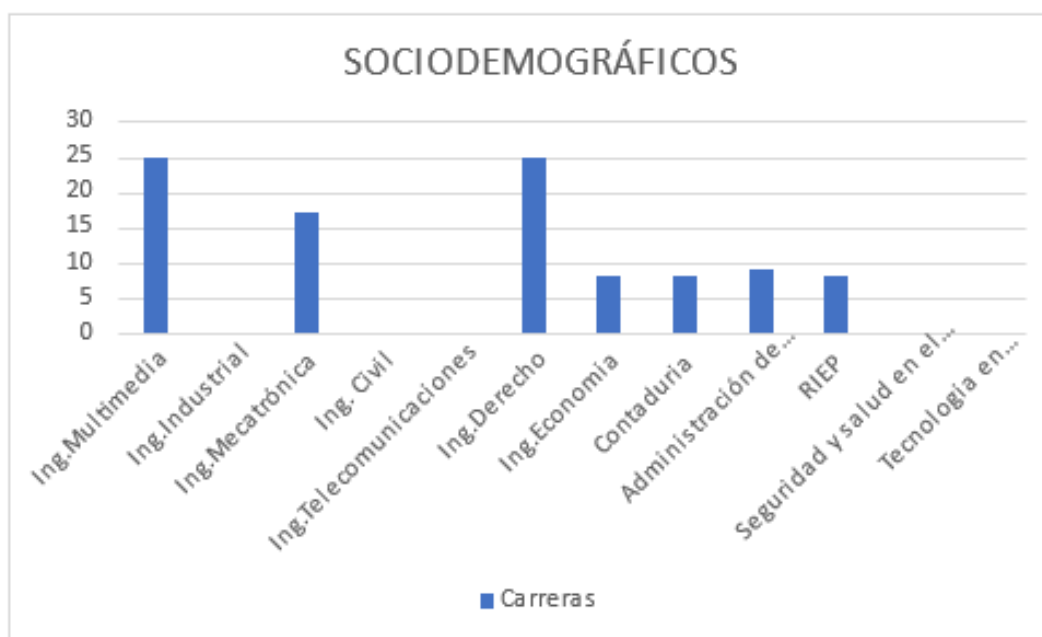


Figura 14: Datos sociodemográficos y carreras. Construcción propia

En cuanto a las carreras a las que pertenecían los estudiantes, el 25% los estudiantes que contestaron la encuesta pertenecían a Ingeniería en Multimedia y Derecho seguido de Ingeniería Mecatrónica y Administración empresas. Se evidenció que del 5% al 10% los estudiantes pertenecían a carreras de Contaduría, Economía y Relaciones Internacionales y Estudios Políticos. Hubo estudiantes de carreras como Tecnología en electrónica, seguridad y salud en el trabajo e Ingeniería Civil donde no se vio participación de ningún estudiante.

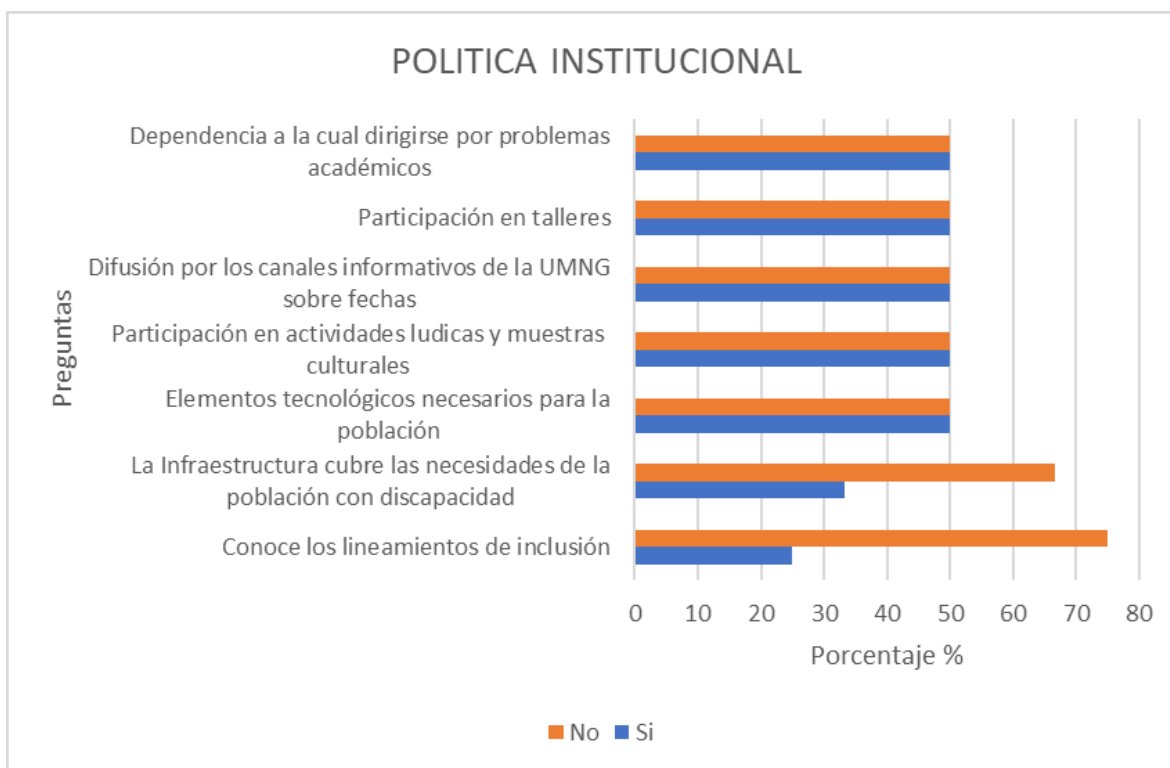


Figura 15: Conocimiento de la política institucional de inclusión. Construcción propia

La categoría de política institucional inclusiva de acuerdo a los resultados arrojados demostró, que la mitad de los estudiantes participaban en talleres y actividades lúdicas que brindaba la UMNG para la comunidad incluyente e intercultural. Ligado a esto, se encontró que en un 50% los estudiantes conocían la instancia a la que debían dirigirse si presentan dificultades académicas y los demás estudiantes no la conocían y no recibían acompañamiento por parte de esta. Se encontró igualmente, que los estudiantes consideraban que los protocolos de infraestructura que tenía la universidad no cumplían las necesidades de la población con discapacidad motora y sensorial, las que hay no las consideraban suficientes. Es por esto, que dentro de su percepción en un 50% los estudiantes percibían que la universidad no contaba tampoco

con los elementos tecnológicos necesarios para apoyar a esta población. Vale mencionar, que los resultados arrojan que los estudiantes presentan desconocimiento de la política institucional inclusiva, así lo evidencia el 75% de los estudiantes encuestados.

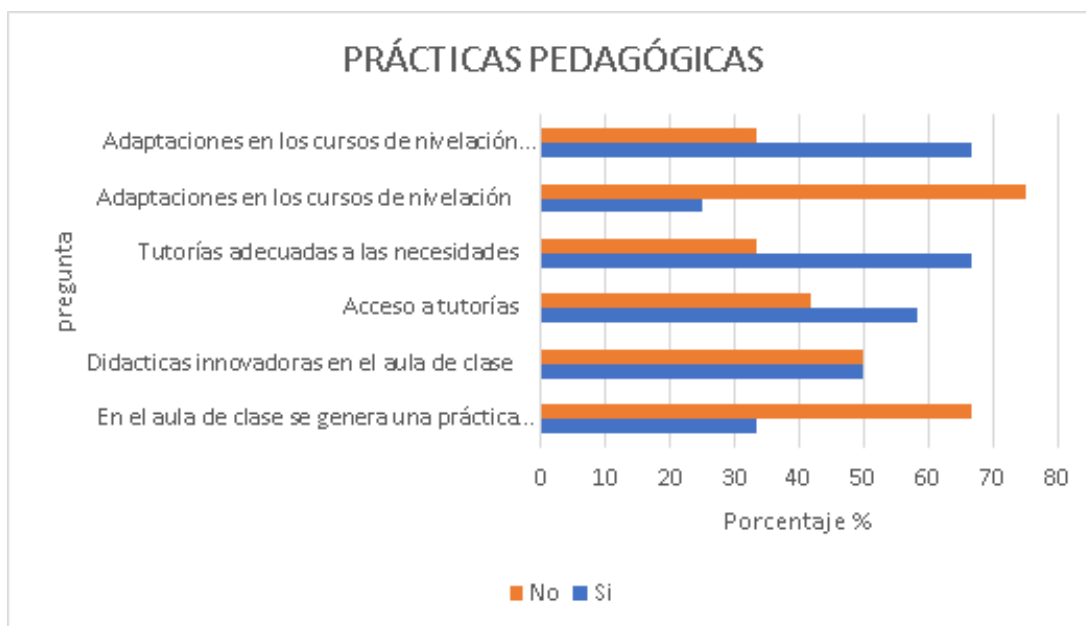


Figura 16: Percepción frente a las prácticas pedagógicas. Construcción propia

En esta categoría de prácticas pedagógicas se encontró que un porcentaje alto de estudiantes encuestados no había tenido adaptaciones en los cursos de nivelación y el 25% de estudiantes que si las había tenido no sentía que hayan sido acordes a sus necesidades. Pero por el contrario en cuanto a las tutorías, el 58% de los estudiantes accedió a ellas y sentía que estas si habían sido adecuadas a sus necesidades académicas y personales.

De acuerdo a lo encontrado en los resultados en esta categoría, en cuanto a la percepción de los estudiantes la mitad población percibió un cambio en las didácticas dentro del aula de clase por parte de los docentes, pues las consideran innovadoras y que tenían en cuenta sus necesidades y capacidades, pero el otro 50% de los estudiantes consideraba lo contrario, pues no veían innovación en las clases y estas no tenían en cuenta sus necesidades y particularidades.

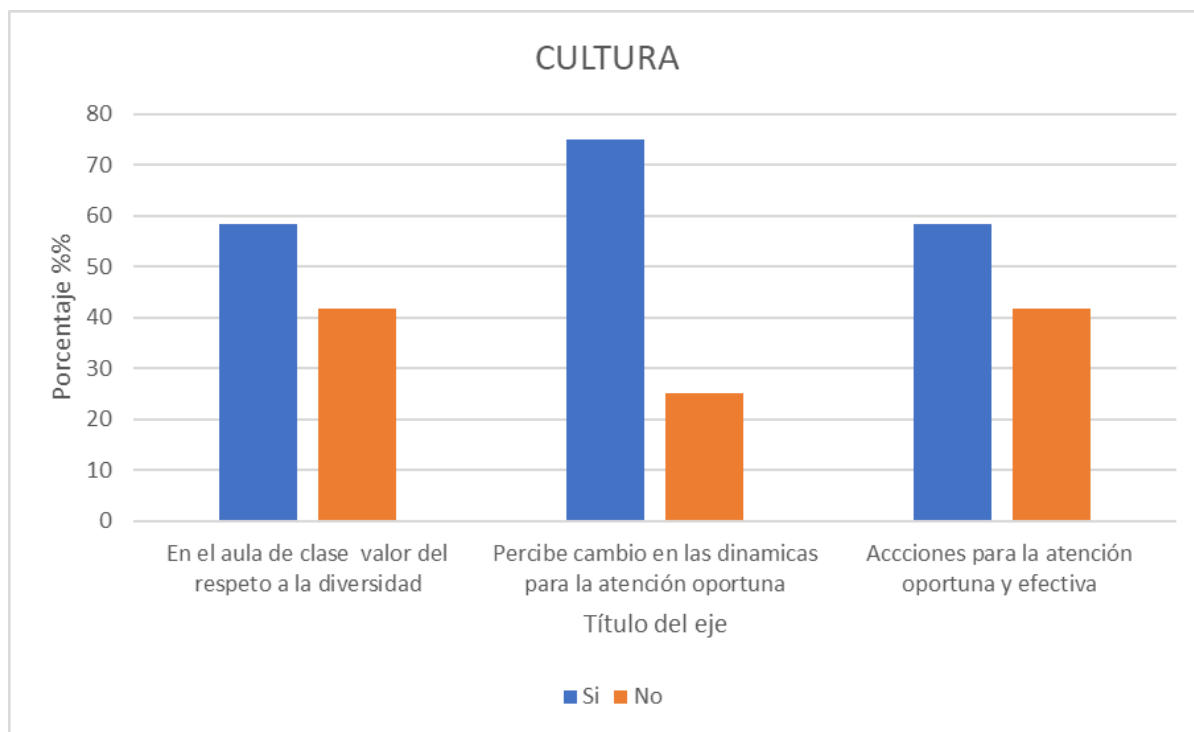


Figura 17: Percepción frente a la cultura institucional. Construcción propia

De acuerdo con esta categoría, en un porcentaje por encima del 70 % los estudiantes percibieron un cambio en las dinámicas de atención oportuna de los estudiantes de la comunidad incluyente e intercultural y solo el 25% no lo percibió así. Esto está igualmente ligado a la percepción positiva que también tenían frente a las acciones que se implementaron en la UMNG para la atención oportuna y efectiva de la población, brindando el acompañamiento partiendo de las necesidades de los estudiantes. De acuerdo a esto, los estudiantes percibieron que en sus aulas de clase se respeta el valor a la diversidad.

