

UNIVERSIDAD NACIONAL ABIERTA Y A DISTANCIA  
UNAD  
ESPECIALIZACION EN PEDAGOGÍA PARA EL DESARROLLO DEL APRENDIZAJE  
AUTÓNOMO  
ESCUELA CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN  
ECEDU

Propuesta de ejecución de la Resolución SENA 1726/2014 (por al cual se adopta la política institucional para atención de las personas con discapacidad), para la formación profesional integral de estudiantes con diversidad funcional auditiva del Centro Industrial del Diseño y la Manufactura (CIDM), SENA, Floridablanca Santander 2016.

Marina Jaramillo Portillo

Código: 37927694

Consuelo Moreno Ovalle

Código: 63343248

Licenciada Diana Patricia Marín Pataquiva

Asesora Proyecto de Grado

Bucaramanga, marzo de 2017

## **RAE: Resumen Analítico del Escrito**

**Título:** Propuesta de ejecución de la Resolución SENA 1726/2014 (por al cual se adopta la política institucional para atención de las personas con discapacidad), para la formación profesional integral de estudiantes con diversidad funcional auditiva del Centro Industrial del Diseño y la Manufactura (CIDM), SENA, Floridablanca Santander 2016.

1. Autores: Marina Jaramillo Portillo, Consuelo Moreno
2. Edición: Universidad Abierta y a Distancia UNAD
3. Fecha: 13 de diciembre de 2016
4. Palabras clave: Diversidad funcional auditiva – Discapacidad – Inclusión – SENA – CIDM
5. Descripción: Proyecto de investigación para optar al título de Especialista en Pedagogía para el Desarrollo del Aprendizaje Autónomo
6. Fuentes: treinta y nueve referencias bibliográficas
7. Contenidos: El documento de investigación, presenta inicialmente una introducción que brinda un acercamiento al ejercicio investigativo realizado, después se exponen las razones por las cuales se da importancia al desarrollo del proceso de investigación y se entrelaza con la pertinencia que tiene la especialización en la concepción investigativa, se despliega todo el trabajo de investigación con definición del problema, que da claridad sobre el panorama a abordar e intervenir, para ello se muestran los objetivos, norte que seguirá la investigación y se enmarcará los aspectos metodológicos, que para el presente trabajo, serán la encuesta y la entrevista, de esta manera se develará la aplicación real de la Resolución 1726 de 2014, política institucional inclusiva, en el SENA, CIDM, desde lo ajustes pedagógicos, didácticos, lingüísticos, comunicativos, familiares y sociales, para garantizar una verdadera

inclusión formativa de los aprendices con diversidad funcional auditiva dentro de los procesos de formación profesional integral.

**8. Metodología:** El documento responde al paradigma cualitativo, aplicando una investigación de tipo descriptiva, con método de grupo focal. Como técnicas de recolección, se desarrollan el análisis documental, la observación directa y la evaluación, empleando instrumentos como la encuesta, la entrevista semi-estructurada, los registros fotográficos y en vídeo.

**9. Conclusiones:**

- Se hace necesario difundir y apropiarse de los aspectos relacionados con la Formación Profesional Integral que plantea la Resolución 1726 de 2014 del SENA, en el Centro Industrial del Diseño y la Manufactura, quien es el centro del área metropolitana de Bucaramanga que ha acogido un número considerable, en procesos de formación profesional integral, de aprendices con diversidad funcional auditiva
- La institución ha dado una respuesta parcial a los lineamientos definidos en la Resolución 1726 de 2014, del SENA, a los aprendices sordos, que han podido desarrollar procesos de ingreso y de formación profesional integral con el acompañamiento de un intérprete, pero los intérpretes que el centro ha contratado, no cubren todas las necesidades pedagógico-didácticas, comunicativas, lingüísticas, familiares y sociales, que demanda un real procesos de formación inclusiva.
- Con el planteamiento y aplicación de una propuesta de intervención pedagógica, didáctica, comunicativa, lingüística, familiar y social, se brindará una efectiva formación profesional integral inclusiva para aprendices con diversidad funcional auditiva, enmarcada en la Resolución 1726/2014 del SENA, en el Centro Industrial del Diseño y la Manufactura, que les permita acceder a cualquier información (biblioteca, oficinas) y aportar en la construcción del conocimiento (interactuar con oyentes y asumir posiciones críticas) para generar y reconstruir el saber.

**10.** Autor del RAE: Marina Jaramillo Portillo

## Índice General

RAE: Resumen Analítico.....	2
1. Introducción.....	7
2. Justificación.....	8
3. Definición del problema.....	9
4. Objetivos .....	12
4.1 Objetivo General.....	12
4.1. Objetivos específicos:.....	12
5. Marco teórico.....	13
6. Aspectos metodológicos.....	24
6.1 Paradigma cualitativo .....	24
6.2 Fases.....	24
6.3 Tipo de investigación Descriptiva.....	24
6.4 Método grupo focal.....	25
6.5 Población .....	25
6.5.1 Característica de la población.....	25
6.6 Categorías .....	25
6.7 Técnicas de recolección.....	27
6.7.1 Análisis documental.....	27
6.7.2 Observación directa.....	27
6.7.3 Evaluaciones.....	27
6.8 Instrumentos.....	27
6.8.1 Encuesta.....	27
6.8.2 Entrevista semi-estructurada.....	27
6.8.3 Registros fotográficos y en vídeo.....	27
6.9 Validez.....	28
6.10 Estrategias para el análisis de datos.....	28
6.11 Presupuesto.....	28
7. Resultados .....	30
8. Discusión.....	54

9. Conclusiones y Recomendaciones.....	60
10. Referencias .....	66
11. Anexos.....	68

## **Índice de Figuras**

Figura 1. Población sorda escolarizada y tipo de discapacidad .....	14
Figura 2. Registros fotográficos evento de sensibilización.....	50
Figura 3. Registros fotográficos del proceso de formación.....	51
Figura 4. Registros fotográficos aprendiza sorda etapa productiva.....	51
Figura 5. Registros fotográficos de construcción gramatical.....	52

## **1. Introducción**

Este proyecto de investigación busca realizar una propuesta de aplicación de la Resolución 1726 de 2014, emitida por el SENA, en el Centro Industrial del Diseño y la Manufactura, de la Regional Santander, ubicado en el municipio de Floridablanca, para que siguiendo los lineamientos que en ella se plantea, con relación a la formación profesional integral, se desarrolle un mejor procesos formativo inclusivo para los aprendices con diversidad funcional auditiva, que desarrollan formación en diferentes especialidades en programa operarios, técnicos y tecnológicos, presentando alternativas pedagógicas, didácticas, comunicativas, lingüísticas, sociales y familiares, a los instructores y comunidad educativa, para que realicen su labor de una forma efectiva, conformando un verdadero equipo con el intérprete de lengua de señas, presente en el ambiente de formación.

## 2. Justificación

Dentro de las alternativas que tiene una persona de capacitarse y formarse constantemente, se encuentra el SENA, con prácticas de andragogía, ya que dirige su formación a trabajadores y a cualquier persona que desee mejorar sus oportunidades laborales, es decir que su población de aprendices oscila entre los 17 (estudiantes bachilleres y bachilleres) hasta más de 55 años (empleados, amas de casas, pensionados, pequeños empresarios, emprendedores, trabajadores independientes, etc), que anhelan una mejor oportunidad laboral y de vida, es decir una formación para “la vida y el trabajo” (Dirección de Desarrollo de la Universidad del Valle de México, 2009).

Los procesos pedagógicos-didácticos, se encausan a implementar prácticas de aula, que respondan a las características “psicológicas y sociológicas” de personas, finalizando la adolescencia, jóvenes y adultos, que estimulen la creatividad, la autogestión, que promuevan la responsabilidad frente a su propio proceso de formación, a la toma de decisiones y a ser gestor de su propio cambio. Por regla general el que estudia en el SENA, “Aprende debido a que quiere aprender, para transformar su situación personal y social” (Dirección de Desarrollo de la Universidad del Valle de México, 2009).

Pero no sólo se ha quedado allí, el Servicio Nacional de Aprendizaje “SENA”, dentro de su normograma, cuenta con la Resolución 1726 de 2014, emitida para dar atención a las personas con discapacidad y hacer de esta labor, una política institucional, encaminada al mejoramiento de su calidad de vida y a involucrar a instructores, administrativos, aprendices y empresarios en las acciones, que les permitan en igualdad de condiciones, a esta comunidad, desarrollar procesos formativos para hacer parte del mercado laboral.

A pesar de haber sido aprobada esta Resolución, después de casi dos años, no se ha dado a conocer, ampliamente dentro de la comunidad formativa. Como política institucional contempla generar una cultura de inclusión, dar pautas para efectuar los ajustes razonables (arquitectónicos, físicos, tecnológicos, comunicativos, metodológicos y de procedimientos), capacitar a los instructores y administrativos para dar una asertiva atención

a estos aprendices, implementar estrategias pedagógicas y didácticas, que le garanticen al aprendiz con diversidad funcional, el acceso al conocimiento y su aporte en la construcción del mismo, pero esto se ha quedado tan sólo en una noble, loable y ambiciosa intencionalidad.

El Centro Industrial del Diseño y la Manufactura (CIDM), en la actualidad registra atención a personas con diversidad funcional auditiva, desde la incorporación, no desde un verdadero proceso formativo profesional integral de inclusión. Aunque cuenta con ciertos ajustes razonables (algunas remodelaciones físicas y arquitectónicas), no se ha trabajado en los ajustes pedagógicos, didácticos, lingüísticos, comunicativos, familiares y sociales, por tanto algunos aprendices sordos, manifiestan sentirse excluidos, por sus compañeros, por sus instructores y por los administrativos, no encontrando un ambiente incluyente.

Teniendo en cuenta lo anterior, se hace necesario, identificar el nivel de aplicabilidad que le están dando a la Resolución 1726, en el CIDM, que enmarca todo el accionar de la entidad entorno a la diversidad funcional (discapacidad).

Desde la Especialización en Pedagogía para el Desarrollo del aprendizaje autónomo, se vislumbran elementos que pueden aportar a la implementación de acciones pedagógicas-didácticas, que faciliten la construcción de escenarios de formación inclusiva en un modelo andragógico, desde un enfoque crítico constructivista, una estrategia de formulación de proyectos y una formación por competencias, que enmarca el actuar del SENA (SENA, 2013), que fomente la autonomía de los aprendices con diversidad funcional auditiva y facilite dentro del proceso formativo, ajustes pedagógicos- didácticos, lingüísticos- comunicativos, familiares y sociales, alcanzando con ello una aplicación efectiva de la Resolución 1726 de 2014. Finalmente, este proyecto de investigación, se articula a la línea de investigación funcional, Visibilidad, Gestión del Conocimiento y Educación inclusiva, centrando el ejercicio investigativo en la sublínea de Estrategias de Gestión de Conocimiento, acciones pedagógico-didácticas, encaminadas a identificar y subsanar los vacíos que actualmente se presentan en la utilización de la Resolución 1726, en cuanto a aprendices sordos, en el SENA, CIDM, de Floridablanca.

### **3. Definición del Problema**

El Servicio Nacional de Aprendizaje, SENA, es una entidad del estado que tiene como misión, contribuir al desarrollo social y técnico de los trabajadores, a través del desarrollo de programas de formación profesional integral, que les permita a los participantes en ellos, su incorporación al contexto laboral y productivo del país. Pero amplía su atención a aquellas personas que necesiten realizar procesos de formación para mejorar su calidad de vida, garantizando así una equidad social. Para ello asume el compromiso de ajustar métodos, estrategias, procesos pedagógicos, tecnologías y procedimientos. (SENA, 2013).

Dentro de su quehacer, ha incorporado como política institucional, respondiendo a los Objetivos de Desarrollo del Milenio emitidos por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), la inclusión social, la erradicación de la pobreza, el mejoramiento de la calidad de vida y el cuidado ambiental. (SENA, 2013). Al detenerse en lo relacionado a inclusión social, el panorama que se vislumbra, es el de la atención a personas con diversidad funcional (discapacidad), para que mediante el desarrollo de procesos formativos, adquieran las herramientas que les permitan superarse en igualdad de condiciones y hacer parte activa del entorno social y laboral del país.

Entre las diversidades funcionales (discapacidades), se identifican: la visual, la auditiva, física, autismo y la intelectual, para las cuales, es fundamental, señalar un derrotero con el fin de garantizar una atención integral a los aprendices, a través de la cual, se les reconozca como sujetos de derechos, esto se materializa en el SENA, con la Resolución 1726 de 2014.

El Centro Industrial del Diseño y la Manufactura, es el centro de formación SENA, de la regional Santander, que a nivel metropolitano, en la actualidad, atiende formación de aprendices con diversidades funcionales, pero quienes más demandan sus servicios son aprendices con diversidad funcional auditiva (sordos); la acción se enfoca en la contratación de intérpretes; la labor que éstos desarrollan dentro de las acciones formativas, se reduce a traducir en lengua de señas colombiana, la información y el discurso emitido por algunos instructores de la especialidad; respondiendo sólo a una parte de las directrices plasmadas en

la resolución 1726 del 2014, documento oficial mediante el cual, el SENA, asume la Inclusión como política institucional, desatendiendo lo referente al proceso de formación profesional integral y al reconocimiento a la cultura de la diversidad, contemplados en ella.

Por lo anterior se hace urgente, realizar un diagnóstico de la aplicación de la Resolución 1726, para identificar vacíos, en la puesta en marcha de ajustes razonables dentro del proceso formativo, que brindarán aportes para plantear una propuesta pedagógica, didáctica y lingüística, que brinde elementos a los instructores, intérpretes y comunidad formativa, para desarrollar una verdadera acción inclusiva, aplicable en la atención dentro de la formación profesional integral, dirigida a aprendices sordos, en el SENA, Centro Industrial del Diseño y la Manufactura (CIDM), SENA, Floridablanca.

¿Cómo realizar una propuesta de ejecución de la Resolución SENA 1726/2014 (por al cual se adopta la política institucional para atención de las personas con discapacidad), para la formación profesional integral de estudiantes con diversidad auditiva, del Centro Industrial del Diseño y la Manufactura (CIDM), SENA, Floridablanca Santander 2016?

## **4. Objetivos**

### **4.1 Objetivo General**

Realizar una propuesta de ejecución de la Resolución SENA 1726/2014 (por al cual se adopta la política institucional para atención de las personas con discapacidad), para la formación profesional integral de estudiantes con diversidad auditiva del Centro Industrial del Diseño y la Manufactura (CIDM), SENA, Floridablanca, Santander 2016.

### **4.2 Objetivos Específicos**

Realizar un diagnóstico, que permita la identificación de vacíos normativos en la ejecución de la Resolución SENA 1726/2014, para la formación profesional integral de estudiantes con diversidad auditiva del Centro Industrial del Diseño y la Manufactura (CIDM), SENA, Floridablanca, Santander 2016.

Identificar de las fortalezas institucionales y pedagógicas en la aplicación de la Resolución SENA 1726/2014 para la formación profesional integral de estudiantes con diversidad auditiva del Centro Industrial del Diseño y la Manufactura (CIDM), SENA, Floridablanca, Santander 2016.

Elaborar una propuesta de ejecución de la Resolución SENA 1726/2014 (por al cual se adopta la política institucional para atención de las personas con discapacidad), para la formación profesional integral de estudiantes con diversidad auditiva del Centro Industrial del Diseño y la Manufactura (CIDM), SENA, Floridablanca, Santander 2016.

## 5. Marco Teórico

El SENA, ha involucrado una acción inclusiva, dentro de todos los servicios que ofrece, entre ellos está la formación profesional integral; con el fin de garantizar el acceso a los procesos formativos, a aprendices con diversidad funcional, (entre los que se encuentran aprendices con diversidad funcional auditiva), ha emitido la Resolución 1726 de 2014, que contempla una asertiva respuesta a las necesidades particulares individuales que presentan.

No basta con emitir normatividad, para que se produzcan cambios significativos en la comunidad formativa en cuanto a ajustes pedagógicos, didácticos, lingüísticos, comunicativos, familiares y sociales, que permitan un real desarrollo de la inclusión, específicamente, de aprendices con diversidad funcional auditiva, en la ejecución de los procesos formativos, como implementación de la política institucional en el SENA.

En la resolución se hace referencia al término de discapacidad, que es necesario reevaluar, pues genera un imaginario social, de discapacidad como sinónimo de minusvalía, de una falta de diferentes habilidades, para hacer parte integral de las dinámicas y procesos dentro de una sociedad. (Barnes, 2007) , enfatiza: una persona con discapacidad solo se percata de ella, cuando entra en contacto con otras personas, que no poseen discapacidad.

Se busca entonces, el cambio a un nuevo constructo social, el de la “diversidad funcional” (Agustina Palacios, 2007), concepto presentado en el Foro de Vida Independiente celebrado en el 2005, que está encaminado a que la sociedad acepte , que no todos los seres humanos son idénticos, que existen “diferencias funcionales”, entendidas como diversas habilidades y destrezas, que las personas pueden desarrollar, para vivir a plenitud y no diferencias enmarcadas tan sólo en la invalidez.

Para entender los planteamientos sobre formación, es indispensable, tener un visión de las definiciones y orientaciones sobre Educación Inclusiva; según (UNESCO, 2008), se define como las acciones educativas que dan respuesta a las diferentes necesidades de los estudiantes, de acuerdo con sus características individuales, con el fin de que tengan un

mayor espacio de participación dentro de los procesos de enseñanza-aprendizaje-evaluación, es decir propiciar una “educación para Todos”, esto compromete a todos los actores educativos, a efectuar ajustes dentro de cada una de las actividades, espacios, programas, procedimientos, currículo, pedagogía, didáctica, etc. , que permitan a todos y cada uno de los estudiantes, el alcance de los objetivos educativos.

Como lo afirma (Sarrionandia, 2013), la educación inclusiva, busca “una educación de calidad para todos y con todos”, las instituciones educativas se convierten en escenarios de convivencia y construcción del conocimiento, donde la diversidad es la riqueza y una aliada para fortalecer las dinámicas educativas.

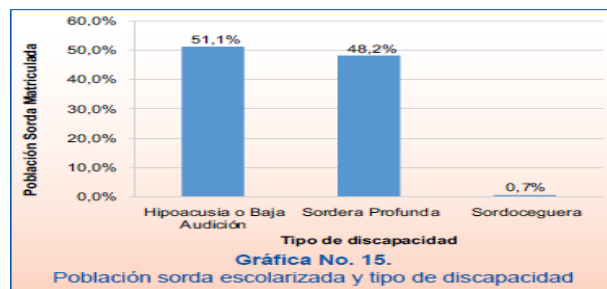


Figura 1. Población sorda escolarizada y tipo de discapacidad. Fuente: SIMAT. Elaboración Observatorio Social INSOR

La gráfica muestra el porcentaje de estudiantes con diversidad funcional auditiva, que se encuentran escolarizados, según el tipo de discapacidad. Es evidente que se requiere pensar y realizar mayores estrategias pedagógicas y didácticas que facilite las acciones educativas, para garantizar una mayor cobertura, que involucren a todo los actores de la comunidad educativa y brindar una atención integral, que responda a las características y particularidades de cada estudiantes, sobre todo a alumnos con diversidad funcional auditiva.

El Ministerio de Educación, como respuesta a las directrices nacionales sobre educación inclusiva, ha emitido orientaciones puntuales, sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje, para estudiantes sordos. Plantea, considerar dentro del Proyecto Educativo Institucional (PEI), la atención a la población con diversidad funcional auditiva, reconociendo al

estudiante sordo, como una persona que necesita interactuar en “contextos sociales, educativos, culturales, políticos y económicos”, y que para esto, se les debe garantizar el acceso a ellos, en igualdad de derechos y condiciones.

El fin primordial de las entidades educativas, será entonces, encaminar su quehacer pedagógico, teniendo en cuenta las particularidades del estudiante sordo, en relación con la lengua de señas, elemento de comunicación que le permite interactuar, apropiarse del entorno y acceder al saber, sin dejar de lado los lineamientos contemplados en la Ley General de Educación (Ministerio de Educación Nacional, 1994).

Por lo anterior, el estudiante sordo, requiere de un espacio para fortalecer la lengua de señas, como su lengua natural y una motivación, para el desarrollo de procesos perceptivos, cognitivos e intelectuales, que le permitan: adquirir conocimientos, poderse expresar y participar en la sociedad.

Para generar un cambio de paradigma, en los procesos y procedimientos, dentro de cualquier ámbito, se requiere contar con un respaldo legal, que legitime el actuar y el accionar de los miembros de una comunidad, sociedad y nación.

En Colombia median normativas, que están encaminadas al aseguramiento y respaldo de los derechos de las personas con diversidad funcional, que invitan a todos los ciudadanos a asumir una actitud de apertura frente a la inclusión, a la aceptación de la diversidad.

Si se hace una revisión del documento, Recopilación normativa sobre la discapacidad, (Vicepresidencia de la República), se puede clasificar en disposiciones legales internacional y nacional, aplicadas para implementar, una verdadera legislación integral inclusiva, en el país.

La Convención Internacional para la eliminación de todas las formas de discriminación contra las personas con discapacidad, busca prevenir y eliminar cualquier forma de exclusión de las personas con discapacidad, en su artículo 11, compromete a los países a

asumir una legislación social, educativa, laboral, etc., encaminada a descartar cualquier acción discriminatoria en contra de este tipo de población y de esta manera garantizar su total integración en la sociedad, y el país expresa su decisión, de comprometerse en lograr esta tarea.