Por consiguiente, de acuerdo a la interpretación anterior y realizando el cruce de información entre lo encontrado entre las categorías Política institucional y datos sociodemográficos se encontró que en un 50% de estudiantes encuestados hacían parte de ingenierías como multimedia, mecatrónica y del programa de derecho quienes estaban en el rango de edad de 20 a 25 años y en su mayoría son hombres quienes manifestaban no conocer la Política de Educación Inclusiva de la UMNG (2020), por ello la mitad de los estudiantes encuestados conocía la instancia a la cual debían dirigirse cuando tuvieran dificultades de orden académico o personal y los demás encuestados si tenían conocimiento de la misma. Se demuestra igualmente que el 50% de los estudiantes consideraba que los protocolos de infraestructura ni los elementos tecnológicos que tenía la universidad cubría las necesidades de la población con discapacidad física y las que habían no las consideran suficientes. Esto se evidencia en la Figura 19:

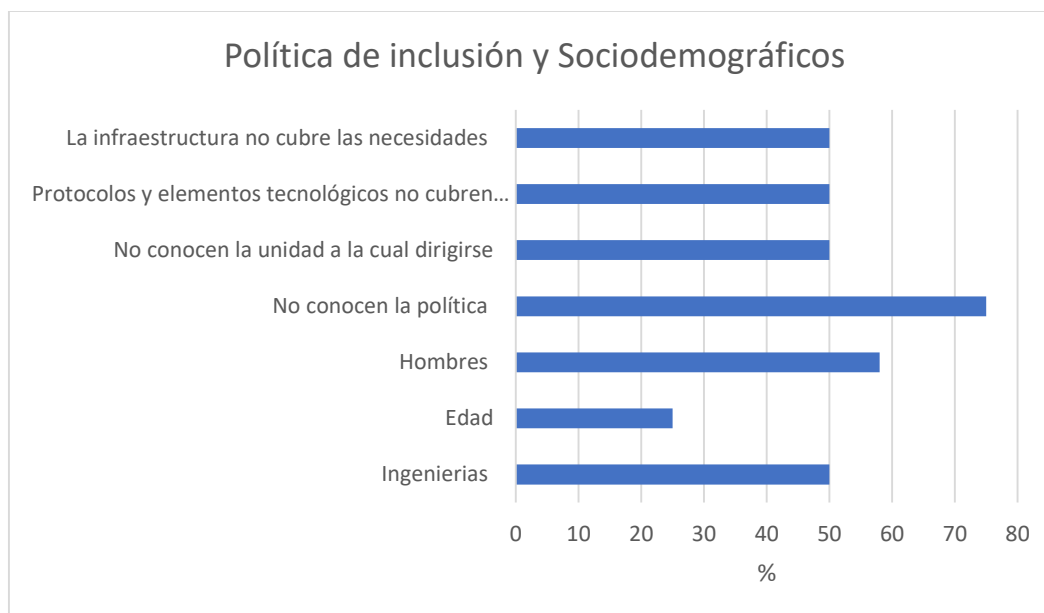


Figura 18: Cruce de categoría política de inclusión y datos sociodemográficos estudiantes. Construcción propia

Por otra parte, en cuanto a las categorías de Cultura y Práctica pedagógica reflejó que el 73% de los estudiantes percibieron un cambio en las dinámicas de atención para quienes presentaban alguna discapacidad o hacían parte de la población con talentos excepcionales, así mismo percibieron cambios en los protocolos de atención y unidad académica que atendía sus necesidades académicas, lo cual sintieron habían sido positivas y significativas para su proceso. Estas dos categorías arrojaron que, aunque percibieron un cambio positivo en las dinámicas generales de la UMNG, el cambio en las didácticas en el aula de clase, no eran percibidas de forma positiva en aspectos como los cursos de nivelación con un 75% y las tutorías, esto demostrado en un porcentaje de 38% ,pues manifiestan que estas no eran ajustadas a sus necesidades; se encontró que la mitad de la población si consideraba que las tutorías eran ajustadas y acordes a sus necesidades. Esto se evidencia en la próxima Figura 20:

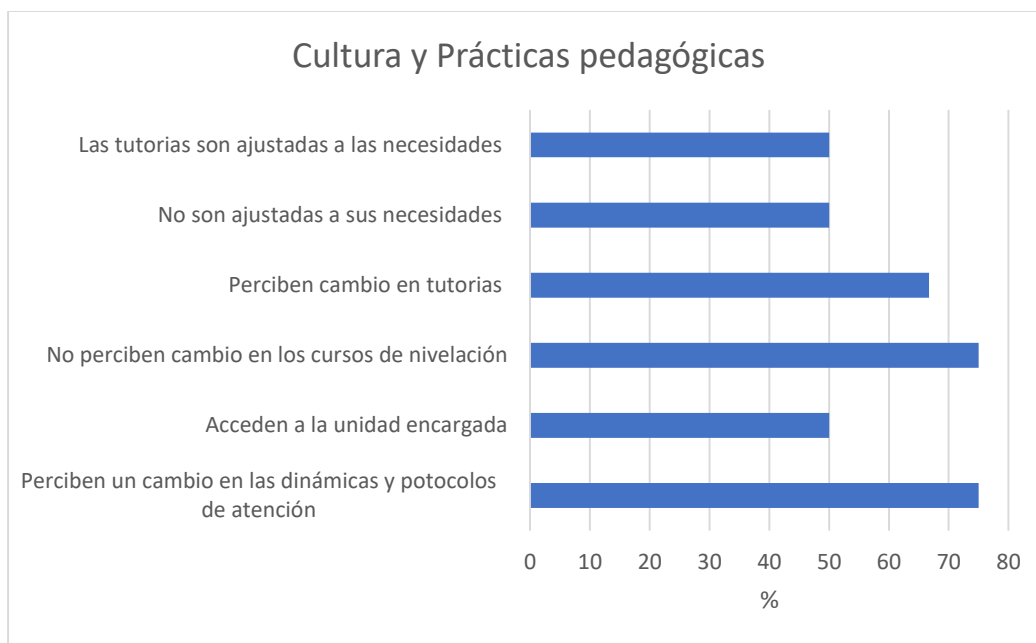


Figura 19: Cruce de categorías cultura y prácticas pedagógicas. Construcción propia

A continuación, se presentará el cruce de información de lo encontrado entre la encuesta realizada a los docentes y a los estudiantes en cuanto a las categorías de política institucional inclusiva y prácticas pedagógicas, así dando respuesta al segundo objetivo de esta investigación que fue identificar las percepciones que tenían los estudiantes de la comunidad incluyente e intercultural en el grado de apropiación de los docentes de pregrado frente a los Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva de la UMNG (2020) en sus prácticas pedagógicas en el aula de clase.

En primer lugar, con base en las respuestas obtenidas en la encuesta en cuanto a la categoría de política institucional tanto en docentes como estudiantes se encontró que, en cuanto al conocimiento de la política inclusiva de la UMNG manifestaron no tener conocimiento de la misma, esto sustentado en un 55% en docentes y en estudiantes el desconocimiento fue mayor con un 75% de estudiantes que no conocían la política. De este modo, se demostró en los resultados que la otra mitad de docentes que si conocía la política la aplicaba y el 31% aplicaba potocolos puntuales para la atención de la población. Los resultados arrojaron que el 54% de los docentes no conocía la unidad encargada dentro de la UMNG en atender a la población incluyente e intercultural, así generar atención cuando se presentaban dificultades de orden personal y académico. El 50% de los estudiantes demostró que si acudían a esta dependencia cuando presentaban dificultades y el otro 50% no lo hacía. Esto se evidencia en la siguiente Figura 21:

Por otro lado, los resultados también arrojaron que el 85% de los docentes encuestados no participaba en cine foros y el 59% en talleres que realiza la UMNG con temáticas de educación inclusiva, así mismo 50% de los estudiantes tampoco participaba de estas actividades lúdicas y culturales. En cuanto a la participación en espacios formativos sobre educación inclusiva, se demostró en los resultados tanto de docentes como de estudiantes que el 60% no participan.

Por último, de acuerdo a esta categoría en temas tecnológicos los resultados arrojaron que tanto los docentes como los estudiantes no conocían de la difusión que hacía la UMNG por sus canales informativos oficiales como Instagram y Facebook de fechas alusivas a la comunidad incluyente e intercultural, esto demostrado en un porcentaje de 71% y 50%. Así mismo, en cuanto a la infraestructura con la que contaba la UMNG se demostró que el 52% de los docentes y el 66% de los estudiantes no sentían que esta respondiera a las necesidades de la población.

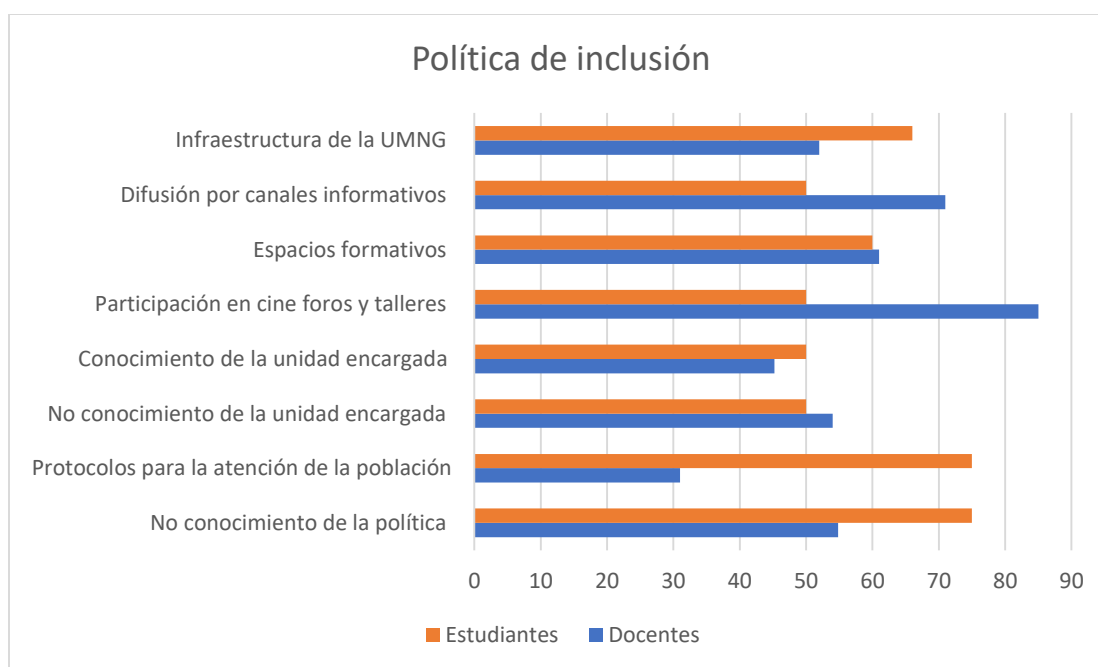


Figura 20: Cruce de categoría política de inclusión docentes y estudiantes. Construcción propia

Por otra parte, en cuanto a la categoría de prácticas pedagógicas los resultados de las encuestas a docentes y estudiantes arrojaron que el 83% de los docentes manifestaron, que, si generaban prácticas pedagógicas en el aula de clase partiendo de la diversidad del contexto universitario, pero los estudiantes no percibían un cambio en el aula de clase donde se generaran prácticas pedagógicas inclusivas, esto demostrado en un 66%. Así mismo, de estas prácticas pedagógicas la mitad de los estudiantes consideraban

eran innovadoras y el otro 50% consideraba que no lo eran; el 71% de los docentes manifestaban generar didácticas innovadoras en sus planes de estudio y solo el 28% manifiesta no hacerlo.

Seguido a esto, en cuanto a los ajustes realizados a los procesos de tutorías, los resultados arrojaron que el 59% de los docentes si realizaban dichos ajustes de acuerdo a las necesidades del estudiante de la comunidad incluyente e intercultural y la percepción del 66% de los estudiantes así lo corrobora ya que el 34% no accedía a dichas tutorías. De modo similar, el 64% de los docentes no realizaba adaptaciones a los cursos de nivelación, lo cual es confirmado por el 75% de los estudiantes. Por último, se encontró en esta categoría que el 54% de los docentes no creaban espacios de discusión con otros docentes que permitieran una valoración de aquellos casos de estudiantes de la comunidad incluyente e intercultural, y generar procesos de evaluación acordes a sus necesidades, esto representado en un 47% de docentes que no ajustaban los procesos de evaluación y el 52% manifestó si hacerlo. Esto se evidencia en la Figura 22:

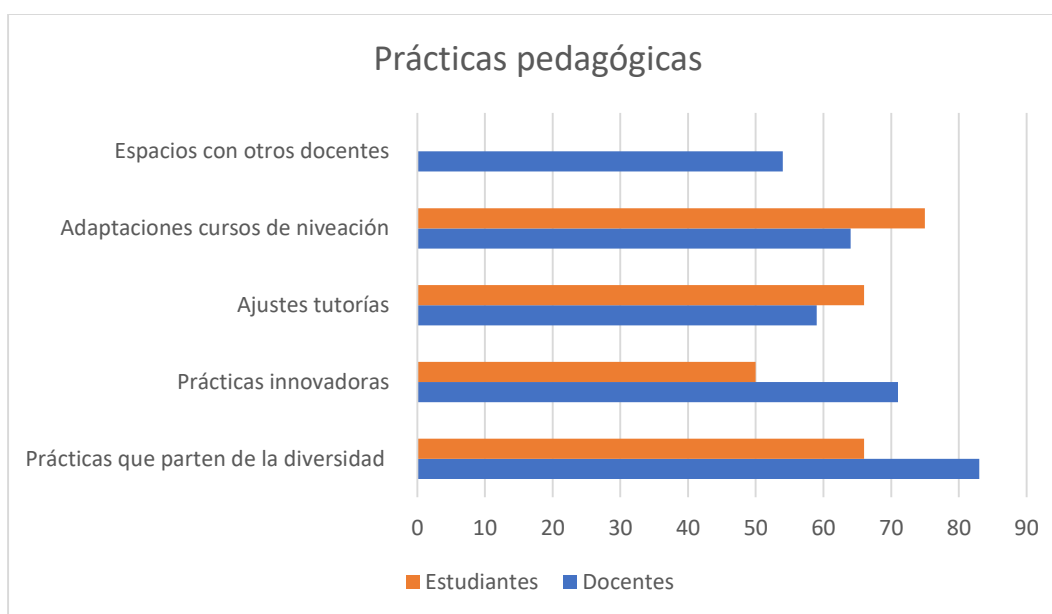


Figura 21: Cruce de información prácticas pedagógicas docentes y estudiantes. Construcción propia

9. PLAN DE ACCIÓN

En este apartado, se describirá el plan de acción de acuerdo con lo encontrado en el plan de acción del año 2021, llamado en este documento Directiva Transitoria 038 diseñada por la UMNG (2020) y que ahora será llamado Directiva 015 la cual, tiene el fin de generar estrategias que respondan a las necesidades educativas y sociales más destacadas de la comunidad incluyente e interculturales. De este modo, busca delimitar la importancia de la educación inclusiva a nivel institucional donde las acciones o estrategias administrativas y académicas, abordando de forma amplia y equitativa la diversidad como característica inherente a las personas y por ende a la comunidad neogranadina.