En la Declaración de Cartagena de 1992, “sobre políticas integrales para las personas con discapacidad en el área Iberoamericana”, que invita a los dirigentes de los países iberoamericanos, a proponer, formular e implementar políticas y programas de prevención de las deficiencias y discapacidades y a brindar una atención integral a las personas con discapacidad (DECLARACIÓN DE CARTAGENA DE INDIAS SOBRE POLÍTICAS INTEGRALES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AREA IBEROAMERICANA, 1992), manifiesta una verdadera voluntad de llevar a cabo, acciones que den como resultado una real y concreta dinámica inclusiva.

La Declaración de Panamá de 2000, “la discapacidad un asunto de derechos humanos: el derecho a la equiparación de oportunidades y el respeto a la diversidad”, propone una sociedad, basada en el respeto hacia la diversidad, con el fin de mejorar la calidad de vida de las personas con diversidad, brindándoles efectivas oportunidades (Declaración de Panamá: la discapacidad un asunto de derecho, 2000), se dirige a involucrar a todos los actores sociales, con el fin de garantizar un entorno propicio para una sana y armónica convivencia, que permita el desarrollo personal, laboral, social y profesional de las personas con diversidad funcional auditiva y de fomentar su reconocimiento como sujetos de derechos.

En la Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad, efectuada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, el 13 de diciembre de 2006, se hace referencia a incentivar, proteger y garantizar los derechos humanos y las libertades de las personas con discapacidades en igualdad de condiciones, para que logren superar las barreras que obstaculizan su pleno accionar dentro de la sociedad (ONU, 2006), es decir, que todos deben estar en función de brindar las facilidades para que las personas con diversidad funcional, puedan incluirse totalmente en cualquier escenario.

El país, no se ha quedado atrás, en cuando a la estructuración de un marco normativo nacional para la diversidad funcional, es así como en la Constitución Política de 1991, en el artículo 68, se expresa el compromiso que tiene el estado, en erradicar el analfabetismo y en prestar atención a la educación de las personas no solo con diversidad, y esto abarca desde diversidad étnica, cultural, funcional hasta personas con capacidades excepcionales, con el fin de que se les respeten y garanticen todos sus derechos (Constitución Política de Colombia, 1991), encaminados a la construcción de una sociedad inclusiva.

Se ratifica la voluntad inclusiva, en el Decreto 2177 de 1985, que reglamenta tópicos sobre educación para la readaptación y reubicación laboral, acciones dirigidas a brindar una oportunidad de hacer parte activa de los contextos laborales y sociales (Decreto 2177, 1985), encaminado a que las personas con diversidad funcional, entren en las dinámicas productivas del país.

Pero no sólo el contexto social y productivo es la preocupación del estado, la educación, es considerada la base fundamental que soporta, todos los entornos, es así como aparece en el escenario nacional la Ley 115 de 1994, que en el capítulo 1, título III, artículo 46 al 49, precisa la educación para las” personas con limitaciones o capacidades excepcionales” considerándolo como un servicio público y fomenta el desarrollo de programas y proyectos dirigidos a la aplicación de una educación atendiendo las particularidades de los estudiantes (Ley 115, 1994).

En este espacio educativo, aparece la Ley 119 de 1994. Que aunque se formula con el fin de llevar a cabo la reestructuración del SENA, en su artículo 3, numeral 9, contempla la estructuración de programas encaminados a la readaptación profesional para personas con discapacidad (Ley 119, 1994).

Ahora bien, el Decreto 1860 de 1994, da soporte a los aspectos pedagógicos, contemplados en la Ley 115, a la estructuración del proyecto educativo institucional y considera la educación como un servicio público, por lo tanto se debe garantizar el acceso a ella, sin importar su diversidad (Decreto 1860, 1994).

Si se analiza cada diversidad funcional, se podrá evidenciar, necesidades particulares, que cada una requiere, que se atiendan para poder ofrecer una atención integral.

Tomando en cuenta lo anterior, en Colombia se han reglamentado el funcionamiento de entidades que velan por los intereses de ciertas diversidades funcionales, como es el caso de la diversidad funcional visual y auditiva.

Con el Decreto 369 de 1994, se reglamenta la estructura y funciones que debe desarrollar el Instituto Nacional para Ciegos, INCI, y el Decreto 1336 de 1997, que respalda su estructura interna, ya que ésta discapacidad, requiere el manejo de un sistema de comunicación particular como es el braille. Para que los sujetos con diversidad funcional visual, puedan acceder a la información, cuentan con la recomendación de grabaciones y de adecuar lectores de pantallas a los computadores, pero existe otra posibilidad de desarrollar el ejercicio lector, el braille; el INCI, canaliza la metodología, todo el material didáctico para el aprendizaje, dominio y producción textual, en braille, facilitando el accionar autónomo del sujeto con discapacidad visual.

Para dar respuesta a los requerimientos particulares de la diversidad funcional auditiva, se emite el Decreto 1823/72 para crear el INSOR, que luego con el Decreto 2106 del 27 de septiembre de 2013, es reestructurado. Su nacimiento cobra gran importancia ya que es un ente de orden público nacional, dependiente del ministerio de educación, cuya finalidad es mejorar las condiciones de vida del sujeto con discapacidad auditiva. Ahora bien para garantizar el acceso a la información y a la interrelación con otros, se cuenta con la lengua de señas colombiana, que el INSOR, fomenta como primera lengua de la persona con diversidad funcional auditiva y que convierte en prioridad su conocimiento y dominio para las personas oyentes.

La diversidad funcional auditiva, es compleja, pues garantizar una verdadera inclusión, implica, preparar a los oyentes que deben interactuar con ellas, en el manejo de lengua de señas y esto requiere destinar recursos (tiempo, dinero, personal), que los administrativos de

las diferentes entidades públicas o privadas, no los consideran una prioridad, por tanto se mantiene la barrera comunicacional, en la mayoría de organizaciones donde los individuos con diversidad funcional auditiva, demandan servicios.

Aumenta la complejidad del ejercicio inclusivo, el hecho de que la lengua de señas, es un lenguaje en construcción; existe un diccionario básico de lengua de señas colombiana, que es un ejercicio de estandarización de esta lengua, en el que se recoge la identidad y la cultura de la comunidad sorda (INSOR, 2006), pero se siguen desarrollando estudios lingüísticos que lleven a incluir nuevas señas, para representar términos técnicos, científicos, construyendo una unidad lexicográfica.

Según el portal de Colombia Aprende, ‘La Lengua de Señas Colombiana’, como cualquier lengua, facilita el desarrollo de las funciones lingüísticas y cognitivas, tiene de igual forma dialectos y variables individuales, y crece permanentemente al interior de la comunidad sorda.

El poder impartir formación en estas entidades que lleve al fortalecimiento de los diferentes lenguajes, lo avala el Decreto 0114 de 1996, mediante el cual se da vía libre a la creación, organización y funcionamiento de programas y entidades de educación no formal que da soporte a las instituciones que brindan programas de formación. De igual forma es respaldado por el Decreto 2082 de 1996, a través del cual se reglamentó un plan de atención educativa gradual para personas con discapacidades o talentos excepcionales.

Todo lo anterior lo ratifica la Ley 1346 de 2009, donde se reconoce específicamente el derecho a la educación en todos los niveles, que tiene las personas con discapacidad y su derecho al trabajo en igualdad de oportunidades.

Es innegable que la atención frente a la diversidad funcional debe englobar a todas diversidades funcionales, es esta la razón por la cual hace presencia en el entorno normativo, la Ley Estatutaria 1618 de 2013, mediante la cual se toman disposiciones para “garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad” y alude a que toda entidad

debe realizar ajustes razonables que le faciliten el acceso de la información, conocimiento y comunicación (Ley 1618, 2013).

Todos y cada uno de estos documentos legales, aporta para trazar el camino hacia un verdadero actuar desde la inclusión, y el SENA, no los desconoce, se apoya y enriquece su accionar, ya que contribuye a cumplir con el desarrollo de la política inclusiva, que le ha asignado el gobierno nacional.

Atendiendo a los lineamientos nacionales e internacionales, el SENA, emite la Resolución SENA 1726/2014 para apropiarse como política institucional la atención de las personas con discapacidad, y el SENA, Centro Industrial del Diseño y la Manufactura, de la Regional Santander, en Floridablanca, no es ajeno a ella.

La Resolución 1726 de 2014, es un documento normativo emitido por el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, mediante el cual, manifiesta su voluntad, de desarrollar una “política institucional para atención de las personas con discapacidad”, como respuesta al mandato constitucional, a las directrices de la Asamblea General de las Naciones Unidas y a la normatividad existente en el país, a través del programa “SENA Incluyente”, mediante el cual se compromete a realizar ajustes razonables en infraestructura, procesos, procedimientos y prácticas formativas, dirigidas a eliminar cualquier barrera que entorpezca el acceso de las personas con discapacidades a cualquiera de los servicios que ofrece, tales como formación profesional integral, bienestar al aprendiz, agencia pública de empleo, Emprendimiento, atención al ciudadano, entre otros.

Esta resolución le permite a la entidad, responder a las directrices gubernamentales, en la búsqueda de una “Colombia educada, equitativa y en paz” y dirigir los esfuerzos institucionales para impactar, siendo pertinente con la demanda del mercado laboral, “la productividad y el mejoramiento de la calidad de vida de las personas con discapacidad” (SENA). Para generar espacios de paz, se requiere brindar igualdad de oportunidades a quienes tienen necesidades particulares e individuales.

Esta política institucional enmarcada en la resolución 1726, se hace extensiva a las familias y a aquellos que desarrollan el rol de cuidadores de personas con discapacidad y para ello compromete en este ejercicio a todos y cada uno de los integrantes de la comunidad Educativa (formativa), de esta manera, reconoce la importancia del apoyo familiar para el éxito de la dinámica de formación profesional integral. Su objetivo entonces es “garantizar el acceso efectivo de las personas con discapacidad a la oferta de servicios del SENA”, sujeto a la disponibilidad de presupuesto y al respaldo de un plan para su implementación y el pilar fundamental del actuar del SENA, es la formación profesional integral que se ofrece a todos los colombianos.

La resolución 1726 de 2014, se enmarca en ocho principios orientadores como: sostenibilidad, calidad, enfoque diferencial, ajustes razonables, diseño universal, accesibilidad, equidad y participación y tres ejes que son: formación profesional integral y bienestar al aprendiz, intermediación laboral y emprendimiento y por último cultura y reconocimiento de la diversidad, que le permiten a la entidad desarrollar procesos formativos inclusivos, ya que es la entidad quien debe ajustarse a la diversidad de sus aprendices y no los aprendices con diversidades a ella.

Dentro de las discapacidades, es la auditiva, la que exige mayor esfuerzo, para garantizar una real inclusión, pues teniendo en cuenta que la entidad debe brindar todas las condiciones de inclusión, demanda, capacitar a todos y cada uno de los funcionarios en la lengua de señas colombiana, para asegurar la atención inicial, luego se requiere el contratar intérpretes, como mediadores comunicacionales, que le asegurarán el acceso a la información a las personas con diversidad funcional auditiva; ya en del ejercicio formativo, se necesita el trabajo pedagógico y didáctico de la diada instructor-intérprete, para crear estrategias con el fin de acercar el conocimiento al aprendiz sordo y construir junto con los aprendices las señas que representen los términos técnicos, que las especialidad requiera, para el ejercicio profesional. Ahora bien, hacen parte de la dinámica de formación, la participación de la familia, a quien el SENA, debe ofrecer atención.