9.1. Alcance.

De acuerdo con la diversidad de población universitaria en la UMNG las unidades académico-administrativas en conjunto con la División de Extensión y Proyección Social se deberán comprometer a la realización de acciones significativas para entender las directrices dispuestas por el Gobierno Nacional y el MEN, en lo que respecta a la educación superior inclusiva y minimizar sustancialmente el impacto de toda posible exclusión social en la UMNG.

Cada unidad académica administrativa se encarga de realizar las actividades dispuestas en el plan de acción establecida por la Sección de Atención al Ciudadano de la Oficina de Direccionamiento Estratégico e Inteligencia Competitiva, la División de Bienestar Universitario y COASE en la presente directiva, las cuales se enfocan en cada segmento de la población y tienen en cuenta los referentes nacionales e internacionales recolectados mediante una triangulación de información en el documento de Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva de la UMNG (2020).

De acuerdo con lo anterior, el siguiente plan de acción describe detalladamente los responsables, tiempos y condiciones de las actividades a realizar para cumplir con el compromiso de la UMNG, priorizar la educación para todos y reducir las brechas entre las poblaciones, por lo cual se busca un seguimiento a la misma. Así se encontrará un despliegue de actividades, subactividades y estrategias de implementación de dos de los escenarios que en este trabajo han tenido relevancia desde el anterior plan de acción que son el **Plan de Caracterización y Sensibilización de la Población**, esto entendiendo que el plan de acción tiene otros 3 escenarios más pero que no fueron profundizados en este trabajo, pues no eran relevantes para la investigación como bienestar universitario, gestión de espacios físicos -tecnológicos y gestión de relaciones interinstitucionales.

9.2. Marco Legal.

El marco legal que se toma como referencia y soporte para este plan de acción descrito en la tabla 7:

Tabla 3 Marco legal apoyo al plan de acción directiva 015

NORMA	TEMA O ASUNTO	FECHA DE EXPEDION
Constitución Política de Colombia en sus artículos 13, 67,68 Y 70	En ella se especifican los principales derechos y deberes de los ciudadanos	4 de julio 1991
Ley N° 115	Por la cual se expide la ley general de educación	8 de febrero de 1994
Ley N° 21	Que determina la adopción de medidas para garantizar a los miembros de las comunidades indígenas una educación para todos y en todos los niveles.	4 de marzo 1991
Ley N° 361	Establece normas y criterios básicos para facilitar la accesibilidad de las personas con movilidad reducida, sea esta temporal o permanente o cuya capacidad de orientación se encuentre disminuida por la edad, analfabetismo, limitación o enfermedad	7 de febrero de 1997
Ley N° 982	Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones.	2 de agosto de 2005
Decreto 2369	Permite asegurar el acceso y permanencia de estudiantes sordos en IES de carácter estatal.	22 de septiembre de 1997
Ley estatutaria N°1618	En la cual se establecen las disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad	27 de febrero de 2013
Decreto N° 0804	Por medio del cual se reglamenta la atención educativa para grupos étnicos.	18 de mayo 1995

Decreto N° 2249	Por el cual se conforma la comisión pedagógica de comunidades negras	22 de diciembre de 1995,
Documento conpes social N° 166	Contiene la Política Pública Nacional de Discapacidad e Inclusión Social (Consejo Nacional de Política Económica y Social República de Colombia, 2013b).	2013
Ley N° 1482	Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones»; por ello, «tiene por objeto sancionar penalmente actos de discriminación por razones de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual, discapacidad y demás razones de discriminación»	30 de noviembre 2011
Ley N° 982	Por la cual se establecen normas tendientes a la equiparación de oportunidades para las personas sordas y sordociegas y se dictan otras disposiciones», incluyendo formación docente en la lengua de señas colombiana, intérpretes y traductores de esta al castellano, en los diversos escenarios de la vida civil, incluso el educativo	Agosto 2 2005
Decreto N° 366	Por medio del cual se reglamenta la organización del servicio de apoyo pedagógico para la atención de los estudiantes con discapacidad y con capacidades o con talentos excepcionales en el marco de la educación inclusiva	9 de febrero de 2009
Documento conpes N° 3660	Política para promover la igualdad de oportunidades para la población negra, afrocolombiana, palenquera y raizal»	Mayo 10 2010:
Decreto N° 2957	Por el cual se expide un marco normativo para la protección integral de los derechos del grupo étnico Rom o Gitano».	6 de agosto 2010

Nota: Construcción propia.

9.3. Información.

La UMNG a través de la de la oficina de Direccionamiento Estratégico e Inteligencia Competitiva, la División de Bienestar Universitario COASE, establecerá una matriz de plan de acción basada en el documento de Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva de la UMNG (2020) la cual estará compuesta por actividad, responsable y tiempo de aplicación, así mismo de un apartado llamado sub-actividad y estrategia de implementación, en el cual se desplegaran estrategias puntuales para la implementación de la actividad principal.

Vale mencionar, que las acciones específicas contenidas en este plan de acción están orientadas a 5 escenarios que son: a) caracterización de la población; b) Sensibilización de la población; c) Bienestar; d) Gestión de espacios físicos- tecnológicos y Gestión de relaciones interinstitucionales, pero en este trabajo solo se realizara proyección a los dos primeros escenarios que también fueron los mismos que se intervinieron en el anterior plan de acción- Directiva Transitoria 038 implementada por la UMNG (2020)

Los tipos de poblaciones que se contemplan en este plan de acción parten de los enfoques de educación inclusiva, así se reconocen estas como grupos poblacionales incluyentes e interculturales: a) Personas con discapacidad de tipo motora, sensorial o cognitiva; b) Personas con talentos excepcionales; c) Indígenas; d) Raizales; e) Afrodescendientes; f) Gitanos; g) Víctimas del conflicto; h) Habitantes de frontera; i) Población de diversidad sexual y de género y por ultimo cualquier otro grupo en riesgo de exclusión.

9.4 Misiones particulares.

9.4.1 Caracterización de la población.

Se basa en la identificación de la población, esto por medio de un instrumento de recaudación de información, tal como la encuesta con el fin de identificar: a) tipo de población a la que pertenece la comunidad neogranadina de acuerdo con lo establecido en los Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva de la UMNG (2020); b) identificación de las necesidades y la consolidación de base de datos estadística, de esta forma se proponen las actividades descritas en la Tabla 8:

Tabla 4 *Caracterización de la población*

<i>Plan de Caracterización</i>				
ACTIVIDAD	SUB-ACTIVIDAD Y ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLE	INICIO	FINALIZACIÓN

<p>Aplicación de encuesta por semestre de caracterización de la población estudiantil sobre los lineamientos de educación inclusiva</p>	<p>1-Aplicación de la encuesta desde la plataforma UNIVEX (herramienta del portal de estudiantes) como elemento obligatorio para realizar inscripción de materias al iniciar cada semestre. Esto por programa académico. 2-La encuesta se activará cada semestre académico en el momento que los estudiantes ingresen para consultar notas - (este aspecto aplica para los estudiantes antiguos) y se active en el proceso de matrícula (este aspecto aplica para los estudiantes nuevos)</p>	<p>Oficina asesora de las tecnologías y las comunicaciones y la división de admisiones registro y control académico</p>	<p>Mayo 2023</p>	<p>Diciembre 2023</p>
<p>Generación informe semestral de resultados sobre la caracterización de la población estudiantil</p>	<p>1-Realizar seguimiento a los datos obtenidos en la encuesta al finalizar el semestre académico y de esta forma tener base de datos que permita una efectiva caracterización de la comunidad incluyente e intercultural de la UMNG.</p>	<p>Oficina asesora de las tecnologías y las comunicaciones y la División de admisiones registro y control académico</p>	<p>Mayo 2023 Seguimiento anual</p>	<p>Diciembre 2023</p>
	<p>2- Realizar análisis estadístico de los resultados obtenidos en el seguimiento, de tal manera que se identifique a la población inclusiva por programa académico.</p>	<p>División de admisiones registro y control académico</p>	<p>Mayo 2023</p>	<p>Julio 2023</p>
	<p>3-Realizar análisis interno a partir de estos informes para identificar las herramientas con las que cuenta la UMNG para</p>	<p>Oficina asesora de las tecnologías</p>	<p>Mayo 2023</p>	<p>Diciembre 2023</p>

	cubrir las necesidades de la población inclusiva. 4-Analizar las adaptaciones de infraestructura y dotación para la atención de la población caracterizada	y las comunicaciones Oficina de protección al patrimonio, seguridad y salud en el trabajo y División de servicios generales.	Mayo 2023	Diciembre 2023
--	---	---	-----------	----------------

Nota: Construcción propia.

Vale mencionar, que la encuesta realizada en el pasado plan de acción de la Directiva Transitoria 038 de la UMNG (2020) la cual, esta descrita en la Tabla 3, se deberán modificar con especificaciones puntuales para su implementación, tales como las que se describen en la Tabla 9:

Tabla 5 Encuesta de caracterización de la población modificada

CATEGORÍA	PREGUNTA	RESPUESTA
Información Socioeconómica:	¿Actualmente cuenta con algún apoyo, beca o auxilio económico brindado por alguna persona y/o institución pública o privada? Nota: si alguna persona registra que SÍ es importante desplegar la siguiente pregunta: ¿Cuál es su apoyo?	-Si -No -Otro: -Generación E -Equidad -Gobernación de Cundinamarca -ICETEX -Víctimas del conflicto armado -Incentivo de Jóvenes en acción -Ministerios de las TIC -Ministerio de Defensa
Identificación de Necesidades	¿Indique si necesita alguna de los siguientes tipos de apoyos para el	-Audífonos con iluminación

	desarrollo de sus actividades cotidianas	<ul style="list-style-type: none"> -Prótesis externas -Bastón -Silla de ruedas -Perro lazarillo -Braille -Ninguna
Tipo de Población	<p>¿Hace parte de alguno de estos grupos?</p> <p><u>Con respecto a este punto, se debe conservar la información que se contiene en el UNIVEX y agregar las otras poblaciones que están resaltadas en color rojo</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> -Afrodescendientes -Indígenas -Raizales -Palenqueros -Rrom o gitanos -Talentos excepcionales -Madres cabeza de familia -Desplazados -Victima del conflicto armado -Etnias -Persona en condición de discapacidad -Trastorno del Espectro Autista (TEA) -Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad (TDAH) -Personal integrante de las fuerzas militares heridos en combate -Ejercito -Armada -Fuerza aérea -Personal integrante de la policía nacional heridos en combate P -Ninguna
	¿Ha presentado o presenta algún tipo de discapacidad?	<ul style="list-style-type: none"> -Sí -No -Tal vez

	<p>¿Ha presentado o presenta algunos de estos tipos de discapacidad?</p> <p><u>*Si alguna persona registra que SÍ es importante desplegar la siguiente pregunta</u></p> <p><u>*Si el estudiante manifiesta que no presenta algún tipo de discapacidad, se lleva a cabo el cierre de la respectiva encuesta.</u></p>	<p>Física Auditiva Visual Sordoceguera Intelectual Baja visión Ninguna Otra...</p>
	Indicar si es:	<p>-Transitoria (incapacidad temporal) -Permanente -Ninguna de las anteriores -Otra...</p>
	¿Cuál es el origen de su discapacidad?	<p>-Genético -Accidente -Adquirida con el tiempo -Nacimiento</p>
	¿La discapacidad o condición se encuentra certificada por su EPS (Entidad Prestadora de Salud) o cuenta con el certificado de discapacidad?	<p>-Si -No</p>

Nota: Construcción propia.

Añadido a la a Tabla 9 se puntualizan aspectos importantes para que la encuesta sea implementada en el sistema de estudiantes UNIVEX, así se vio pertinente anexar una pregunta de carácter socioeconómico:

- ¿Actualmente cuenta con algún apoyo, beca o auxilio económico brindado por alguna persona y/o institución pública o privada? Nota: Debe de estar certificado por parte de la entidad o institución público o privada, de lo contrario se entenderá que no pertenece al grupo de beneficiarios del mismo y, por último, acompañada a esta encuesta un texto de confidencialidad de datos:

Los datos que se registren en la encuesta son netamente informativos, con finalidades académicas y solo se utilizarán exclusivamente para efectos estadísticos de nuestros servicios y productos dentro de la misión institucional y son tratados en cumplimiento de la Ley estatutaria 1581 de 2012 «Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales», reglamentada por el Decreto Nacional 1377 de 2013.