Si se desea detenerse un poco en el quehacer del instructor en el proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación, la discapacidad auditiva, le implica un gran reto, primero romper el temor de la barrera comunicativa, el realizar una planeación pedagógica concebida desde la diversidad, consolidar equipo con el intérprete, diseñar material visual que sirva de soporte al aprendiz, para reforzar el aprendizaje, adquirir un lenguaje de señas básico, que le permita interactuar con el aprendiz sordo, sin la mediación del intérprete, definir ayudas técnicas y tecnológicas que le ayuden en el ejercicio pedagógico y llevar a cabo ajustes en el diseño y el desarrollo curricular, para que los aprendices con diversidad funcional auditiva, alcancen los resultados de aprendizaje, previstos en el programa formativo.

El SENA, Centro Industrial del Diseño y la Manufactura (CIDM), debe enmarcar, la atención de aprendices con diversidad funcional auditiva, que aspiran y acceden a los procesos formativos, en la Resolución 1726 de 2014, con el fin de brindar, la formación Inclusiva que demandan y para ello debe llevar a cabo ajustes desde lo pedagógico, didáctico, lingüístico, las interacciones comunicativas, familiares y sociales, que se convierten en contenedores emocionales, para que los aprendices con diversidad funcional auditiva, superen las dificultades que se presentan, en el procesos de adaptación para el desarrollo de los programas formativos que han decidido realizar.

En Santander existen experiencia y ejercicio educativo inclusivo, con población sorda, a nivel de entidades educativas formales en preescolar, primaria y secundaria, como el que se viene realizando en Bucaramanga, la Escuela Normal Superior de Bucaramanga, que documenta atención a 35 niños con sordera profunda. Estos niños ingresaron inseguros, temerosos, agresivos, sin respeto por la norma, con poca atención y motivación por el proceso de enseñanza-aprendizaje, algunos ya con registro de repitente. En la medida en que los oyentes aceptaron a los estudiantes sordos, los reconocieron como sujetos de derechos, con talentos y habilidades, ellos se sintieron acogidos y lograron una inclusión. Sin embargo, las actividades para alcanzar una total inclusión, se continúan realizando para fortalecer el ejercicio ya efectuado, como es la divulgación y capacitación en lengua de señas dirigida a la comunidad educativa (Martínez É. J., 2010).

El SENA, en cada una de las regionales y sedes del país, ha implementado acciones para grabar una huella indeleble en la vida de aprendices con diversidad funcional auditiva, que le recuerde, que es posible lo que a simple vista es imposible, todo depende del cristal con que se mire, que son seres capaces de modificar el curso de sus vidas, para alcanzar el éxito y contribuir al fortalecimiento social y productivo del país. (SENA)

## **6. Aspectos Metodológicos**

### **6.1 Paradigma cualitativo:**

El trabajo se centra en el paradigma cualitativo en la medida que, se recurre al ejercicio interpretativo, para demostrar los hechos o sucesos y transformarlos en un conjunto de registros o evidencia documentales (Hernández Sampieri, Metodología de la Investigación, 2010).

Una vez consolidadas las evidencias recolectadas en el desarrollo de la acción investigativa, se unen con el fin de dar significado y detallar el suceso o hecho, para llegar a comprenderlo, desde la mirada y el cristal de los participantes, matizadas por la visión del investigador.

### **6.2 Fases:**

El trabajo se compone de los siguientes pasos:

1. Identificación de vacíos normativos Resolución 1726 de 2014
2. Fortalezas Institucionales y pedagógicas
3. Propuesta de aplicación de la resolución 1726 de 2014

### **6.3 Tipo de Investigación Descriptiva**

El trabajo se centra en una investigación descriptiva, en la medida en que está encaminado, a medir y evaluar los diferentes elementos presentes en el hecho o suceso a investigar. “Desde el punto de vista científico, describir es medir” (Hernandez Sampieri, 1997).

Para el caso, se medirá el nivel de aplicación de la resolución 1726, que establece la inclusión, como política institucional en el SENA, deteniéndose en el aspecto pedagógico,

de intermediación laboral y emprendimiento, entre otros. Es decir el investigador define categorías para desarrollar el ejercicio descriptivo, que le brindarán el insumo necesario para la posterior estructuración de una propuesta de aplicación.

#### **6.4 Método grupo focal**

El método de grupo focal es una técnica centrada en recoger información a través de la realización de una “entrevista grupal semi-estructurada” alrededor de un tema propuesto, por el investigador (Escobar).

El fin de la aplicación de este método es permitir, que mediante esta interacción, los integrantes del grupo, expresen sus experiencias del proceso educativo vivido, en cuanto a fortalezas, vacíos, sugerencia (Escobar) para obtener elementos que puedan aportar a una mejor implementación de la resolución 1726, dentro del procesos formativo, dirigido a aprendices con diversidad funcional auditiva en el CIDM.

#### **6.5 Población**

Aprendices Sena con diversidad funcional auditiva, que desarrollan procesos formativos en el SENA, CIDM

##### **6.5.1 Características de la población**

Población diversidad funcional auditiva, de estrato 1,2 y 3, nivel de educación bachillerato, edades 18 a 25 años, sexo, masculino y femenino.

#### **6.6 Categorías**

- ✓ **Apoyo pedagógico.** Propicia el fortalecimiento de los procesos académicos, en cuanto a subsanar vacíos y debilidades dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación. Esta actividad debe ser desarrollada por un maestro licenciado en

educación, con experiencia en trabajo con estudiantes sordos y con dominio de la lengua de señas colombiana.

✓ **Servicio de intérprete.** Asignación de persona con formación de intérprete que efectúa la traducción de lengua de señas al castellano, del castellano a la lengua de señas colombiana.

✓ **Formación Profesional integral.** Proceso formativo donde confluyen las actividades cognitiva, valorativo-actitudinal y procedimental, para desarrollar habilidades de pensamiento de orden superior, destrezas biofísicas y desempeños éticos y de calidad

✓ **Proceso de certificación y evaluación de competencias laborales.** Está dirigido a fomentar el reconocimiento social y laboral de la experticia adquirida por una persona, como resultado de su experiencia.

✓ **Intermediación laboral y emprendimiento.** Conformar el Servicio de Empleo de Colombia. Permite espacio de encuentro y contacto entre buscadores de Empleo y empresarios, mejorando los perfiles ocupacionales brindando orientación profesional y capacitación a desempleados.

✓ **Ajustes razonables.** Acciones encaminadas a eliminar barreras físicas o sociales, que limitan la realización de una actividad de forma convencional.

✓ **Acceso a la información y a la comunicación.** Garantizar las condiciones, medios y tecnologías para que la información y la interacción con otros, sea efectiva.

✓ **Atención de las personas con discapacidad.** Enfoque de derecho que garantiza igualdad de condiciones para que las personas con diversidad funcional puedan mejorar su calidad de vida.

## **6.7 Técnicas de recolección de la información.**

6.7.1 Análisis Documental. Se implementa como punto de partida del proceso de investigación, a través de él, se soporta el hecho investigativo. Para el caso puntual hace referencia a un documento institucional, al cual se le hará una lectura minuciosa, que va a enmarcar y delimitar el proceso a desarrollar (Sandoval Casilimas, 2002).

6.7.2 Observación Directa. Este tipo de observación, permite que el investigador, esté en contacto con el tema, centro de su labor, puntualmente será el nivel de aplicación de la resolución 1726, para los aprendices con diversidad funcional auditiva.

6.7.3 Evaluaciones. Para garantizar la eficacia científica del proceso, se verificará la credibilidad, en tanto el proceso desarrollado por el investigador, genere un real acercamiento a lo que piensan y sienten los aprendices sordos, que desarrollan procesos de formación, frente a la aplicación de la resolución 1726 (Castillo, 2003).

## **6.8 Instrumentos**

6.8.1 Encuestas. Instrumento que contiene una serie de interrogantes sobre un tema específico, que le permite al investigador, conocer la opinión que tienen algunas personas sobre la temática de investigación.

6.8.2 Entrevistas semiestructuradas directas. Es una interacción que establece el investigador, con los participantes en el ejercicio investigativo, mediante una serie de preguntas, con el fin dirigir el diálogo, propiciar empatía y generar un ambiente de confianza.

6.8.3 Registros fotográficos y en vídeo. Permite obtener información física del entorno, mediante datos visuales y audiovisuales, que luego serán analizados por el investigador para mejorar su actividad investigativa, complementando la tarea de observación realizada.

## 6.9 Validez

Método de validación, a través de juicio de expertos, de las encuestas y las entrevistas semi-estructuradas directas. Según (Cabero Almenara, 2013), este procedimiento, implica solicitar a personas con experiencias en elaboración de ítems y conocedores del tema, que emitan un concepto sobre la calidad en el abordaje de la temática y la estructuración de cada uno de los indicadores.

El desarrollo de este método, para la validez de los instrumentos, garantiza, que la aplicación, tanto de la encuesta como la entrevista semi-estructurada, va a arrojar los datos necesarios para el proceso de la investigación y asegurará que la construcción, se efectuó de manera objetiva.

## 6.10 Estrategias para el análisis de datos

Análisis de datos y triangulación de información, Atlas.TI, programas empleados globalmente para hacer la ordenación y el análisis de información cualitativa (Mayorga Coy, 2014)

## 6.11 Línea de Investigación

El trabajo de investigación responde a la línea de investigación funcional, Visibilidad, Gestión del Conocimiento y Educación inclusiva, centrando el ejercicio investigativo en la sublínea de Estrategias de Gestión de Conocimiento.

## 6.12 Presupuesto

. Gastos de personal:

Se estima una dedicación 140 horas, equivalente a \$280.000 entre las dos investigadoras

• Materiales gastables:

1 resma de papel bond carta: \$11.000

Tinta. Gasto aproximado \$10.000

- Equipos:

Computador: \$30.000

- Transporte: \$27.300, equivalente a 13 pasajes
- Otros gastos: Refrigerios \$50.000
- Total del presupuesto en gastos directos: \$408.300

## 7. Resultados

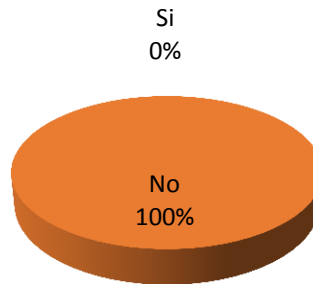
### Encuesta:



De 38 instructores encuestados, sólo el 26 por ciento (10), expresa que está preparado, ya que les gusta el trabajo con esta población, han realizado cursos por iniciativa personal y han recibido capacitación dentro de la formación profesional (Terapeuta ocupacional, Licenciados en Educación Física), solo una instructora recibió capacitación para trabajar con personas víctimas de minas antipersonal.

El 74% manifiesta que no se siente preparado para impartir formación a personas con discapacidad, pues no han recibido ninguna capacitación por parte de la entidad

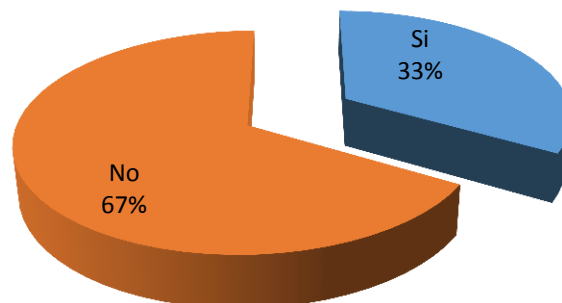
**Como aprendiz SENA CIDM, ha sido atendido y ha recibido la información en lengua de señas por los instructores y funcionarios de la entidad funcional o discapacidad.**



De los 6 aprendices encuestados, correspondientes al 100%, manifiestan que ni los instructores, ni los funcionarios interactúan con ellos en lengua de señas

Con el tiempo establecen con el instructor algunas señas que les facilita la comunicación básica.

**Las actividades de enseñanza-aprendizaje-evaluación están adaptadas de acuerdo con su diversidad funcional auditiva**



De los 6 aprendices sordos encuestados, dos aprendices, es decir un 33%, manifiestan que sí, pues el instructor les orienta el proceso de forma casi personalizada. Cuatro aprendices, es decir un 67%, expresan su respuesta negativa, pues los instructores preparan todas las actividades para los oyentes, no para ellos.

#### Entrevista semiestructurada directa

Se aplica la entrevista semiestructurada directa, después de un evento de sensibilización frente a la diversidad funcional auditiva **“Aproximación a un comunidad bilingüística en el aula”**. Se contó con la asistencia de 13 personas (dos mamás de aprendices, dos aprendices sordos, 5 personas administrativas, un coordinador de formación, un aprendiz, dos instructores).

#### **Categoría Motivación.**

Frente a los interrogantes de esta categoría los entrevistados expresaron:

- ❖ Inicialmente me llegó a la mente, que cuál sería la actividad que se iba a realizar. El tema inclusión es un tema que manejemos todos y fue como algo de pensar qué actividad se llega a realizar, cómo vamos a llegar, y una expectativa para ver cómo era la actividad, eso fue más que todo una expectativa.
  
- ❖ He pues primero se da uno cuenta que realmente nos falta mucho para poder comunicarnos con ellos, pero a pesar de eso se nota el interés que tienen ellos por vincularse a una sociedad que los discrimina de cierta manera, afortunadamente había una intérprete, que pues permitía la comunicación, pero si nos damos cuenta que nos falta mucho para interrelacionarnos con ellos.

- ❖ Que tendría que pensar un poco más para comunicarme con las personas que sufren de estas condiciones.
  
- ❖ De preocupación porque uno no está preparado para comunicarse con esas personas.
  
- ❖ Pues para mí eso es de agrado, porque sé que la gente se sensibiliza, sé que de pronto también se abre la mente al hecho de la necesidad que tienen estas personas de abrir nuevos espacios de atenderles de una forma adecuada, entonces me gustan estos talleres, estas actividades.
  
- ❖ Pues para mí estos es algo normal, no, porque trabajo con población con diversidad auditiva y estoy en este medio constantemente, pues me agradó estar ahí y con otras personas que posiblemente no conocían de ello.
  
- ❖ Pues me sentí muy bien, el hecho de que habían oyentes que estaban interesados en aprender sobre los sordos y su lengua de señas.
  
- ❖ Si pues, no pues para que el hecho de que como nosotros éramos el centro de atención, todo mundo se quedó mirándonos, cómo éramos nosotros cómo actuábamos.
  
- ❖ Pues me pareció, me produjo curiosidad saber que se hacía aquí en el SENA para nosotros y que nosotros de alguna forma estamos en la capacidad para formarnos en cualquier arte y bueno me pareció muy interesante participar en ese espacio.
  
- ❖ Me pareció que sí que nosotros estábamos como preparados para participar de ese espacio, que podíamos estar integrados tanto oyentes como sordos, como padres de familia, como funcionarios del SENA y que pues al comienzo puede ser un muy difícil, no este contacto entre sordos y oyentes pero ayudándonos unos con otros podemos aprender y comunicarnos y eso lo podemos aplicar con los vigilantes, con las demás personas que están aquí en el SENA.

❖ Pues la verdad tenía expectativa, porque no sabía muy bien de que se trataba esta actividad, entonces fue como más expectativa para saber en qué consistía.

❖ Pues ahí si ya me pareció muy interesante porque no sabía que iban a estar esas personas ahí, muy interesante la participación de los chicos porque participaron bastante a pesar de que ellos no pueden hablar, expresarse igual que uno pero si participaron bastante de la actividad.

❖ Tenía como la impresión que iban a hacer quien sabe que tema iban a traer que iban a tratar, la verdad tenía como mucha expectativa, pero no sabía de qué se trataba, no me, no tenía un concepto claro que se iba a tratar.

❖ La reacción fue, Dios mío como se va a ser eso, porque hay varias personas, como se les va a dar a entender el concepto o las cosas, las ideas claras a los niños sordos y cuando ellos van a hablar será que yo voy a entender será que yo voy a quedar en las nubes, no voy a entender lo que ellos habla.

❖ Tener un conocimiento mayor de la problemática del tema de la inclusión en la parte de educación de los jóvenes con esa situación.

❖ Me llamó la atención la comunicación, la manera como ellos se expresan y la forma como la compañera interpreta y se interactúa con ellos.

❖ Que se están preocupando más por los muchachos sordos para que tenga un buen futuro.

❖ De mucha alegría porque no se sienten solos.

❖ Tenía curiosidad de cómo comunicarme.

❖ Me sorprendí de ver cómo los sordos se comunican entre ellos y cómo se comunicarían con los oyentes.

## **Categoría Formación profesional integral y servicio de intérprete**

Los participantes en la entrevista manifestaron, con relación a las preguntas de la categoría de inclusión lo siguiente:

- ❖ Se han hecho algunos adelantos, pero realmente, faltaría un poco más, para que ellos se puedan sentir a satisfacción. Tenemos un intérprete, que es el que hace la, cómo lo dice su nombre, interpretar esa seña para que ellos entiendan, pero lo comunidad debería esforzarse un poco por acceder a uno conocimientos mínimos para poder comunicarse de la mejor manera con ellos.
- ❖ Definitivamente, necesitamos capacitarnos, tener una mínima, tener una capacitación todo lo que es la comunidad educativa, desde el vigilante hasta el docente, para que ellos se sientan uno más de la comunidad y no de pronto uno menos.
- ❖ Me sentí uno más de ellos, porque a veces no comprendía y es por esa misma falta de conocimiento de su lenguaje, aunque ellos tratan de expresar de la mejor manera y uno trata de captarles pero no hay esa comunicación fluida.
- ❖ No hacen falta más personas preparadas en esa área.
- ❖ Contratar más personas que tenga la formación adecuada para comunicarse con esas personas.
- ❖ Pues realmente un poco mal, porque uno no puede transmitir todo, porque el lenguaje es una de las formas de comunicación universal y al no tener uno las herramientas necesarias para comunicarse con esas personas, pues eso limita un poco la comunicación.
- ❖ No, hay muchas cosas que faltan por complementar, ellos requieren, o poderles apoyar con reforzar esos conocimientos que adquieren en el ambiente de aprendizaje, he hacer un acompañamiento constante junto con el instructor y llevar todos estos conocimientos a la práctica para que así ellos puedan empoderarse de ellos.

❖ La contratación de un personal que esté con ellos, que también se atienda a público, de aquellos que están interesados en la formación, de poderles hacer un seguimiento tanto en la etapa lectiva como en la etapa productiva.

❖ Muy bien, muy bien porque es bonito poder darles a conocer, que ellos mismos puedan demostrar sus talentos y sus habilidades y sus competencias cognitivas, posiblemente tengan un mal concepto los sordos, el hecho de que por su discapacidad auditiva, entonces que, de alguna forma pueden haber otras discapacidades y en ellos, en sí, en sí, su discapacidad es la comunicativa y el hecho de tener un idioma diferente hace que su información no llegue a tiempo.

❖ Si yo pienso que hace falta más, sobre todo poderme relacionarme con las demás personas directamente, igual este proceso que nosotros hemos vivido en el colegio, también sería muy bueno vivirlo aquí en el SENA.

❖ Pues que se abran más cursos, más formaciones para nosotros los sordos y que los sordos de alguna forma tengan otras carreras, otras formaciones opcionales para ellos participar y formarse.

❖ Pues me pareció muy agradable, también estuvo presente mi tía, como nos enseñaron o como los demás oyentes aprendían sobre nosotros.

❖ Aquí en el SENA posiblemente si contemos con el intérprete, pero si en algún momento el intérprete no está es necesario que el profesor se pueda dar a entender con la lengua de señas, y me pareció que tanto uno como el otro podemos estar allí y no importa en fin con que estemos, que nos podamos comunicar.

❖ Bueno eso se da en el camino no, nosotros también de pronto traemos nuestros paradigmas, nuestros errores y yo sé que aquí van a ser corregidos y vamos ya a habituarnos a este ambiente porque esto va a ser fundamental para otros ambientes por ejemplo el laboral y que es necesario que tanto oyentes como sordos manejemos un mismo idioma.

❖ Eso me tocó, porque me llevó a analizar y a entender como todos estos actores de alguna forma me pueden ayudar, tanto padres de familia, funcionarios, docentes y que nosotros estamos en igual condiciones que los oyentes y que es necesario que todos estemos allí colaborando para poder llevar a cabo los objetivos y que podemos estar integrados y que ese proceso que se lleva desde muy temprana edad y que lo podemos aplicar también aquí en el SENA.

❖ Yo considero que deben haber otras medidas adicionales como pedagógicas, como didácticas como algo que les facilite más a ellos el aprendizaje.

❖ Precisamente esas ayudas como otros mecanismos para mejorar el aprendizaje y pues lo que se habló incluso en la reunión, mayor capacitación para las demás personas que hacemos parte de la institución para todas las personas que interactuamos con ellos.

❖ Bien, me sentí muy bien, a veces de pronto un poco limitada para poder entenderles a ellos y escucharlos precisamente porque no tenemos esa capacitación.

❖ No, el SENA no ha cumplido digamos esa parte de la función porque legalmente les hace falta mucho, falta más como más acompañamiento, falta que el instructor, tanto el intérprete como el instructor de área se compacten más, tengan más como más contacto y a la vez más unión para la información la puedan impartir completamente, que ellos entiendan lo que verdaderamente se está haciendo.