9.4.2. Sensibilización de la población

En esta línea de acción se pretende sensibilizar a la comunidad neogranadina frente a las buenas prácticas, la identificación y reconocimiento de los estudiantes pertenecientes a la población inclusiva e intercultural, de esta forma generar acciones y así garantizar el respeto, equidad y calidad en los procesos educativos, es por ello que se han propuesto las siguientes actividades en la tabla 10:

Tabla 6 *Sensibilización de la población*

<i>Sensibilización de la población</i>				
ACTIVIDAD	SUBACTIVIDAD Y ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN	RESPONSABLE	INICIO	FINALIZACIÓN
Sensibilizar a la comunidad neogranadina a través de medios informativos de la UMNG	<p>1-Utilizar medios informativos como la UMNG radio como medio de difusión de experiencias de la población inclusiva, entrevistas y un programa dirigido al tema de la diversidad e interculturalidad.</p> <p>2-Fechas conmemorativas a la discapacidad y población intercultural que se difunden por medios como Instagram y Facebook oficiales de la UMNG.</p> <p>3-Creación de campañas donde se socialicen protocolos, buenas prácticas y rutas de</p>	División de bienestar y División de comunicaciones publicaciones y mercadeo	Mayo 2023	Diciembre 2023

	<p>atención de la población inclusiva e intercultural.</p> <p>4-Los medios informativos y pagina institucional deberá contar con accesibilidad que se ajuste a las necesidades de la población con discapacidad visual y auditiva.</p>			
<p>Capacitación a directivos, docentes, administrativos y estudiantes sobre inclusión e interculturalidad.</p>	<p>1.Partiendo de la caracterización realizada con la encuesta, identificar el programa con mayor población inclusiva e intercultural para de esta forma priorizar la realización de las capacitaciones.</p> <p>2-Realizar capacitaciones de manera sectorizada empezando por programas académicos específicos y convocando primero directivos, docente, administrativos y estudiantes.</p> <p>3-En las capacitaciones brindar herramientas puntuales dependiendo del rol que ejecuta en la UMNG para la atención oportuna de la población inclusiva e intercultural.</p> <p>4-Capacitaciones como requerimiento del programa académico para la formación de sus docentes, esto permitiendo posibilidades de investigación.</p> <p>5-Crear un curso virtual de formación docente que permita la capacitación de docentes, directivos y administrativos sobre inclusión y diversidad, así cumpliendo con un número de horas que se logren certificar.</p> <p>6-Capacitaciones brindadas por entidades expertas en temas de diversidad, inclusión e interculturalidad. (INSI- INSOR-Fundación Saldarriaga Concha)</p> <p>7-Capacitación de la política de inclusión a toda la comunidad neogranadina partiendo por programas académicos y siguiendo con diferentes dependencias.</p> <p>8-Para que este escenario se cumpla es fundamental se realice actualización del</p>	<p>Unidad para la atención de la población incluyente e intercultural (UAPI)</p> <p>Centro de Orientación Acompañamiento y Seguimiento Estudiantil (COASE) y Sección de Atención al ciudadano</p>	<p>Mayo del 2023</p>	<p>Diciembre del 2023</p>

	<p>documento Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva de la UMNG (2020) para tener en consideración nuevos decretos, leyes y políticas de apoyo, así fortalecer el plan de acción.</p> <p>9- Articulación de la herramienta al sistema de acreditación del CNA</p>			
Día de la inclusión neogranadina	<p>1-Realización de actividades experienciales que permitan un acercamiento más real con lo que caracteriza a una persona de la población inclusiva.</p> <p>2-Charlas con expertos donde se identifique la normatividad vigente, características y estrategias pedagógicas referente a la población inclusiva e intercultural.</p> <p>3-Utilizar canales informativos para realizar difusión y muestra de lo ejecutado en el día de la inclusión.</p> <p>4-Crear challenge o retos que permitan involucrar a la comunidad neogranadina y así dar solución a alguna problemática alrededor de la educación inclusiva e intercultural.</p>	<p>Unidad para la atención de la población incluyente e intercultural (UAPI)</p> <p>Centro de Orientación Acompañamiento y Seguimiento estudiantil COASE, Sección de atención al ciudadano, División de bienestar y proyección social</p>	Mayo 2023	Diciembre 2023
Despliegue de actividades lúdicas formativas	<p>1-Crear actividades lúdicas y recreo deportivas en las que se involucre a estudiantes, directivos y/o docentes que pertenezcan a la población inclusiva.</p>	<p>Centro de Orientación, Acompañamiento y Seguimiento Estudiantil COASE, División de bienestar Universitario</p>	Mayo 2023	Diciembre 2023
Creación de talleres de inclusión y	<p>1- Talleres con la participación de entidades expertas donde se desplieguen estrategias</p>	<p>Unidad para la atención de la</p>	Mayo 2023	Diciembre 2023

<p>estrategias pedagógicas en el aula</p>	<p>pedagógicas en el aula. (INSI- INSOR-Fundación Saldarriaga Concha)</p> <p>2-Generar redes interinstitucionales para hacer seguimiento a la población y seguir trabajando con la comunidad neogranadina.</p> <p>3-Procesos académicos en la institución que cuenten con herramientas de evaluación flexible que reconozcan las particularidades, las capacidades y las potencialidades de cada estudiante.</p> <p>4- Los currículos de la institución deberán ser flexibles e interdisciplinarios y contener elementos que faciliten el aprendizaje y el desarrollo de capacidades, potencialidades y/o competencias de la diversidad estudiantil</p>	<p>población incluyente e intercultural (UAPI)</p> <p>Centro de Orientación, Acompañamiento y Seguimiento Estudiantil COASE, Sección de atención al ciudadano, División de bienestar universitario y División de extensión y proyección social</p>		
<p>Creación de comité de inclusión</p>	<p>1- Unidad encargado de velar por los derechos de la población incluyente e intercultural, atender las necesidades de la población y brindar acompañamiento a todos los estudiantes de la UMNG que accedan, y permanezcan en la institución.</p> <p>2-Generar redes de apoyo interinstitucionales con otras entidades que trabajen desde la educación inclusiva.</p> <p>3-Realizar seguimiento y actualización de la política de educación inclusiva de la UMNG y velar por su implementación en la UMNG.</p> <p>4-Brindar acompañamiento a los docentes en diferentes aspectos que se puedan presentar en relación con la población incluyente e intercultural y diversa de la UMNG.</p> <p>5-Aplicar la herramienta “Índice de inclusión en Educación Superior (INES) (2000).De Esta forma ejecutar las tres fases que permitan</p>	<p>Unidad para la atención de la población incluyente e intercultural (UAPI)</p>	<p>Mayo 2023</p>	<p>Diciembre 2023</p>

	generar un diagnóstico en materia de respeto a la diversidad y calidad. 6- Encargarse de implementar procesos de autoevaluación y autorregulación que permiten identificar el cumplimiento institucional frente al enfoque de la educación inclusiva y sus características.			
--	--	--	--	--

Nota: Construcción propia.

Para finalizar con el plan de acción, es importante aclarar que este está proyectado a ser ejecutado en el año 2023 por todos aquellos agentes educativos descritos en cada una de las actividades, así generar un seguimiento que permitirá evaluar el alcance y los resultados en la UMNG.

10. CONCLUSIONES

Esta investigación partió teniendo como objetivo Analizar el alcance que tuvo la Política de Educación Inclusiva de la UMNG en cuanto a las prácticas pedagógicas en el aula de clase, la cultura institucional y la apropiación de la misma, a partir de allí, se generaron estrategias que fortalecieron un Plan de Acción en apoyo a la política para el año 2023. Esto partió del reconocimiento propio de la política de inclusión y como se veía reflejada en las prácticas de los docentes, encontrando que existe un desconocimiento tanto en los docentes como en los estudiantes frente a la misma, por ello la no aplicación de protocolos, desconocimiento de la unidad encargada del acompañamiento de esta población, la no participación en espacios de formación y demás que demostraron la no apropiación de esta. Es de este modo, que respondiendo a la pregunta de investigación que se planteó en este trabajo según Domínguez (1997), una política educativa debe no solo crear marcos legales de actuación, sino que también permean las ideas y los valores que se respiran en la institución, pues se van convirtiendo en formas de pensar; es un lenguaje transversal a todos los agentes educativos.

Se encontró al analizar las acciones que se generaron desde la Directiva Transitoria 038 de la UMNG (2020) para identificar y reconocer a los estudiantes de la comunidad incluyente e intercultural dentro de la comunidad educativa, que la UMNG ha tenido avances claros y contundentes con la caracterización de la población, ya teniendo una estructura clara de los aspectos a caracterizar y el medio por el cual hacerlo que es el portal de estudiantes UNIVEX, elemento que fue fundamental para generar estrategias que apoyaran esta acción y se llegue a la ejecución en todos los programas académicos de la institución. Vale mencionar, que la caracterización le permitirá a la UMNG hacer una valoración y estudio de las herramientas con las que cuenta tanto de orden tecnológico, protocolario y rutas de acción que permitan disminuir las barreras de acceso, permanencia y graduación. Esto tiene profunda relación con lo que dice la UNESCO (2008), quienes manifiestan que debe haber procesos óptimos que promuevan el desarrollo de estrategias y acciones puntuales que garanticen la plena participación de los estudiantes en el sistema universitario, minimizando así el impacto de las posibles barreras. Estas barreras deberán ser evaluadas constantemente gracias a los planes de acción y a las dificultades de dichas políticas logrando un balance que permita el diseño de futuros planes educativos como el esbozado en esta investigación.

Otra apreciación importante que arrojó la investigación, fue la identificación de las percepciones que tenían los estudiantes y el grado de apropiación de los docentes de pregrado frente a los Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva de la UMNG (2020) y como esta apropiación se vio reflejada o no en las prácticas pedagógicas en el aula de clase. Se encontró una incoherencia entre lo manifestado por parte de los docentes en cuanto al conocimiento de la política y las prácticas que llevan en el aula de clase. Los estudiantes perciben por su parte que no hay visibilidad de dichas prácticas en el ejercicio docente por

completo, pues solo rescatan el respeto a la diversidad, pero aun percibiendo falencias en las didácticas, procesos evaluativos, tutorías y planes de nivelación.

Uno de los hallazgos importantes obtenidos por esta investigación, fue en los docentes quienes no crean espacios de discusión con otros, lo que permitiría una valoración de aquellos casos de estudiantes, así generar procesos de evaluación acordes a sus necesidades; esto creando una falencia dentro del acompañamiento que se le debería brindar a los estudiantes y sería una fortaleza que permitiría crear redes de apoyo de lo que manifiesta el MEN (2013) en un elemento que debe tener un docente inclusivo, pues para serlo deberá implementar mecanismos que los hagan sentirse partícipes de la educación inclusiva y promueva en ellos un cambio de mentalidad general sobre su rol en las instituciones de educación superior.

Los estudiantes perciben un cambio significativo en la infraestructura y elementos tecnológicos con los que cuenta la UMNG, pero consideran que aun estos les faltan sean ajustados a las necesidades de las personas con discapacidad con los que cuenta la universidad o los que puedan acceder a ella. Por ello, es importante que el plan de acción que se proyecte para el año 2023 se extienda en todos los escenarios a partir de una buena caracterización y desde la Oficina a Asesora de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones se empiecen a implementar herramientas tecnológicas que fortalezcan canales de comunicación, actualizaciones, señalización y espacios para personas con discapacidad dentro de la institución.

La UMNG cuenta con el COASE, un centro que está encargado de brindar acompañamiento a los estudiantes de la UMNG contando con diferentes profesionales como psicólogos, trabajadores sociales entre otros que están preparados para atender a la población, así con profesionales que solo atienden a la comunidad incluyente e intercultural acompañándolos en su proceso académico y en todas las dificultades que se les puedan presentar. El objetivo de esta unidad, parte de educar en: a) proyecto de vida; b) asesoría psicológica y educativa; c) fortalecimiento de lazos familiares; d) mejoramiento del rendimiento académico y proponen acciones para dar cumplimiento a las políticas institucionales establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional y en el Plan Rectoral.

El COASE debe ser conocida por los docentes y estudiantes de la universidad de tal manera que se generen de manera oportuna las remisiones de estudiantes que necesiten el servicio, y que el mismo docente acceda a él cuándo se presenta alguna dificultad en su labor pedagógica con la población en mención. Parte de allí, la importancia de la creación de un comité de inclusión que este dentro de una unidad encargada en la institución de liderar a todos los procesos de estudiantes de la comunidad incluyente e intercultural. Pues no puede ser el COASE el centro estudiantil que atienda y responda a todas las

necesidades de los estudiantes de la UMNG, pues los estudiantes de la comunidad cuentan con particularidades necesarias de ser tratadas en su propia unidad.

Las prácticas pedagógicas para que realmente se den desde el respeto a la diversidad y se genere una educación inclusiva, deben partir no solo del “saber” desde el hacer diversas cosas, así Gadamer (1997) le atribuye un sentido mucho más amplio que parte de la ética para actuar de forma educativa ósea debe partir del “como” pues todo lo práctico tiene una dimensión ética. Los docentes en esta investigación demostraron que su saber es manejado, pero compartiendo lo dicho por Herrera (20221) siguen faltando dos vértices del triángulo de la labor educativa que son la finalidad y la lectura del contexto, pues este último no se puede olvidar si se quiere cumplir con una finalidad; no solo que este en el currículo sino también una dispuesta en una política como la inclusiva, que debería permear la labor ética de los docentes de la UMNG a tal punto que afiancen el conocimiento que tienen de su grupo de estudiantes, sus necesidades, dificultades y limitaciones. Todo esto, amplía el panorama de una práctica pedagógica inclusiva donde al docente no le de miedo abordar lo nuevo y lo desconocido cambiando así sus planeaciones, metodologías, ejecución y formas de evaluar.

Otro de los hallazgos encontrados en esta investigación apuntaron a un aspecto importante cuando hablamos de educación inclusiva, y es una de las características de la misma que es la participación; esta no solo debe ser dispuesta para el estudiante como derecho fundamental sino también para los docentes quienes son los agentes más importantes en el proceso de formación, por ello de acuerdo a lo encontrado en la Directiva 038 y el nuevo plan de acción para 2023, es fundamental la UMNG amplie los mecanismos de información y difusión de actividades que le permita a los docentes acceder a cursos, diplomados, talleres y capacitaciones sobre educación inclusiva, ampliando su saber y brindándoles herramientas suficientes para enriquecer su práctica pedagógica. Este aspecto es importante porque se estaría cumpliendo con una directriz del MEN para la formación de docentes inclusivos.

Es importe describir en este apartado el aporte que tiene el proyecto de investigación para la Maestría en Dirección y Gestión de Instituciones Educativas de la Universidad de La sabana, pues al estar enmarcado en la línea de profundización de cultura institucional genera expectativas para seguir fortaleciendo la cultura de la UMNG, que a pesar de tener un régimen especial y haber estereotipos alrededor de ello, se pueda fortalecer la educación inclusiva como pilar fundamental que la ayude a transitar en camino hacia la equidad y calidad educativa, que son aspectos que el MEN exige a todos sus entidades educativas. Esto igualmente, demuestra que todos los agentes educativos son fundamentales para que una política inclusiva se mantenga en una IE, pues no depende solo de la unidad encargada o de la cabeza central

en el organigrama como lo es el rector, dependerá de toda la institución que los niveles de desigualdad y barreras disminuyan.

Por último, cabe resaltar dentro de esta investigación el plan de acción propuesto para el año 2023 el cual está pensado para toda la comunidad neogranadina, así para que logre tener mayor acogida y sea evaluada su pertinencia, las diferentes oficinas encargadas de cada una de las actividades deberán realizar seguimiento a las mismas durante todo el año 2023, logrando obtener resultados visibles al finalizar cada semestre académico garantizando así el acceso, permanencia y graduación de la población inclusiva e intercultural de la UMNG. Para esto, es fundamental se realice actualización del documento Lineamientos para una Política de educación Inclusiva de la UMNG (2020) de esta forma, considerar nuevos ajustes en cuanto a decretos, leyes y políticas que apoyen el plan de acción.