❖ Debía capacitar más, el SENA debía capacitar más al personal para que junto con el instructor de señas, el instructor intérprete puedan como unir esfuerzos y que las personas lo entiendan desde el momento que el sordo llegar a la portería hasta cuándo va a hacer su proceso, porque en muchas partes no entienden a los sordos, entonces uno sabe que se van muy desilusionados porque no saben lo que verdaderamente venían a hacer porque por falta de conocimiento no los entienden.

- ❖ Me pareció excelente, aunque hubieron muchas cosas que yo no entendía, ellos con sus conceptos, pues uno les trataba de coger por el aire lo que ellos estaban dictando ellos trataron de que como que nosotros aprendiéramos, de que entiéramos lo que ellos estaban hablando.
  
- ❖ No lo es, se han dado pasos pero aún nos falta darles la posibilidad que ellos puedan desempeñarse en el entorno, que tengan el acceso a biblioteca, la parte de ingreso y sensibilizar a los compañeros para tener al menos lo básico en la parte del lenguaje de señas.
  
- ❖ Dar cobertura, en este tema tener más intérpretes, tener también una señalización para ellos en el centro para el desplazamiento dentro de las instalaciones.
  
- ❖ Me sentí como, que tenía un acompañamiento para poder entablar con ellos una mejor comunicación.
  
- ❖ Si es muy importante que el intérprete esté ahí.
  
- ❖ Que toda la institución sepa hablar con ellos, que aprendan el lenguaje de señas no sólo el intérprete.
  
- ❖ Muy feliz, porque muchos oyentes saben hablar bien con ellos.
  
- ❖ Si es suficiente que tengan intérprete pero sería ideal que los compañeros aprendieran señas, para que los sordos puedan comunicarse con ellos.
  
- ❖ Sería bueno que los instructores aprendieran el lenguaje de señas para poder interactuar con los sordos.
  
- ❖ Feliz, al poder interactuar con un sordo.

### **Categoría Atención a la persona con discapacidad:**

En esta categoría los entrevistados puntualizaron:

- ❖ Definitivamente uno piensa es en otro idioma, pero realmente por lo que entendí, bilingüe, no es solamente eso, sino su lenguaje comparado con el nuestro, eso es una formación bilingüe para ellos.
  
- ❖ Yo diría como lo mencioné anteriormente, toda la comunidad educativa, desde el vigilante, las personas de servicios generales, todas la comunidad directivos, docentes.
  
- ❖ Yo diría que les falta preparar, de pronto lo que han aprendido es por el diario vivir, pero no tienen de pronto un modelo pedagógico, un modelo lingüístico, que le ayude a facilitar, a transmitir su conocimiento.
  
- ❖ Que la gente debe saber otra lengua como inglés o francés, otro idioma, en ningún momento lo relacionó con lengua de señas.
  
- ❖ Yo pensaría que todos los que tenemos la responsabilidad de formar personas.
  
- ❖ No, no cuentan, y ellas son las primeras personas que le hacen la inclusión a estas personas.
  
- ❖ No, yo tenía más o menos conocimiento de que se trataba, sabía que iba a ver la presencia de dos idiomas, bueno pues esto no es tampoco tan común porque casi siempre aquí en nuestro ambiente siempre el castellano y el inglés, pero en esta ocasión muy bueno porque se tuvo en cuenta la lengua de señas colombiana.
  
- ❖ Todos, desde el instructor, como el personal administrativo, directivo, los compañeros aprendices oyentes, desde el vigilante, hasta el de oficios varios todos debería de tener como un conocimiento básico de cómo poder interactuar con ellos.

- ❖ Lastimosamente, no, y debería de los familiares ser los primeros intérpretes o personas que conozcan plenamente la lengua de señas para que ellos sean aquellos consejeros, personas de confianza, aún, instructores en su casa, que puedan reforzarles los conocimientos que ellos adquieren en las instituciones educativas.
- ❖ No, no entendía, es más ni conocía esa seña que era bilingüe, es algo nuevo para mí.
- ❖ Las personas que se encargan de las inscripciones, las personas que se encargan de atender el público deben aprender la lengua de señas.
- ❖ No ninguna, nunca desde muy niño yo vivía en el campo y mi familia no sabía cómo comunicarse conmigo.
- ❖ Bueno sé que es tanto manejar dos idiomas, en este caso español y lengua de señas.
- ❖ Bueno debe haber un instructor de lengua de señas que capacite a los vigilantes, los que hacen mantenimiento, los que hacen las inscripciones, los docentes de las diferentes formaciones.
- ❖ No, mi familia por ejemplo no. No cuenta con esa formación y es necesario ese curso y que no lo echen al olvido, sino que ellos constantemente lo retengan lo practiquen y nosotros podemos estar ahí, ayudándoles a medida en que vamos interactuando y que vayamos con ellos comunicándonos.
- ❖ Un idioma inglés otro tipo de si no, no me imaginaba que se refería a eso, lengua de señas.
- ❖ Todos, todas las personas que hacemos parte de la entidad de la institución desde la entrada hasta todos todas las personas que tenemos que interactuar con ellos.

- ❖ No, incluso pues ahí varios de los familiares decían que para ellos era difícil porque no tiene ese apoyo de pronto del estado de otras entidades que puedan ayudarles a mejorar en eso.
- ❖ Me imaginé que se iba a trabajar otro idioma el español, un inglés, o un francés pero jamás pensé que era un lenguaje de señas.
- ❖ Yo diría que todos porque si no entendemos el idioma, no entendemos el lenguaje no podemos dar respuesta a las personas que solicitan los servicios.
- ❖ No las personas no cuentan porque no incluso ellas decían que ellas nunca se había, que nadie las había capacitado y que ellas había aprendido por ahí porque el joven sordo llega y habla o porque otra dijo pero legalmente no sienten un acompañamiento, es más a los familiares de los sordos se les debía dar una capacitación para que ellos pudieran entender desde muy temprana edad al sordo y enseñarle cosas mucho más amplias.
- ❖ Pues tenía como la sensación que era con otro lenguaje, inglés.
- ❖ Creo que todas las personas que se involucran en una entidad educativa o incluso las mismas empleadas de salud, alcaldías, fiscalías, juzgados, todas las entidades tienen que ver con este tema.
- ❖ Muy poco, de ahí radica que ellos son como súper-protegidos por la familia, no existe comunicación total no, de pronto establecen algunas, algunos parámetros de comunicación.
- ❖ Que casi no se expresaban pero me doy cuenta que se expresan mejor uno. Grande sorpresa me llevé cuando hablaba y hablaba.
- ❖ Todos desde el celador hasta el director.

- ❖ No mucha, porque nos falta que el gobierno nos deje estudiar la lengua de señas, porque donde la hay es muy costosa y no hay recursos para poder aprenderla. Falta mucha más ayuda para nosotros y para ellos.
- ❖ Aprender el lenguaje de señas y saber más sobre el lenguaje de señas.
- ❖ Instructores, padres de familia, aprendices.
- ❖ No.

### **Categoría Apoyo pedagógico:**

Con relación a los cuestionamientos de esta categoría, los entrevistados manifestaron:

- ❖ Definitivamente, debe haber una correlación entre los dos, entiendo por lo poco que conozco del tema que los limitantes auditivos no tienen, el lenguaje de ellos no es tan amplio como nuestro lenguaje, y para que el instructor y el intérprete vayan de la mano tienen que reunirse, tiene que trabajar, trabajar de la mano para saber que le van a transmitir, porque se puede quedar corto la transmisión del conocimiento.
- ❖ Lo podemos tomar de dos maneras, sería un ideal pero por recursos es un poco complejo, que sería el ideal que el instructor se capacite y pueda tener ciertas competencias para poder transmitir, los dos escenarios son muy buenos. Pero definitivamente tenemos que capacitarnos un poco para poder actuar cuando no esté nuestro intérprete al lado, y poder comunicarnos con los aprendices con discapacidad auditiva.
- ❖ Debe ser un papel de co-formación, definitivamente tiene que estar pendiente de la formación que está recibiendo su hijo, el miembro de su familia y ayudar en la casa a co-formar.
- ❖ Realmente no tengo conocimiento de esto, pero diría que no.

- ❖ De una comunicación permanente para poder transmitir bien el conocimiento.
  
- ❖ Si, si siempre debe, porque uno tiene la limitante de que no conoce el lenguaje de señas.
  
- ❖ El papel de la familia, lo primero que tienen ellos e que aceptar que tiene ellos una persona con condiciones diferentes y pienso que ellos son los primeros que le hacen la exclusión en todos los ámbitos, entonces los padres tienen que ser los primeros en prepararse para poderle dar oportunidad y saber que cuentan con una persona que requiere cuidados especiales.
  
- ❖ No, aquí no, nada, sino lo hay para los aprendices, menos para los padres.
  
- ❖ Debería haber un previo alistamiento, porque lastimosamente no lo hay, el intérprete en ocasiones o en la mayoría de veces le toca a quema ropa de alguna forma transmitir los conocimientos y posiblemente no cuenta en ese momento con un vocabulario técnico para poderle transmitir y enriquecer también ese vocabulario a los aprendices sordos, entonces debería de la planeación de clases debería de prepararse con anterioridad junto con el instructor y saber de pronto que herramientas y qué metodología poder utilizar para que ellos puedan adquirir esos conocimientos plenamente.
  
- ❖ Que tan bueno sería que los instructores no dependieran siempre de los intérpretes, porque así hubiese una comunicación directa, posiblemente no habría allí alteraciones porque en ocasiones el intérprete no pudo entender muy bien el tema y transmitió errores, entonces el instructor podía de alguna forma mirar aquellos vacíos, aquellas debilidades en el aprendiz sordo, entonces él, poderle transmitir directamente esos conocimientos.
  
- ❖ Debería de ser un acompañamiento pleno, constante, que el familiar se entere cómo va el aprendiz, su proceso de aprendizaje, que de alguna forma él pueda allí ver el desarrollo de su familiar sordo, que pueda también de alguna forma aportar cuáles son las habilidades y

los talentos de este aprendiz sordo, para que todos de alguna forma podamos apoyarlo y él se pueda desarrollar plenamente.

❖ No, lastimosamente, no hay esa formación, ni al personal administrativo, ni a los familiares, lastimosamente no contamos con eso.

❖ Deben los dos ponerse de acuerdo para que se pueda transmitir con claridad la información.

❖ Siempre debe estar ahí acompañado del intérprete, sino está el intérprete entonces el desenvolverse con los sordos.

❖ Sería muy bueno que el estuvieran pendientes de cuáles son nuestros avances en la educación en nuestra formación, porque en ocasiones nosotros no sabemos cuál es los pasos a seguir para la formación, eso nos motivaría que nuestra familia estuviera ahí pendiente.

❖ No, no existe. Si eso posiblemente más adelante puede ser no, que tan bueno que el acompañamiento del intérprete lo tuviésemos en otras capacitaciones para que los padres pudieran recibir.