12. REFERENCIAS

- Aguilar, M. (2012). *El impacto de la carrera de economía de la BUAP en el mercado laboral: la visión de los egresados de la generación 1995- 2000*. Recuperado de Eumed: <https://www.eumed.net/libros-gratis/2009b/559/index.htm>
- Ainscow, M., Booth, T. (2000). Índice de Inclusión. Desarrollando el aprendizaje y la participación en escuelas.
- Ainscow, M. (2001). *Desarrollo de escuelas inclusivas: ideas, propuestas y experiencias para mejorar las instituciones escolares*. España: Narcea.
- Ainscow, M. (2012). Haciendo que las escuelas sean más inclusivas: lecciones a partir del análisis de la investigación internacional. *Revista de Educación Inclusiva*, 5(1), 39-49.
- Altarejos, F., Ibáñez, J. & Jordán, J. (2003). *Ética docente* (2º ed.). Barcelona: Ariel.
- Aristóteles. (1979). *El arte de la retórica*. Buenos Aires: Eudeba.
- Arizabaleta, S. & Ochoa, A. (2016). Hacia una educación superior inclusiva en Colombia. *Pedagogía y Saberes* (45). Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/pys/n45/n45a05.pdf>
- Benet, A. (2019). Construyendo una universidad intercultural inclusiva. *Construyendo una universidad intercultural inclusiva*. (Tesis de doctorado). Universitat Jaume I. Escola de Doctorat. Barcelona, España. Recuperado de: <https://www.tdx.cat/handle/10803/666682#page=3>
- Benet-Gil, A. (2020). Desarrollo de políticas inclusivas en la educación superior. *Convergencia Revista de Ciencias Sociales*, 27. Recuperado de: <https://orcid.org/0000-0002-6143-6292>
- Bericat, E. (1998). *La integración de los métodos cuantitativo y cualitativo en la investigación social: Significado y medida*. Ariel.
- Boas, F. (1981). Curso de antropología general. *Boletín de Antropología Americana*, 147-170.

- Canet, G. (2009). Construyendo un concepto de educación inclusiva: una experiencia compartida. En *Aspectos clave de la educación inclusiva*. Salamanca: Publicaciones del INICO Colección Investigación.
- Capella, J. (1977). *Educación y política*. Bacerlona: Planeta.
- Carr, W. (2002). *Hacia una teoría para la educación. Hacia una investigación educativa crítica* (Tercera ed.). (P. Manzano, Trad.) Madrid, España: Morata.
- Carrillo, S., Forgiony, J., Rivera, D., Bonilla, N., Montanchez, M. & Alarcón, M. (2018). Prácticas Pedagógicas frente a la Educación Inclusiva desde la perspectiva del Docente. *Revista Espacios*, 39(17).
- Castellanos, B. (2003). *Esquema conceptual de la investigación educativa*. Pueblo y Educación.(p.17)
- Cheng, Y. (1993). Perfiles de cultura organizacional y escuelas efectivas. *Colegio Efectividad y mejora escolar*, 85-110.
- CID. (2007). Centro de Innovación y Desarrollo.
- Cobos, R. & Moreno, A. (2014). Educación superior y discapacidad: análisis desde la experiencia de algunas universidades colombianas. *Revista Española de Discapacidad*, 83-101.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2008). *Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe*. Recuperado de: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/16638/S2008184_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Contreras, M. (2020). Práctica Pedagógica, entre el sujeto de saber y el discurso pedagógico. *La formación del licenciado CAU Tunja en la Educación Abierta y a Distancia de la USTA*. Tunja: Universidad Santo Tomás.
- Deal, T. & Peterson, K. (2009). *Shaping School Culture: Pitfalls, Paradoxes and Promises*. San Francisco: Josey-Bass.

- Domingo, J. (1997). Estilos de liderazgo y coordinación para una escuela de padres participa. En M. Mata, J. Ortega, & M. Lorenza, *Organización y dirección de instituciones educativas* (p. 285-294). Granada: Grupo editorial universitario.
- Domínguez, S. (2016). Hacia una educación superior inclusiva en Colombia. *Pedagogía y Saberes*(45), 65-78.
- Drucker, P. (1989). *Las nuevas realidades*. Barcelona: Edhasa.
- Fajardo, M. (2017). La Educación Superior Inclusiva en Algunos Países de Latinoamérica: Avances, Obstáculos y Retos. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 11(1). Recuperado de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-73782017000100011
- Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: Mc Graw Hill Education. Recuperado de: <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Fernández, J. (2012) . Capacidades y competencias docentes para la inclusión del alumnado en la educación superior. *Revista de la Educación Superior*, 41(162), 9-24. Recuperado de http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista162_S1A1ES.pdf
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid: Morata.
- Gadamer, H. (1997). *Verdad y método I*. Salamanca: Sígueme.
- Garza, L. (2014). La educación inclusiva, el nuevo paradigma educativo en la uanl. *Ciencia UANL*, 17(66), 29-33. Recuperado de <http://cienciauanl.uanl.mx/wp-content/uploads/2014/04/educacioninclusiva.pdf>
- Granell de Aldaz, E. (1997). *Exito gerencial y cultura: retos y oportunidades en Venezuela*. Caracas: Ediciones IESA.
- Godreau , I. P., (2016). Yarimar Bonilla. 2015. Non-Sovereign Futures: French Caribbean Politics in the Wake of Disenchantment. Chiicago: The University of Chicago Press. 232 pp. ISBN:978-0-226- 28381-4. Caribbean Studies, 44(1-2),221-226.[fecha de Consulta 18 de

Enero de 2023]. ISSN: 0008-6533. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39251287012>

Heckman, P. (1993). School Restructuring in Practice: Reckoning with the Culture of School. *International Journal of Educational Reform*, 2(3), 263-272.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación. 6ta Edición* Sampieri. Soriano, RR (1991). Guía para realizar investigaciones sociales. Plaza y Valdés.

Herrera, J. & Martínez, Á. (2018). El saber pedagógico como saber práctico. *Pensamiento palabra y obra*, (19), 9-26.

Imen, P. (2008). Políticas Educativas y modos de trabajo docente en Argentina: un recorrido por las imposiciones y resistencias entre la reproducción y la emancipación. *Florianópolis*, 26(2), 401-432.

Judge, T. & Robbins, S. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

Kotter, J. & Heskett, J. (1995). *Cultura de empresa y rentabilidad*. Madrid: Ediciones Díaz de Santos.

Ley 1448 de 2011 Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. 3 de marzo de 2016. Recuperado de: <https://www.unidadvictimas.gov.co/sites/default/files/documentosbiblioteca/ley-1448-de-2011.pdf>

Lopera, J. (2004). El maestro ante la diversidad. *Módulo 1 de capacitación*. Medellín: Fundación diversidad y educación.

MEN (Ministerio de Educación). (2013). *Lineamientos - Política de Educación Superior Inclusiva*. Bogotá: MinEducación.

Morales, A. (2015). Un acercamiento teórico al impacto educacional y su evaluación. *Varela*, 1(40).

- Ministerio de Educación Nacional [MEN]. (2022). Inclusión y equidad: hacia la construcción de una política de educación inclusiva para Colombia: nota técnica.
- Polo, L. (1996). La vida buena y la buena vida: una confusión posible. *La persona humana y su crecimiento*, 161-196.
- Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española (22.a ed.)*. Recuperado el Septiembre de 2021
- Saldarriaga Concha. 12 de mayo de 2021. #FacebookLive: educar desde la diversidad: ¿Cómo enriquecer la práctica pedagógica?. Archivo de video: <https://www.youtube.com/watch?v=Gdmc0TuddVE>
- Sandín, M. (2003). Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y Tradiciones. *Mc Graw and Hill Interamericana*.
- Sandoval, C. (2002). Investigación cualitativa. Programa de Especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social. *Investigación y Educación en enfermería*, 26(2), 71.
- Sandoval, L., Rodríguez, A. & Encima, I. (2010). Cualidades éticas del desarrollo profesional del educador. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2(2).
- Sandoval, L. (2008). *Institución educativa y empresa: Dos organizaciones humanas distintas*. Pamplona: Eunsa.
- Serna, H. (1997). *Gerencia estratégica - Planeación y gestión estratégica*. Santafé de Bogotá: 3R Editores.
- Stolp, S. (1994). Leadership for School Culture. *ERIC Digest* (91). Recuperado de: <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED370198.pdf>
- UNESCO. (1990). *Educación para todos*. Salamanca: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- UNESCO. (2008). Inclusión educativa: el camino del futuro. Un desafío para compartir. *reunión de la Conferencia Internacional de Educación (CIE)*, (p. 1-16). Ginebra.

- Universidad Militar Nueva Granada. (1976). *Principio de una historia*. Bogotá D.C.: UMNG.
- Universidad Militar Nueva Granada. (2009). *Proyecto Educativo Institucional*. Bogotá D.C.: División de Publicaciones y Comunicaciones UMNG.
- Universidad Militar Nueva Granada. (2013). *Universidad Militar Nueva Granada: principio de una historia*. Bogotá D.C.
- Universidad Militar Nueva Granada. (2016). *Testimonio del recorrido histórico de la Universidad Militar Nueva Granada*. Bogotá D.C.: Efekto.
- Universidad Militar Nueva Granada, Oficina Asesora de Direccionamiento Estratégico e Inteligencia Competitiva. (2020b). Lineamientos para una política de educación inclusiva: Centro de Orientación, Acompañamiento y Seguimiento Estudiantil (COASE). *Documentos Institucionales*. <https://doi.org/10.18359/docinst.5421>
- Universidad Militar Nueva Granada.(2020a). *Directiva Transitoria N.º 038 del 16 de Diciembre del 2020.Comunicación interna*.
- Vokey, D. (1999). MacIntyre, Moral Value and Mahayana Buddhism: Embracing the Unthinkable in Moral Education. *Educational Theory*, 49(1), 99-106.
- Zaccagnini, M. (2008). *Configuraciones del sujeto pedagógico contemporáneo. Intersecciones; tensiones y fracturas; continuidades y discontinuidades, entre la epistemología de las prácticas educativas escolares y la realidad social*. Argentina: Universidad Nacional de Mar del Plata. Recuperado de: https://www.academia.edu/download/43289600/Configuraciones_del_sujeto_pedagogico_contemporaneo.pdf_Zaccagnini-Jolis.pdf

13. ANEXOS

Anexo A: Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva de la UMNG (2020)

<https://revistas.unimilitar.edu.co/index.php/wpapers/article/view/5421>





UMNG-RECTOR-OFIDEIC

DIRECTIVA TRANSITORIA N° 038 DEL 16 DE DICIEMBRE DE 2020

ASUNTO: Lineamientos y Plan de Acción para una Política de Educación Inclusiva en la Universidad Militar Nueva Granada.

1. OBJETIVO Y ALCANCE

1.1. OBJETIVO

Emiter directrices para el cumplimiento de los Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva en la Universidad Militar Nueva Granada, mediante el Plan de Acción señalado en la presente Directiva, con el fin de generar diferentes proyectos y estrategias que atiendan las necesidades educativas y sociales más destacadas de las poblaciones diversas e interculturales.

De acuerdo con el Ministerio de Educación Nacional - MEN (2018), se entiende la educación inclusiva como:

Un proceso permanente que reconoce, valora y responde de manera pertinente a la diversidad de características, intereses, posibilidades y expectativas de la niñez, así como de adolescentes, jóvenes y adultos, cuyo objetivo es promover su desarrollo, aprendizaje y participación, con pares de su misma edad, en un ambiente de aprendizaje común, sin discriminación o exclusión alguna, y que garantiza, en el marco de los derechos humanos, los apoyos y ajustes razonables requeridos en su proceso educativo a través de prácticas, políticas y culturas que eliminan las barreras existentes en el entorno educativo (p. 7).

Con lo anterior, se entiende y delimita la importancia de la educación inclusiva a nivel institucional, donde las acciones o estrategias administrativas y académicas buscan abordar de forma amplia y equitativa la diversidad como característica inherente a las personas y por ende a la comunidad neogranadina, además de apoyar al cumplimiento de los Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva.

1.2. ALCANCE

Dada la diversidad que caracteriza a la Universidad Militar Nueva Granada que cuenta con variedad de poblaciones administrativas en conjunto con la

Sede Bogotá, Carrera 11 A.º 101-20,
Sede Campus Nueva Granada, Aterroadero 2 vía Cauca 2500000
28X.8711 890 00 00 - 834 32 00
www.umng.edu.co
Colombia-Sur América

Directiva 038 Lineami....pdf



2. INFORMACIÓN

La Universidad Militar Nueva Granada a través de la Oficina de Dirección Estratégico e Inteligencia Competitiva - Sección de Atención al Ciudadano y en coordinación con el Centro de Orientación, Acompañamiento y Seguimiento Estudiantil, establecerá la siguiente matriz de Plan de Acción basado en el documento de Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva de la Universidad Militar Nueva Granada. La matriz se compone de las siguientes partes:

- Actividad
- Responsable
- Fecha de Inicio y Terminación
- Recursos.
- Colaboradores

Mediante este Plan de Acción se busca enfocar los Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva de la UMNG mediante la generación de acciones específicas las cuales contemplan responsables, tiempo de aplicación y seguimiento; y que las acciones se mantengan orientadas y articuladas en los cinco (5) escenarios propuestos que aportan a la inclusión e interculturalidad:

- Plan de Caracterización
- Sensibilización de la Comunidad
- Bienestar
- Gestión de Espacios físicos y tecnológicos
- Gestión de Relaciones Interinstitucionales

De esta manera, desde cada unidad académica y administrativa de la UMNG será viable el abordaje de manera eficaz, toda vez que identificar las diversas características sociales, económicas y culturales de las personas que pertenecen a los diversos grupos poblaciones incluyentes e interculturales, permitirá a la UMNG un acercamiento oportuno basado en las clasificaciones y enfoques según sus características con relación a la Educación Inclusiva.

A continuación, se despliegan los tipos de poblaciones según los enfoques de la educación inclusiva.

- Personas con discapacidad de tipo motora, sensorial o cognitiva.
- Personas con talentos excepcionales.
- Indígenas.
- Raizales.
- Afrodescendientes.
- Gitano.
- Víctimas del conflicto —población afectada por violencia como desplazados y desmovilizados de grupos armados.



- Habitantes de frontera.
- Población LGBTQ+.
- Cualquier otro grupo en riesgo de exclusión.

Garantizando de esta manera el cumplimiento de los derechos y deberes de los distintos grupos según la previa identificación de necesidades propias de la población.

3. MISIÓN GENERAL

El Plan de Acción definido por Sección de Atención al Ciudadano de la Oficina Asesora de Dirección Estratégica e Inteligencia Competitiva, en coordinación con el Centro de Orientación, Acompañamiento y Seguimiento Estudiantil, busca la delimitación de las actividades a seguir para contribuir al cumplimiento final de los Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva e impulsar el compromiso de la Universidad Militar Nueva Granada hacia la priorización de la educación para todos mediante la definición de actividades integrales y sus respectivos responsables.

Lo anterior debido a que la definición de estrategias, actividades, responsables, tiempos y recursos además de fortalecer la proyección y promover el cumplimiento de las directrices dispuestas, genera un sentido de propiedad por parte de las diferentes unidades responsables y colaboradoras en pro del reconocimiento de los derechos y la inserción educativa de toda la población, reconociendo y valorando sus diferencias mediante la aplicación de acciones pertinentes en todos los aspectos y funciones presentes en la Universidad.

Adicionalmente la estructuración de compromisos a seguir tiene en cuenta el alcance de cada unidad académico – administrativa responsable, y así mismo, la disposición colaborativa para mediante el trabajo en equipo alcanzar los objetivos dispuestos según los escenarios fundamentales para construir una Universidad Inclusiva para todos.

3.1. PLAN DE CARACTERIZACIÓN

Se basa en la identificación de la población por medio de un instrumento de recaudación de información como la encuesta apoyada por herramientas tecnológicas con el fin de identificar:

1. Tipo de población a la que pertenece la comunidad neogranadina de conformidad con lo establecido en los Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva
2. Identificación de necesidades.
3. Consolidación de base de datos estadística.

La siguiente Matriz describe las actividades para tener en cuenta para este escenario:

Plan de Caracterización					
Actividad	Responsable	Fecha		Recursos	Colaboradores
		Inicio	Terminación		
Análisis de Variables y priorización según contexto de la UMNG para la construcción de la encuesta.	COASE y Sección Atención al Ciudadano	Febrero de 2021	Abril de 2021	Líderes de Proceso, Conocedores en temáticas específicas y tecnología necesaria.	Grupos de Interés Externos
Diseño del instrumento de recaudación de información - Encuesta	COASE, Sección Atención al Ciudadano	Abril de 2021	Junio de 2021	Líderes de Proceso, Conocedores en temáticas específicas y tecnología necesaria.	División de Admisiones, Registro y Control Académico
Automatización e integración del instrumento de medición en sistema de información de la UMNG	Oficina Asesora de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y División de Admisiones, Registro y Control Académico	Junio de 2021	Octubre de 2021	Líderes de Proceso, Conocedores en temáticas específicas y tecnología necesaria.	COASE, Sección Atención al Ciudadano
Automatización e integración de las bases de datos de las Unidades académico-administrativas. Sistema de Información Integrado.	Oficina Asesora de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones	Octubre de 2021	Diciembre de 2021	Líderes de Proceso, Conocedores en temáticas específicas y tecnología necesaria.	COASE, Sección Atención al Ciudadano y División de Admisiones, Registro y Control Académico

3.2. SENSIBILIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

Se basa en actividades pedagógicas y culturales que le permitan a la comunidad neogranadina fortalecer su identidad y reconocer la diversidad. Algunos de los puntos a los que se enfoca este escenario fundamental son:

097

- Dar a conocer el enfoque diferencial actual de la educación superior, en aras de generar acciones para una educación inclusiva de calidad, fortalecer el acceso a la educación, la permanencia y graduación para todos.
- Identificar y reconocer a los estudiantes de comunidad incluyente e intercultural dentro de la comunidad educativa y generar acciones para una relación de comprensión, respeto y equidad.
- Identificar y conocer las realidades de cada estudiante, sus actitudes, competencias, valores y cultura.
- Reconocimiento de los grupos poblacionales y diferenciaciones culturales presentes en la UMNG.
- Sensibilización a la comunidad de las buenas prácticas para facilitar el servicio a la comunidad.

La siguiente Matriz describe las actividades para tener en cuenta para este escenario:

Sensibilización de la Población					
Actividad	Responsable	Fecha		Recursos	Colaboradores
		Inicio	Terminación		
Sensibilización a través de medios informativos de la UMNG	División de Bienestar y División de Comunicaciones Publicaciones y Mercado	Marzo de 2021	Diciembre de 2021	Líderes de Proceso, Conocedores en temáticas específicas y tecnología necesaria.	COASE, Sección Atención al Ciudadano
Capacitaciones a directivos y docentes sobre inclusión e interculturalidad.	COASE, Sección Atención al Ciudadano	Febrero de 2021	Agosto de 2021	Líderes de Proceso, Conocedores en temáticas específicas y tecnología necesaria.	Facultades y vicerectorías UMNG.
Día de la Inclusión en la Educación UMNG	COASE, Sección Atención al Ciudadano, División de Bienestar	Enero de 2021	Diciembre de 2021	Líderes de Proceso, Conocedores en temáticas específicas y tecnología necesaria.	Facultades y vicerectorías UMNG, División de Comunicaciones Publicaciones y Mercado
Despliegue de actividades lúdicas formativas	División de Bienestar	Enero de 2021	Diciembre de 2021	Líderes de Proceso, Conocedores en temáticas específicas y	COASE, Sección Atención al Ciudadano y

Sede Bogotá, Carrera 11 n.º 181-80,
Sede Campus Nueva Granada, Kilómetro 2 vía Cajal-Zoqueña
PBX (571) 650 03 00 - 693 3230
www.umng.edu.co
Control de Calidad



				tecnología necesaria.	Publicaciones y Mercado
Creación de talleres inclusivos y estrategias pedagógicas	COASE, Sección Atención al Ciudadano, División de Bienestar	Febrero de 2021	Diciembre de 2021	Líderes de Proceso, Conocedores en temáticas específicas y tecnología necesaria.	Vicerectoría Académica y Facultades
Diseño de Protocolos para Población en condiciones de discapacidad, vulnerabilidad y exclusión	Sección Atención al Ciudadano	Febrero de 2022	Junio de 2022	Líderes de Proceso, Conocedores en temáticas específicas y tecnología necesaria.	Vicerectoría Académica y Facultades
Diseño de Campañas publicitarias para redes sociales para Socialización de Protocolos	División de Comunicaciones Publicaciones y Mercado	Febrero de 2023	Junio de 2023	Líderes de Proceso, Conocedores en temáticas específicas y tecnología necesaria.	Sección Atención al Ciudadano

3.3. BIENESTAR

Creación e implementación de una política de bienestar que contemple estrategias de inclusión basadas en el documento de Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva de la Universidad Militar Nueva Granada y apoyen la apertura de espacios artísticos y deportivos inclusivos y de actividades relacionadas.

La siguiente Matriz describe las actividades para tener en cuenta para este escenario:

Bienestar					
Actividad	Responsable	Fecha		Recursos	Colaboradores
		Inicio	Terminación		
Jornadas de sensibilización	División de	Abril de 2021	Noviembre de	Líderes del	División de

Sede Bogotá, Carrera 11 n.º 181-80,
Sede Campus Nueva Granada, Kilómetro 2 vía Cajal-Zoqueña
PBX (571) 650 03 00 - 693 3230
www.umng.edu.co
Control de Calidad





por medio de desfiles y muestras significativas de cultura colombiana que aporten a la inclusión.	Bienestar		2021	Proceso y Recursos Tecnológicos	Comunicaciones Publicaciones y Mercadeo
Impulso a creación de estrategias de Deporte y Arte adaptados.	División de Bienestar	Abril de 2021	Noviembre de 2021	Líderes del Proceso y Recursos Tecnológicos	División de Comunicaciones Publicaciones y Mercadeo
Inclusión de estudiantes en condiciones especiales y de protección constitucional en los grupos artísticos y deportivos.	División de Bienestar	Abril de 2021	Noviembre de 2021	Líderes del Proceso y Recursos Tecnológicos	COASE
Realización de Cine foros con temáticas inclusivas e interculturales.	División de Bienestar	Abril de 2021	Noviembre de 2021	Líderes del Proceso y Recursos Tecnológicos	División de Comunicaciones Publicaciones y Mercadeo

3.4. GESTIÓN DE ESPACIOS FÍSICOS Y TECNOLÓGICOS

Diseño de nuevos espacios que permitan a la población inclusiva e intercultural acceder de una manera funcional a los servicios de la UMNG.

La siguiente Matriz describe las actividades para tener en cuenta para este escenario:

Gestión de Espacios Físicos y Tecnológicos					
Actividad	Responsable	Fecha		Recursos	Colaboradores
		Inicio	Terminación		
Buscar herramientas tecnológicas para apoyar a la población con discapacidad.	Oficina Asesora de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones y Facultad de Estudios a Distancia	Abril de 2021	Abril de 2022	Líderes del Proceso y Recursos Tecnológicos	Rectoría, Grupos de Interés Estímos

Sede Bogotá, Carrera 11 n.º 151-83.
Sede Cali en Avenida Granada, Edificio 2 vía Cajal-Zapopan
PBX (571) 696 00 00 - 104 32 00
www.umng.edu.co
Calle 94a Sur 4000



DIRECTIVA TRANSITORIA N° 031

Realizar inventario de la señalización con sistema Braille y realizar las respectivas actualizaciones.	Oficina Protección al Patrimonio, Seguridad y Salud en el Trabajo y División de Servicios Generales	Marzo de 2021	Diciembre de 2021	Líderes del Proceso y Recursos Tecnológicos	Vicerrectoría Administrativa
Identificar e intervenir los espacios físicos que presentan ausencia de adaptaciones para personas en condición de discapacidad.	División de Servicios Generales	Marzo de 2021	Diciembre de 2021	Líderes del Proceso y Recursos Tecnológicos	Oficina Protección al Patrimonio y Seguridad y Salud en el Trabajo
Fortalecer los espacios existentes para personas en condición de discapacidad.	División de Servicios Generales	Marzo de 2021	Diciembre de 2021	Líderes del Proceso y Recursos Tecnológicos	Oficina Protección al Patrimonio y Seguridad y Salud en el Trabajo
Ampliación de Brigada de Emergencia Involuntaria.	Oficina Protección al Patrimonio y Seguridad y Salud en el Trabajo	Abril de 2021	Abril de 2022	Líderes del Proceso y Recursos Tecnológicos	Convenios con INCI e INSCOR
Aumentar los componentes bibliográficos para las personas con discapacidad visual y auditiva.	Recursos Educativos	Abril de 2021	Abril de 2022	Líderes del Proceso y Recursos Tecnológicos	Vicerrectoría Académica
Campañas de Riesgo Psicosocial para Trabajadores LGBTQI+.	Oficina Protección al Patrimonio y Seguridad y Salud en el Trabajo	Marzo de 2021	Diciembre de 2021	Líderes del Proceso y Recursos Tecnológicos	ARL de la UMNG

3.5. GESTIÓN DE RELACIONES INTERINSTITUCIONALES

Acercamientos con objetivos de fortalecimiento y establecimiento de relaciones colaborativas con las diferentes instituciones y sus grupos de interés:

La siguiente Matriz describe las actividades para tener en cuenta para este escenario:

Sede Bogotá, Carrera 11 n.º 151-83.
Sede Cali en Avenida Granada, Edificio 2 vía Cajal-Zapopan
PBX (571) 696 00 00 - 104 32 00
www.umng.edu.co
Calle 94a Sur 4000





Gestión de Relaciones Interinstitucionales					
Actividad	Responsable	Fecha		Recursos	Colaboradores
		Inicio	Terminación		
Fortalecer la relación con Ministerio de Educación Nacional.	División de Extensión y Proyección Social	Marzo de 2021	Diciembre de 2021	Líderes del Proceso y Recursos Tecnológicos	Vicerrectoría General, Vicerrectoría Administrativa, Vicerrectoría Académica, Vicerrectoría Investigaciones y Vicerrectoría Campus Nueva Granada.
Etapas iniciales de acercamiento con Universidades Públicas y Privadas que contemplan el tema de Inclusión e Interculturalidad.		Marzo de 2021	Diciembre de 2021	Líderes del Proceso y Recursos Tecnológicos	



ASPECTOS GENERALES

Para garantizar la calidad en la implementación de esta directiva cada líder del proceso deberá articular sus acciones para dar cumplimiento al Plan de Acción de conformidad con los alcances tecnológicos, humanos y presupuestales.

• **RECTORÍA**

- OFICINA ASESORA DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO E INTELIGENCIA COMPETITIVA
- OFICINA ASESORA DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES
- OFICINA DE PROTECCIÓN DEL PATRIMONIO
- **VICERRECTORÍA GENERAL**
 - DIVISIÓN DE BIENESTAR UNIVERSITARIO
 - DIVISIÓN DE GESTIÓN DE CALIDAD
 - DIVISIÓN DE COMUNICACIONES, PUBLICACIONES Y MERCADEO
 - DIVISIÓN DE EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL
- **VICERRECTORÍA ACADÉMICA**
 - FACULTAD DE INGENIERÍA
 - FACULTAD DE CIENCIAS BÁSICAS Y APLICADAS
 - FACULTAD DE MEDICINA Y CIENCIAS DE LA SALUD
 - FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
 - FACULTAD DE ESTUDIOS A DISTANCIA
 - FACULTAD DE DERECHO
 - FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
 - FACULTAD DE RELACIONES INTERNACIONALES, ESTRATEGIA Y SEGURIDAD
 - DIVISIÓN DE ADMISIONES, REGISTRO Y CONTROL ACADÉMICO
 - DIVISIÓN DE RECURSOS EDUCATIVOS
 - DIVISIÓN DE LABORATORIOS
- **VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIONES**
 - DIVISIÓN DE DESARROLLO TECNOLÓGICO E INNOVACIÓN
 - DIVISIÓN DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
 - DIVISIÓN DE INVESTIGACIÓN E INNOVACIÓN
 - EDITORIAL DE COMUNICACIÓN CIENTÍFICA, ACADÉMICA Y CULTURAL
- **VICERRECTORÍA CAMPUS NUEVA GRANADA**
 - DIRECCIÓN ACADÉMICA

Sede Bogotá, Carrera 11 n.º 181-88, Sede Campus Nueva Granada, kilómetro 2 vía Cajalá-Zapadne, PBX (571) 590 60 00 - 624 32 00, www.unn.edu.co, Colombia-Sur América



DIRECTIVA TRANSITORIA N.º 038 DEL 1

Sede Bogotá, Carrera 11 n.º 181-88, Sede Campus Nueva Granada, kilómetro 2 vía Cajalá-Zapadne, PBX (571) 590 60 00 - 624 32 00, www.unn.edu.co, Colombia-Sur América





- DIVISIÓN ADMINISTRATIVA
- DIVISIÓN DE MEDIO UNIVERSITARIO, EXTENSIÓN Y PROYECCIÓN SOCIAL

Se busca la creación de diferentes índices que colaboren al seguimiento de las actividades implementadas y del alcance de estas en la comunidad universitaria. Mediante esto se permitirá el fomento de la mejora continua y el rediseño de ciertas estrategias dependiendo del impacto alcanzado con las mismas.