❖ No los dos deben estar unidos en este proceso, el intérprete y el instructor, siempre los dos deben llegar como acuerdos, negociaciones, de cuál es la mejor forma para enseñar al sordo, de cómo los sordos adquieren.

❖ Si claro, es necesario que esté ahí el intérprete con el instructor, es muy importante para poder entender y tener todo claro.

❖ La familia es un gran apoyo eso lo tenemos bien claro porque ellos son los que nos dan esa ayuda, ese acompañamiento y así debe ser, cuando se nos dan esas oportunidades aquí en el SENA, la familia también tiene que seguir en ese acompañamiento.

❖ No, no existe, hace falta eso, hace falta complementarlo, en los programas que tiene el SENA.

❖ Bueno en esa parte si yo la desconozco un poquito, pero pues como más acompañamiento entre los dos para facilitar porque no debe ser fácil, yo no he participado en un ambiente de pronto mirando cómo se da la formación pero pienso que debe haber mucho acompañamiento entre los dos instructores.

❖ Pues el ideal sería pues que el instructor esté preparado no, que el instructor esté preparado y que no tenga que haber esa mediación, que el instructor pueda dar la formación a todas las personas por igual para que no exista la discriminación que es lo que, de lo que tanto se habla.

❖ Es muy importante, pienso que el apoyo de la familia es lo principal porque desde ahí viene todo no, y desde ahí deben apoyarlos mucho precisamente, que ellos se puedan desenvolver solos, en que ellos puedan perder como ese miedo para interactuar con las personas.

❖ Yo creo que no, la verdad desconozco que haya algún proyecto pero desde mis funciones me parece que no que se hay un poco, están muy desentendido de ese tema, simplemente nos dedicamos, a bueno si existe esta población, se debe ingresar, se debe hacer todo el proceso de ingreso debe estudiar porque no podemos discriminarlos pero si falta, falta mucho.

❖ Que trabajen unidos, o sea que cada uno al preparar las clases estuvieran los dos para que al empezar a tratar un tema una palabra un concepto, tanto el intérprete como el instructor compacten esa idea.

❖ Sí, porque legalmente si el instructor no sabe nada del lenguaje de señas entonces el aprendiz sordo quedaría nulo porque no entiende, no sabe, no oye y al no oír, no puede entender lo que le dicen.

❖ Que la familia desde temprana edad viviera desde el duelo, los conceptos, la formación, para que en casa se educara digamos aunque fuera con las palabras sencillas pero que empiece a educarse, el joven sordo pueda entender desde muy temprana edad que él es sordo que tiene sus debilidades pero también tiene sus fortalezas, porque tiene a su familia y que su familia le puede colaborar en todo, las palabras y concepto.

❖ No, lo que tengo entendido no nunca el SENA se ha preocupado por darle la capacitación a la familia, a duras penas le da lo que el sordo viene y le pone un intérprete y a veces para un poquito, pero las familias nunca las han metido en el proceso.

❖ Dar un acompañamiento al joven sordo, establecer en cada especialidad un lenguaje tal, donde se canalicen los procesos y le facilite el trabajo al muchacho.

❖ Sí, es necesario, hay momentos en que se debe impartir unos conocimientos previos donde el conocimiento es de conceptos y se requiere para darle una mejor oportunidad, ya se ha establecido con el intérprete y el joven un lenguaje gestual de procesos y esto facilita el trabajo.

❖ Pienso que debemos involucrar la familia, que tenga un conocimiento de la especialidad como tal que el joven ha seleccionado para su desempeño y debe acercarse a la institución con el instructor para compartir los avances de los jóvenes y también que ellos le repliquen en su casa en cómo deben mejorar en su procesos de aprendizaje.

❖ No, ofrece algunas charlas de familia, lo maneja bienestar pero a nivel general, con todos los grupos, con todos los aprendices.

❖ Tener una buena comunicación con la persona sorda, saber lengua de seña.

❖ Sí, porque no los han capacitado para que ellos aprendan a hablar con los sordos.

❖ El apoyo incondicional para que ellos salgan adelante.

- ❖ Apoyarlo en todo, acompañarlo y participar con él.
- ❖ Tratarles como personas normales que son, tratarlos como a los oyentes.
- ❖ Sí.
- ❖ Es importante el acompañamiento, estar pendiente de cómo le va, que está aprendiendo y apoyarlo.
- ❖ Aprender el lenguaje de señas para comunicarme con mi sobrino.

### **Categoría Acción Propositiva**

Finalmente, con referencia a la categoría de Acción propositiva, afirmaron:

- ❖ Pues definitivamente capacitar, segundo esta es una entidad que brinda inclusión, no podemos dejar a un lado cualquier persona que tenga una deficiencia física, motora o cualquiera de ellas, es aportar porque cualquier tipo de discapacidad que llegue aquí debemos atenderla de la mejor manera y tenemos que prepararnos y motivar a nuestro equipo de trabajo o a mi equipo de trabajo a que se capacite para poder atender a este tipo de población.
- ❖ Aprendí que desconozco mucho, aprendí que todos los seres humanos tenemos algunas ventajas y desventajas, que todos somos iguales y que manejamos diferentes universos, pero que al final todos buscamos la misma meta que es comunicarnos que es progresar, que es ser una persona que sirva a la comunidad.
- ❖ De pronto uno acepta que hay personas diferentes y empezar a buscar una manera de comunicarse, porque no solamente es el lenguaje sino hay otras expresiones como los ojos, los gestos y eso la gente es un lenguaje que todas las personas lo entendemos.
- ❖ Que son personas que merecen todas las oportunidades, así tenga esas limitaciones.

❖ Debería de alguna forma darse capacitaciones periódicamente de la lengua de señas de que ellos puedan conocer sobre la población sorda, sobre en sí que ellos puedan conocer sus habilidades, sus fortalezas y no tanto fijarse en sus debilidades y falencias, también, el que ellos puedan entre todos aportar de alguna forma apoyando con ideas, o con trabajo para que este aprendiz sordo pueda alcanzar los objetivos, también falta lo que es la señalización en lengua de señas en todo el centro para que ellos sean autónomos e independientes en el momento de gestionar algún documento o realizar ejercicios solos de poderse desenvolver en cada centro.

❖ Mi aprendizaje es que aún hay personas que están muy receptivas, que están muy abiertas a poder mejorar el servicio y abrir estos espacios a aquellos aprendices que no importando su limitación o falencias ellos pueden desenvolverse, que tan bueno sería que los directivos estuviesen más receptivos y ellos también participaran más de estos eventos.

❖ Si por ejemplo como lo hizo mi compañero Jhon, de enseñó un vocabulario en esa reunión, pues sería nosotros también de alguna forma capacitar ya sea a nuestros compañeros y profesores para que todos podamos interactuar, nosotros le enseñamos lengua de señas y luego a través de la lengua de seña nos transmiten los conocimientos.

❖ Pues me pareció algo muy nuevo porque era la primera vez que yo venía al SENA, pues sí que solamente éramos dos en ese momento y que en el SENA habían pocos sordos pero para mí eso me pareció muy importante y que ojalá pudieran participar muchos más sordos y que todos pudiéramos comunicarnos en nuestra lengua.

❖ En algún caso un oyente no me entiende pues yo le voy enseñando señas para que el se vaya apropiando y luego él me puede ayudar, y todos están como a un mismo nivel y que podamos abrirnos los dos.

❖ Que todos nos necesitamos, que todos tenemos que capacitarnos, que nosotros los a los oyentes, nosotros los sordos tenemos que ayudar porque para ellos es también algo

nuevo sobre la lengua de señas y que van a llegar otros sordos por lo tanto el SENA debe estar preparado para que ellos puedan aprender y cómo responder a esas necesidades.

❖ Pues como se dijo ese día el compromiso es iniciar con el proceso, incluso con uno de los compañeros que estuvimos allá, ya descargamos un manual de señas. Junto con Oscar ya hemos estado en la oficina, pues la verdad es que aquí el tiempo nos limita un poco pero ya hemos iniciado por lo menos dando ese primer paso para aportar.

❖ Precisamente ese, que se nos nazca o que crezca el interés, que podamos exigirle a la entidad mayor capacitación, que la formación debe ser para todos, para que nosotros podamos brindar un mejor servicio a todos.

❖ Aprender lenguaje de señas al menos entenderlos, que si solicitan cualquier cosa al menos uno pueda desde contestarle el saludo al menos a saber que es lo verdaderamente vienen a hacer.

❖ Palabra como muy sencillas, como cuando ellos nos empezaron a enseñar, a explicar el saludo, como se dice coordinador, esas palabritas que son la base, pero que desafortunadamente uno las olvida muy rápido porque uno no las practica.

❖ Darle un acompañamiento al muchacho, acogerlo, ayudarlo a generar su proyecto de vida a través del conocimiento, a través de la experiencia, a través de la capacitación para que él se pueda desempeñar en las empresas y seguirle dando acompañamiento en la empresa.

❖ Pues como sensibilizarnos más y acogerlos, brindarles como más apoyo, estar cómo más pendientes de ellos y también delegarles más responsabilidades porque ellos pueden dar mucho más, son personas que son útiles en la sociedad y que pueden aportar al cambio de este país.

❖ No ofrece charlas.

- ❖ Que hay que seguir apoyándolos y demostrándoles que ellos valen mucho aprender lenguaje de señas al menos entenderlos, que si solicitan cualquier cosa al menos uno pueda desde contestarle el saludo al menos a saber que es lo verdaderamente vienen a hacer.
- ❖ No ofrece charlas.
- ❖ Lenguaje de señas.

### Registros fotográficos y en vídeo



Figura 2. Registros fotográficos evento de sensibilización “Aproximación a un comunidad bilingüística en el aula”



Figura 3. Registros fotográficos del proceso de formación en la especialidad de diseño para la industria de la moda donde participan dos aprendices sordos e intérpretes



Figura 4. Registros fotográficos de una aprendiz sorda desarrollando etapa productiva en producción de centro



En cuanto a una aprendiz sorda, que realiza su práctica en actividades de producción de centro, al no encontrarse la intérprete, la instructora, realiza una seña básica sencilla, para comunicar a la aprendiz, que debe salir a descanso. La aprendiz de producción de centro, centra toda su atención en su labor, pues no cuenta con sonidos que la distraigan.

## 8. Discusión

Este trabajo de investigación, tuvo como fin primordial, realizar una propuesta de ejecución de la Resolución SENA 1726/2014 (por al cual se adopta la política institucional para atención de las personas con discapacidad), para la formación profesional integral de estudiantes con diversidad funcional auditiva del Centro Industrial del Diseño y la Manufactura (CIDM), SENA, Floridablanca, Santander 2016 y para ello, se procedió a efectuar un diagnóstico que permitiera descubrir los vacíos normativo, luego la identificación de fortalezas institucionales y pedagógicas, todo esto en cuanto, a la aplicación de la citada Resolución, para finalmente efectuar una acción propositiva, en cuanto al cumplimiento cabal e integral de la Resolución 1726/2014, en los procesos de Gestión de la formación profesional integral en el SENA, CIDM.