Adicionalmente será de gran utilidad para reconocer y poder tomar como líneas base las condiciones, fortalezas y debilidades actuales de la Universidad en cuanto a educación inclusiva, en aras de aportar al mejoramiento continuo y a la toma de decisiones.

Algunas de las principales actividades de seguimiento y evaluación a realizar son:

- Seguimiento por cada uno de los líderes del proceso mediante un informe que revise los índices de inclusión cada cierta temporalidad.
- Constante actualización de la caracterización de la comunidad universitaria para así poder redireccionar los esfuerzos y las estrategias a definir.
- Monitoreo de estado de recursos físicos y tecnológicos para personas con necesidades diversas.
- Diseño de capacitaciones para docentes, administrativos y estudiantes orientados a la atención de personas que requieran atención diferencial.

Brigadier General (RA) LUIS FERNANDO PUNTES TORRES Ph. D.
Rector

Elaboró OFIDEC - Sección Atención al Graduado <i>[Signature]</i> P. Estefanía Patricia Gálvez Hernández	Vs. Bc. Comité de Orientación, Acompañamiento y Seguimiento Educativo Dr. (RA) <i>[Signature]</i> Gonzalo López Barrios	Aprobó, Jefe OFIDEC Dr. (RA) <i>[Signature]</i> Juan Antonio Rodríguez Martínez	Vs. Bc. Vicerrectoría General BG (RA) <i>[Signature]</i> Álvaro Viquez Torres
Vs. Bc. Vicerrectoría Académica Dra. Mariela Lugo Oviedo Freixo	Vs. Bc. Vicerrectoría de Investigaciones Dr. <i>[Signature]</i> Edinson Emilio Barajas	Vs. Bc. Vicerrectoría Campus Nueva Granada Dr. (RA) <i>[Signature]</i> Gustavo Espinosa Buitrago Paredón	Vs. Bc. Jefe Oficina Asesoría Jurídica Gladys Estefanía Pérez Duarte



Anexo C: Instrumento de recaudación de información

Hacia una Educación Superior Inclusiva

Muy amablemente, le solicitamos responder el siguiente cuestionario de la forma más sincera posible sin omitir ninguna pregunta y pensando en su rol como docente. Su finalidad es recopilar información en torno al tema “Educación Superior Inclusiva” entendida según el MEN (2013) como:

"Un proceso permanente que reconoce valora y responde de manera pertinente a la diversidad de características, intereses, posibilidades y expectativas de la niñez, así como de adolescentes, jóvenes y adultos, cuyo objetivo es promover su desarrollo, aprendizaje y participación con pares de su misma edad, en un ambiente de aprendizaje común, sin discriminación o exclusión alguna, y que garantiza, en el marco de los derechos humanos, los apoyos y ajustes razonables requeridos en su proceso educativo a través de prácticas, políticas y culturas que eliminan las barreras existentes en el entorno educativo (p.7).

Tenga en cuenta que a lo largo de la encuesta encontrará con los siguientes grupos poblacionales: “Discapacidad motora, sensorial, cognitiva, talentos excepcionales, indígenas, raizales, afrodescendientes y víctimas del conflicto armado. Por otro lado, los talentos excepcionales son aquellos anteriormente llamados “superdotados” pero que hoy en día el MEN cataloga como estudiantes con un potencial o desempeño superior al de sus pares en múltiples áreas del desarrollo en un campo disciplinar específico.

Informamos que los datos que se registren en la encuesta son netamente informativos, con finalidades académicas y solo se utilizarán para efectos estadísticos dentro de la misión institucional, como aporte para un trabajo investigativo -de mejora y serán tratados en cumplimiento de la Ley estatutaria 1581 de 2012 «Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales», reglamentada por el Decreto Nacional 1377 de 2013.

PREGUNTAS DOCENTES	OPCIÓN RESPUESTA	DE
--------------------	---------------------	----

1.¿Autoriza el uso de sus datos para el siguiente estudio?	SI NO
2.Edad	20- 30 30- 40 40-50 50-50
3.¿Pertenece a las fuerzas militares?	SI NO
4.Indique el programa al que pertenece	-Ingeniería en multimedia -Ingeniería industrial -Ingeniería en Mecatrónica -Ingeniería civil-Ingeniería en telecomunicaciones - Derecho-Economía- Contaduría pública - Administración de empresas -Relaciones internacionales y estudios políticos - Administración de riesgos, seguridad y salud en el trabajo -Tecnología en electrónica y comunicaciones
5. Conoce el documento “Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva de la UMNG?	SI NO
6.¿Aplica los Lineamientos para una política de educación inclusiva de la UMNG?	SI NO
7.¿Conoce los protocolos de infraestructura que tiene la UMNG para cubrir las necesidades de la población con discapacidad? (física - sensorial, discapacidad auditiva y visual)	SI NO
8. ¿Ha participado en los procesos de formación sobre educación inclusiva que realiza la UMNG?	SI NO
9.¿Participa en Cine Foros con temáticas inclusivas e interculturales promovidos por la UMNG?	SI NO
10.¿Conoce la unidad encargada de atender las necesidades de la población con discapacidad, grupos étnicos y talentos excepcionales?	SI NO
11.¿Ha participado en espacios formativos como talleres que brinda la UMNG, donde se aborden temas de diversidad e interculturalidad?	SI NO

12. ¿Conoce sobre la difusión que hace la UMNG a través de medios informativos de fechas conmemorativas alusivas a la población con discapacidad, grupos étnicos y talentos excepcionales?	SI NO
13. ¿Conoce las acciones que genera la UMNG para la atención oportuna de estudiantes con discapacidad, grupos étnicos y talentos excepcionales?	SI NO
14. ¿Aplica los protocolos que tiene la UMNG para la atención de la población con discapacidad, grupos étnicos y talentos excepcionales?	SI NO
15. ¿Ha participado en las capacitaciones que realiza la UMNG a directivos y docentes sobre inclusión e interculturalidad?	SI NO
16. ¿Aplica el valor del "respeto a la diversidad" como principio rector de su rol como docente?	SI NO
17. ¿Conoce las actividades lúdicas formativas que promueve la UMNG para estudiantes con discapacidad?	SI NO
18. ¿Conoce los cambios en las dinámicas y protocolos que ha realizado la UMNG para la atención oportuna de la población con discapacidad, grupos étnicos y talentos excepcionales?	SI NO
19. ¿Genera una práctica pedagógica articuladas con la diversidad del contexto universitario?	SI NO
20. ¿Estructura sus planeaciones académicas partiendo de las necesidades de los estudiantes con discapacidad y/o talentos excepcionales?	SI NO
21. ¿Estructura en los planes de estudio didácticas innovadoras que tengan en cuenta las particularidades de los estudiantes y el desarrollo de sus capacidades?	
22. ¿Genera espacios de discusión y análisis entre pares sobre los procesos académicos, para examinar hasta donde estos responden a las características de los estudiantes con discapacidad y/o talentos excepcionales?	SI NO
23. ¿Genera procesos de evaluación partiendo de las dificultades y necesidades manifiestas por los estudiantes con discapacidad y talentos excepcionales?	SI NO
24. ¿Realiza servicios de tutorías ajustados a las necesidades de los estudiantes con discapacidad y talentos excepcionales?	SI NO
25. ¿Realiza adaptaciones a los cursos de nivelación ajustados a las necesidades de los estudiantes con discapacidad y/o talentos excepcionales?	SI NO

Instrumentos estudiantes

Muy amablemente, le solicitamos responder el siguiente cuestionario de la forma más sincera posible sin omitir ninguna pregunta y pensando en su rol como estudiante de la UMNG. Esta encuesta se realiza con fines académicos y de mejora de acuerdo a lo planteado por el Ministerio de Educación Nacional (MEN) quien describe que deben existir herramientas institucionales brindadas a los estudiantes que hagan parte de la población discapacitada, **grupos étnicos** y talentos excepcionales que son aquellos anteriormente llamados “superdotados” pero que hoy en día el MEN cataloga como estudiantes con un potencial o desempeño superior al de sus pares en múltiples áreas del desarrollo en un campo disciplinar específico; de este modo se pretende disminuir las barreras en el acceso, permanencia y graduación.

Los datos aquí reunidos serán tratados en cumplimiento de la Ley estatutaria 1581 de 2012 «Por la cual se dictan disposiciones generales para la protección de datos personales», reglamentada por el Decreto Nacional 1377 de 2013.

PREGUNTAS ESTUDIANTES	OPCIÓN RESPUESTA	DE
1. ¿Autoriza el uso de sus datos para el siguiente estudio?	SI NO	
2. Edad		
3 sexo	Masculino Femenino	
4. Indique el programa al que pertenece	-Ingeniería en multimedia -Ingeniería industrial -Ingeniería en Mecatrónica -Ingeniería civil -Ingeniería en telecomunicaciones -Derecho-Economía- Contaduría pública -Administración de empresas -Relaciones internacionales y estudios políticos -Administración de riesgos, seguridad y salud en el trabajo -Tecnología en electrónica y comunicaciones	
5. Conoce el documento “Lineamientos para una Política de Educación Inclusiva de la UMNG?”	SI NO	
6. ¿Considera que los protocolos de infraestructura que tiene la UMNG para cubrir las necesidades de la población con discapacidad (física y sensorial< Discapacidad auditiva y visual> son suficientes?	SI NO	

7. ¿Ha participado en actividades lúdicas, muestras culturales y deportivas propuestas por bienestar universitario que aporten a la inclusión?	SI NO
8 Identifica a que entidad dirigirse cuando presenta dificultades de índole académico y personal que responda a sus necesidades como parte de la población con discapacidad, grupos étnicos y talentos excepcionales?	SI NO
9. ¿Ha participado en espacios formativos como talleres que brinda la UMNG, donde se abordan temas de diversidad e interculturalidad?	SI NO
10. ¿Considera que se ha generado difusión por los canales informativos de la UMNG como Instagram y Facebook, de fechas alusivas a la población con discapacidad, grupos étnicos y talentos excepcionales?	SI NO
11. ¿Cree que la UMNG genera acciones para la atención oportuna de estudiantes con discapacidad, grupos étnicos y talentos excepcionales?	SI NO
12. ¿Percibe un cambio en las dinámicas que lleva la UMNG para la atención oportuna de la población con discapacidad, grupos étnicos y talentos excepcionales?	SI NO
13. ¿Considera que en el aula de clase se aplica el valor del "respeto a la diversidad?	SI NO
14. Considera que en el aula de clase se genera una práctica pedagógica articulada con la diversidad del contexto universitario?	SI NO
15 considera que en el aula de clase se genera una práctica pedagógica articulada con la diversidad del contexto universitario?	SI NO
16. ¿Ha accedido a tutorías brindadas por los docentes?	SI NO
17. ¿Si la respuesta anterior fue SI responda: ¿Las tutorías han sido adecuadas a sus necesidades?	SI NO
18. ¿Ha tenido adaptaciones en los cursos de nivelación?	SI NO
19. ¿Si la respuesta anterior fue SI responda: ¿Estas adaptaciones en los cursos de nivelación han sido adecuados a sus necesidades?	SI NO


Anexo D. Instrumentos de validación

Docentes

CR+B2B+A1:M21+A1:M23+A1+A1:M10													
CATEGORÍA	ITEM	CLARIDAD EN LA REDACCIÓN		COHERENCIA INTERNA		INDUCCIÓN A LA RESPUESTA		LENGUAJE ADECUADO		MIDE LO QUE SE PRETENDE		OBSERVACIONES	
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
	1	X		X			X	X		X			
	2	X		X			X	X		X			
	3	X		X			X	X		X			
	4	X		X			X	X		X			
	5	X		X			X	X		X			
	6	X		X			X	X		X			
	7	X		X			X	X		X			
	8	X		X			X	X		X			
	9	X		X			X	X		X			
	10	X		X			X	X		X			
	11	X		X			X	X		X			
	12	X		X			X	X		X			
	13	X		X			X	X		X			
	14	X		X			X	X		X			
	15	X		X			X	X		X			
	16	X		X			X	X		X			
	17	X		X			X	X		X			
	18	X		X			X	X		X			
	19	X		X			X	X		X		dificultad*	
	20		X	X			X	X		X		Recomiendo cambiar la redacción a la correspondencia hacia la categoría	
	21	X		X			X	X		X			
	22	X		X			X	X		X			
	23	X		X			X	X		X			
	24	X		X			X	X		X			
	25	X		X			X	X		X			
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES	
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas										X			
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación										X		Los items tienen conexión lógica con el tema, la estructura gramatical es clara y la redacción es adecuada	
Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial										X			
El número de items es suficiente para recoger la información, si no es así sugiera items a													
VALIDEZ										SI	NO	OBSERVACIONES	
Criterio de par evaluador										X		N/A	
Validado por:	Elana Hernández 91												Elana Hernández 91
Fecha:	22-04-2022												Firma

*Método de Agregados Individuales

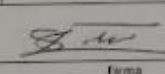
Docentes

CR+B28+A1-M21+A1-M23+A1+A1-M50												
CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD EN LA REDACCIÓN		COHERENCIA INTERNA		INDUCCIÓN A LA RESPUESTA		LINGUAJE ADICIONADO		MODELO QUE SE PRETENDIÓ		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	1	X		X		X		X		X		Ninguna
	2	X		X		X		X		X		Ninguna
	3	X		X		X		X		X		Ninguna
	4	X		X		X		X		X		Catedrática pública
	5	X		X		X		X		X		Ninguna
	6	X		X		X		X		X		hay un espacio entre de la
	7	X		X		X		X		X		Revisar los paréntesis
	8	X		X		X		X		X		Ninguna
	9	X		X		X		X		X		Ninguna
	10	X		X		X		X		X		Ninguna
	11	X		X		X		X		X		Ninguna
	12	X		X		X		X		X		Ninguna
	13	X		X		X		X		X		Ninguna
	14	X		X		X		X		X		Ninguna
	15	X		X		X		X		X		Ninguna
	16	X		X		X		X		X		Ninguna
	17	X		X		X		X		X		Ninguna
	18	X		X		X		X		X		Espacio entre el paréntesis.
	19		X	X		X		X		X		Hablólo en singular
	20		X	X		X		X		X		Estructura en actividades o planeadores.
	21		X	X		X		X		X		El plan de estudio depende lo vicerectorial académica
	22	X		X		X		X		X		Ninguna
	23	X		X		X		X		X		Ninguna
	24	X		X		X		X		X		Ninguna
	25	X		X		X		X		X		Ninguna
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información, si no es así suplir la forma										X		
VALIDEZ										SI	NO	OBSERVACIONES
"Criterio de por evaluador"										X		Ninguna
Validado por:	Lina María Castro Moya										 Firma	
Fecha:	22/04/2022											

*Método de Agregador Individual


Docente

CR+B2B+A1:M21+A1:M23+A1+A1:M10												
CATEGORÍA	ITEM	CLARIDAD EN LA REDACCIÓN		CONCERENCIA INTERNA		INDUCCIÓN A LA RESPUESTA		LENGUAJE ADECUADO		MIDE LO QUE SE PRETENDE		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	1	X		X			X	X		X		
	2	X		X			X	X		X		
	3	X		X			X	X		X		
	4	X		X			X	X		X		
	5	X		X			X	X		X		
	6	X		X								
	7		X	X			X	X		X		Según con como lo que está en () pensaría
	8	X		X			X	X		X		
	9		X	X			X	X		X		¿cómo como la pregunta anterior? ¿ha participado?
	10	X		X			X	X		X		
	11	X		X			X	X		X		
	12	X		X			X	X		X		
	13	X		X			X	X		X		
	14	X		X			X	X		X		¿es muy similar a la pregunta # 8?
	15	X		X			X	X		X		
	16	X		X			X	X		X		
	17	X		X			X	X		X		
	18											
	19	X		X			X	X		X		
	20	X		X			X	X		X		
	21	X		X			X			X		
	22		X	X			X	X		X		¿cómo a lo que cambiar el punto.
	23	X		X		X			X	X		
	24	X		X			X	X		X		
	25											
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial											X	Revisar el orden de los ítems
El número de ítems es suficiente para recoger la información, si no es así número ítems a										X		
VALIDEZ										SI	NO	OBSERVACIONES
Criterio de par evaluado												
Validado por:	Neyra Rodríguez Piro										Alynda Rodríguez Firma	
Fecha:	01/04/2022											

CR+028+A1:M21+A1:M23+A1+A1:M10												
CATEGORIA	ITEM	CLARIDAD EN LA REDACCION		COHERENCIA INTERNA		INDUCCION A LA RESPUESTA		LENGUAJE ADECUADO		MIDE LO QUE SE PRETENDE		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	1	X		X				X	X		X	
	2	X		X				X	X		X	
	3	X		X				X	X		X	
	4	X		X				X	X		X	
	5	X		X				X	X		X	REVISAR SIGNOS DE INTERROGACION Y COMILLAS.
	6	X		X				X	X		X	
	7		X		X			X	X		X	REVISAR SIGNOS DE INTERROGACION Y PARENTESIS. REVISAR EL TERMINO FUERTE.
	8	X		X				X	X		X	
	9	X		X				X	X		X	
	10		X		X			X	X	X	X	RECOMENDACION: DEPENDENCIA POR UNIDAD.
	11	X		X				X	X		X	
	12	X		X				X	X		X	
	13	X		X				X	X		X	
	14	X		X				X	X		X	
	15	X		X				X	X		X	
	16	X		X				X	X		X	
	17	X		X				X	X		X	
	18	X		X				X	X		X	
	19	X		X				X	X		X	
	20		X		X			X	X		X	RECOMENDACION: PLANTACION ACADEMICA
	21		X		X			X	X		X	RECOMENDACION: ESTRUCTURA DE LA PREPARACION DE SUS CLASES.
	22	X		X				X	X		X	
	23	X		X				X	X		X	
	24		X		X			X	X	X	X	RECOMENDACION: AJUSTADOS POR ADECUADOS, ADAPTADOS.
	25		X		X			X	X	X	X	NO HAY NINGUNO.
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas											X	DEBE PRECISAR ALGUNOS TERMINOS.
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación										X		
Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial										X		
El número de items es suficiente para recoger la información, si no es así sugiera items a										X		
VALIDEZ										SI	NO	OBSERVACIONES
Criterio de validez												
Validado por:	JOHN Jairo SOLARTE L.											
Fecha:	27/04/2022											

*Método de Agregados Individuales

REVISAR CALIGRAFIA DEL TEXTO INTRODUCTORIO.

CRITERIOS A EVALUAR												
ITEM	CLARIDAD EN LA REDACCIÓN		COHERENCIA INTERNA		INDUCCIÓN A LA RESPUESTA		LENGUAJE ADECUADO		MIDE LO QUE SE PRETENDE		OBSERVACIONES	
	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
1												
2												
3												
4												
5	X		X			X	X		X			
6	X		X			X	X		X		Se sugiere ampliar la escala, ya que SI o NO es muy cerrada	
7	X		X			X	X		X		Se sugiere ampliar la escala, ya que SI o NO es muy cerrada	
8	X		X			X	X		X			
9	X		X			X	X		X			
10	X		X			X	X		X			
11	X		X			X	X		X			
12	X		X			X	X		X			
13	X		X			X	X		X			
14	X		X			X	X		X		Se sugiere ampliar la escala, ya que SI o NO es muy cerrada	
15	X		X			X	X		X			
16	X		X			X	X		X			
17	X		X			X	X		X			
18	X		X			X	X		X			
19	X		X			X	X		X		Se sugiere ampliar la escala, ya que SI o NO es muy cerrada	
20	X		X			X	X		X		Se sugiere ampliar la escala, ya que SI o NO es muy cerrada	
21		X	X			X	X		X		Se sugiere ampliar la escala, ya que SI o NO es muy cerrada	
22	X		X			X	X		X		Se sugiere ampliar la escala, ya que SI o NO es muy cerrada	
23	X		X			X	X		X		Se sugiere ampliar la escala, ya que SI o NO es muy cerrada	
24	X		X			X	X		X		Se sugiere ampliar la escala, ya que SI o NO es muy cerrada	
25	X		X			X	X		X		Se sugiere ampliar la escala, ya que SI o NO es muy cerrada	
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene Instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X		
Los Items permiten el logro del objetivo de la Investigación										X		Se sugiere ampliar la escala, ya que SI o NO es muy cerrada
Los Items están distribuidos en forma lógica y secuencial											X	No son claras las categorías del Instrumento, y no es posible determinar para qué se quiere levantar la información.
El número de Items es suficiente para recoger la Información, si no es así sugiera Items a añadir.										X		
VALIDEZ										SI	NO	OBSERVACIONES
<i>Aplicable</i>												
Validado por:	Lina Rodríguez Perez											
Fecha:	6 de abril de 2022											

*Método de Agregados Individuales

Formato modificado de: Corral (2009). Validez y confiabilidad de los instrumentos de investigación para la recolección de datos.

Estudiante


CR-B28+A1-M21+A1-M23+A1+A1-M10												
CATEGORÍA	ITEM	CLARIDAD EN LA REDACCIÓN		COHERENCIA INTERNA		INDUCCIÓN A LA RESPUESTA		Lenguaje ADECUADO		MEDIO QUE SE PRETENDIÓ		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
			1	X		X			X	X		
	2	X		X			X	X		X		
	3	X		X			X	X		X		
	4	X		X			X	X		X		
	5	X		X			X	X		X		
	6	X		X			X	X		X		
	7	X		X			X	X		X		
	8	X		X			X	X		X		
	9	X		X			X	X		X		
	10	X		X			X	X		X		
	11	X		X			X	X		X		
	12	X		X			X	X		X		
	13	X		X			X	X		X		
	14	X		X			X	X		X		
	15	X		X			X	X		X		
	16			X				X		X		
	17	X		X				X		X		
	18	X		X				X		X		Sección de la respuesta
	19	X		X				X		X		
	20											
	21											

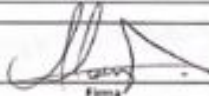
ASPECTOS GENERALES	SI	NO	OBSERVACIONES
El estudiante cumple instrucciones dadas y precisa para responder el cuestionario	X		N/A
Las items permiten el logro del objetivo de la investigación	X		N/A
Las items están distribuidos en forma homogénea y sucesiva	X		N/A
El número de items es suficiente para recoger la información, si es así calificar items a	X		N/A

VALIDEZ	SI	NO	OBSERVACIONES
"Criterio de validez"	X		
Validado por:	Eliana Hernández		Eliana Hernández
Fecha:	23-04-2022		Firma

*Método de Agrupación Individual

Y

CRITERIOS A EVALUAR												
CATEGORÍA	ITEM	CLARIDAD EN LA REDACCIÓN		COHERENCIA INTERNA		INDUCCIÓN A LA RESPUESTA		LENGUAJE ADECUADO		MIDE LO QUE SE PRETENDE		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	1	x		x		x		x		x		
	2	x		x		x		x		x		
	3	x		x		x		x		x		
	4	x		x		x		x		x		
	5	x		x		x		x		x		
	6	x		x		x		x		x		
	7	x		x		x		x		x		
	8	x		x		x		x		x		
	9	x		x		x		x		x		
	10	x		x		x		x		x		
	11	x		x		x		x		x		
	12	x		x		x		x		x		
	13	x		x		x		x		x		
	14	x		x		x		x		x		
	15	x		x		x		x		x		
	16	x		x		x		x		x		
	17	x		x		x		x		x		
	18	x		x		x		x		x		
	19	x		x		x		x		x		
	20	x		x		x		x		x		
	21	x		x		x		x		x		
	22	x		x		x		x		x		
	23	x		x		x		x		x		
	24	x		x		x		x		x		
	25	x		x		x		x		x		
	11	x		x		x		x		x		
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas										x		
Los items permiten el logro del objetivo de la investigación										x		
Los items están distribuidos en forma lógica y secuencial										x		
El número de items es suficiente para recoger la información, si no es así sugiera										x		
VALIDEZ										SI	NO	OBSERVACIONES
Criterio de per evaluador												
Validado por:	Monica Patricia Padilla Hernandez											
Fecha:	4/22/2022											

CR+R28+A1:M21+A1:M23+A1+A1:M10												
CATEGORÍA	ÍTEM	CLARIDAD EN LA REDACCIÓN		COHERENCIA INTERNA		INDUCCIÓN A LA RESPUESTA		LENGUAJE ADECUADO		MIDE LO QUE SE PRETENDE		OBSERVACIONES
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
	1	X		X		X		X		X		
	2	X		X		X		X		X		
	3	X		X		X		X		X		
	4	X		X		X		X		X		
	5	X		X		X			X	X		Agregar "Discapacidad r/6 Diversidad."
	6	X		X		X		X		X		
	7	X		X		X		X		X		
	8	X		X		X		X		X		
	9	X		X		X		X		X		
	10	X		X		X		X		X		
	11	X		X		X		X		X		
	12	X		X		X		X		X		
	13	X		X		X		X		X		
	14	X		X		X		X		X		
	15	X		X		X		X		X		
	16	X		X			X	X		X		Agregar sección si la respuesta es "si".
	17	X		X			X	X		X		Agregar en Sección.
	18		X	X		X		X		X		Adaptación de Quiz completo.
	19	X		X		X		X		X		
	20											
	21											
ASPECTOS GENERALES										SI	NO	OBSERVACIONES
El instrumento contiene instrucciones claras y precisas para responder el cuestionario										X		
Los ítems permiten el logro del objetivo de la investigación										X		
Los ítems están distribuidos en forma lógica y secuencial										X		
El número de ítems es suficiente para recoger la información, si no es así agregar ítems a										X		
VALIDEZ										SI	NO	OBSERVACIONES
Criterio de par evaluar										X		
Validado por:	Alexandra Zumbano Lajimán										 Firma	
Fecha:	21/04/2022											

*Método de Agregados Individuales

Anexo E. Carta de aprobación de uso de documento interno



Bogotá D.C., octubre 11 de 2022

Doctor
Juan Fernando Lañas
 Facultad de Humanidades
 UNIVERSIDAD DE LA SABANA

La Oficina Asesora de Planeación Estratégica autoriza el uso académico de los siguientes documentos institucionales:

1. Lineamientos para una la Política de Educación Inclusiva 2020, de la Universidad Militar Nueva Granada.
2. Directiva 038 del año 2021, plan de acción para una política de educación inclusiva
3. Directiva 015 de año 2022, plan de acción para una política de educación inclusiva

La profesional Leisa Daniela Suarez Carmona, identificada con cédula de ciudadanía 1013657114, psicóloga y que presta sus servicios profesionales en el centro de Orientación Acompañamiento y seguimiento estudiantil COASE, de la Universidad Militar Nueva Granada. Manifiesta que el uso académico de los documentos, corresponde a los soportes bibliográficos relacionados en el proyecto de tesis en el nivel de maestría tesis denominada "dirección y gestión de Instituciones Educativas en la Universidad de la Sabana", que viene adelantando en su proceso académico vigencia 2022.

Los documentos anteriormente mencionados pertenecen a la Universidad Militar Nueva Granada

Cordialmente

Mayor (R) Manuel Alejandro López
 Jefe de la Oficina Asesora de Planeación Estratégica