Todas y cada una de las actividades proyectadas se llevaron a cabo, dando respuesta a cada uno de los objetivos planteados. Los coordinadores académico y de formación, durante el tiempo de realización del trabajo fueron informados de los avances sobre los hallazgos que estructurarían la propuesta de mejoramiento y las fortalezas con que cuenta el centro de formación. El coordinador de Formación, participó en un evento de sensibilización con presencia de oyentes y sordos. La coordinadora académica, presidió dos reuniones encaminadas a generar un proyecto, dirigido a elaborar materiales didácticos para aprendices con diversidad funcional auditiva. Estas acciones se llevaron a cabo para dar respuesta a la propuesta de ejecución de la Resolución 1726/2014, en el SENA, CIDM, en el 2016.

Las encuestas aplicadas a instructores, evidencian un vacío normativo, ya que la mayoría expresa, no haber recibido capacitación por parte del SENA CIDM, para desarrollar un proceso formativo integral efectivo, con aprendices que tuviesen por condición especial, la diversidad funcional auditiva; compromiso que asume el SENA, en la Resolución 1726, Artículo Quinto, numeral 2, “Cualificar al personal administrativo y de instructores de la entidad para la adecuada atención de aspirantes y aprendices con discapacidad”.

Los aprendices sordos encuestados, afirman que los instructores del programa que ellos desarrollan no manejan lengua de señas y que gran parte de las actividades pedagógicas no están pensadas desde la diversidad funcional auditiva, sino desde los oyentes. Nuevamente se pone en evidencia el no cumplimiento del artículo quinto numeral 2, citado en el párrafo anterior y además el Artículo Séptimo, numeral e, “La dirección de formación profesional integral realizará las adaptaciones necesarias en el currículo, metodología y estrategias de formación, de acuerdo con las características y necesidades de los aprendices con discapacidad”, que para el caso que se presenta, es la diversidad funcional auditiva (discapacidad auditiva).

Durante el ejercicio de investigación, los resultados de las entrevistas, ratifican, lo que ya se vislumbraba con la aplicación de las encuestas. La interacción con personas, con diversidad funcional auditiva, genera en las personas oyentes, cierta inquietud, cierta inseguridad, cierto temor, ya que perciben como una barrera infranqueable, el no manejar el mismo código comunicativo, la lengua de señas, pero en un acercamiento inicial, como lo expresa Barnes, no se advierte la discapacidad (diversidad funcional), tan sólo en el momento en que se genera, en el tema de investigación, una comunicación verbal.

Se pone en evidencia, que falta en la entidad, puntualmente en el SENA, Centro Industrial del Diseño y la Manufactura, de Floridablanca, acciones que permitan la capacitación de todos y cada uno de los funcionarios, con el fin de garantizar su cualificación para una efectiva atención, a las personas con diversidad funcional auditiva. Cuando las personas sordas, logran interactuar con las personas oyentes, expresan sentirse motivadas, reconocidas como sujetos de derecho, es decir, se sienten verdaderamente incluidos, confirmando lo evidenciado por Agustina Palacios, al resaltar que cualquier persona, sin importar su condición física, posee habilidades y talentos, que les permiten vivir a plenitud y ser agente activo dentro de una sociedad.

Es innegable que existe una gran dependencia con el actuar del intérprete, para establecer un diálogo fluido con los sujetos con diversidad funcional auditiva, pero se es consciente, que su ausencia, no debe ser motivo de imposibilidad comunicacional; cada

persona oyente debe asumir una actitud de apertura, que le facilite hacerse entender y abandonar la posición prepotente, pues no es la persona con diversidad funcional auditiva quien tiene el total compromiso de generar inclusión, por el contrario, es la comunidad oyente en general, la que debe propiciar espacios inclusivos; incumplimiento del Capítulo II, Ejes de la política, punto 3, cultura y reconocimiento de la diversidad.

El SENA, a pesar de contar con normatividad que fomenta la inclusión y de asumir esta tarea como política institucional, en sintonía con el interés del gobierno en cabeza de la Vicepresidencia por identificar una legislación inclusiva vigente, que facilite el diseño de planes, para incentivar procesos inclusivos, no muestra un claro panorama incluyente, y esto es percibido por todos y cada uno de los funcionarios en el CIDM, en la poca o quizás nula, capacitación frente al tema de la diversidad funcional; es una ironía, pero hoy se encuentran, escenarios que no les permiten a los aprendices sordos, acceder a la información para poder construir conocimiento, como la biblioteca y las oficinas (bienestar al aprendiz, coordinación académica, registro, subdirección, emprendimientos, etc), “se necesita más capacitación, para que ellos (haciendo referencia a aprendices con diversidad funcional auditiva) se sientan uno más de la comunidad y no uno menos” (Díaz, 2016).

Es necesario romper supuestos erróneos, para que los aprendices sordos, sean vistos como seres con talentos, habilidades y destrezas, que tienen tan solo una discapacidad, la auditiva, como lo puntualiza Agustina Palacios, resaltar la necesidad de propiciar un cambio en el imaginario social; al igual es indispensable, cambiar la concepción, de que son aprendices dignos de toda lástima y por tanto no merecedores de una exigencia académica igual que la de los aprendices oyentes, generando una manifestación con trasfondo de exclusión, limitando su desarrollo profesional integral. Es importante recordar que la UNESCO, al igual que la Ley General de Educación del Ministerio de Educación, consideran una Educación inclusiva, en tanto, las acciones formativas, se realicen teniendo en cuenta las características y necesidades particulares de cada aprendiz; si la formación profesional integral, en el SENA, CIDM, es preparada y desarrollada, pensando sólo en aprendices oyentes, la formación se mantendrá como un Educación Excluyente y estará lejos de ser una “Educación para Todos”.

Es indudable, que en la medida en que la comunidad educativa oyente, cuente con la capacitación en lengua de señas y comprenda la percepción de mundo del silencio, vencerán los miedos que le generan lo desconocido, los verán como sujetos capaces de desarrollar cualquier actividad y reafirmarán, que no existen límites, que impida a un ser humano alcanzar lo que se propone, cuando lo decide y lucha por ello.

En cuanto al escenario pedagógico, para que se dé una verdadera formación profesional integral inclusiva, el rol del instructor, debe ser de colaboración, de perfecta sincronización y sintonía con el intérprete; los dos debe efectuar el proceso de planeación y preparación de las sesiones de clase, debido a que la lengua de señas, es una lengua en construcción y a nivel técnico, deberán hallar puntos de encuentro, para construir señas, con el fin de estructurar términos técnico, que los aprendices deberán apropiarse, con el fin de brindar una formación de calidad en igualdad de condiciones. Ahora bien, el instructor debe tener la disposición de establecer con los aprendices sordos, un lenguaje básico que le facilite interactuar con ellos, sin la mediación del intérprete, propiciando de esta forma, que los aprendices con diversidad funcional auditiva, se sientan realmente reconocidos como sujetos activos y participativos, dentro de un proceso formativo, así se ratifica lo que afirma Sarrionandia, se debe ofrecer “una educación de calidad para todos y con todos”. Vacíos en Ejes de la política, punto 1 Formación profesional integral y bienestar al aprendiz.

Aún, en el SENA, CIDM, no se reconoce a la lengua de señas, como primer idioma del aprendiz con diversidad funcional auditiva, yendo en contravía de las consideraciones del INSOR, sobre la construcción y adopción de la lengua de señas, como parte de la idiosincrasia de la comunidad sorda, se requiere por tanto, un cambio de paradigma, que le permita al aprendiz sordo, el manejo de la lengua de señas, como su idioma nativo y como segundo idioma el castellano, con el fin de fortalecer las competencias de lecto-escritura, para que se facilite el acceso a la información y al conocimiento en cualquier contexto. Es tanto, el desconocimiento, que las mismas familias de los aprendices sordos, no cuenta con el manejo de la lengua de señas, que les permita interactuar con ellos, aumentando así, la vivencia de un entorno, excluyente y de rechazo, haciendo más silenciosa la vida familiar y

más débil el entramado emocional, soporte que le permitirá, alcanzar un desarrollo, personal, social, laboral y profesional, sendero obligado, para alcanzar su autorrealización.

Por lo anterior, en cualquier proceso que se planea desarrollar, con aprendices sordos debe involucrarse a la familia, para que ésta, asuma el papel de contenedor, motivador, estimulador de los procesos de aprendizaje. Aquí la entidad, debe cumplir con lo dispuesto en la normatividad, como es el brindar respaldo a las familias de los aprendices con discapacidad, programando acciones de apoyo a los miembros del núcleo familiar, encaminados a alcanzar una verdadera elaboración del duelo y la aceptación de la presencia de diversidad funcional en la dinámica familiar; debe desarrollar con los familiares de aprendices sordos, actividades dirigidas a reconocer, valorar y sentirse orgullosos de las habilidades, cualidades y talentos, que ellos poseen, a ayudar para que las familias, sean estimuladores y colaboradores dentro de la dinámica de las actividades de aprendizaje, que culminarán en una exitosa formación profesional integral, herramienta que le brindará al aprendiz con diversidad funcional auditiva, elementos para mejorar su calidad de vida.

En cuanto a los registros fotográficos y de vídeos, se pone de manifiesto, aunque los instructores acuden a señas básicas para establecer una mínima comunicación con los aprendices con diversidad funcional auditiva, la urgente necesidad del SENA, CIDM, de capacitar a los instructores de las diferentes especialidades, en el manejo de lengua de señas y en la generación de estrategias que propicien una acción formativa efectiva, garantizando el acceso a toda la información que requieren los aprendices sordos, para poder desarrollar un exitoso proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación. El INSOR, enfatiza en la necesidad de diseñar estrategias didáctica-pedagógicas, que aseguren una atención integral a estudiantes con diversidad funcional auditiva.

Es innegable, el esfuerzo que hace el SENA CIDM, en tratar de asumir la resolución 1726, como política inclusiva, con la contratación de intérpretes que aunque no cubre todas las expectativas, al menos asegura que los aprendices con diversidad funcional auditiva, tengan acceso a la mayor información, que les permita alcanzar las competencias contempladas en el programa formativo. Con la presencia y la intervención de las

intérpretes (2) en las sesiones de clase, han despertado el interés de algunos instructores, por lo menos en aprender señas básicas, que les permitan interactuar con los aprendices sordos, cuando ellas no se encuentren en el ambiente de aprendizaje; lo mismo ha pasado con algunos aprendices oyentes, que se han interesado por la lengua de señas y la ponen en práctica al interactuar con sus compañeros sordos. Cada uno de estos aspectos se convierte en fortalezas con las que cuenta el centro de formación.

Pero para que se dé un verdadero cumplimiento de la Resolución SENA 1726, en el CIDM, se requiere una propuesta que responda a cada uno de los aspectos puntuales tratados en ella, reconociendo, como ya lo hace el Ministerio de Educación, al estudiante sordo, como un sujeto que debe desenvolverse en “contextos sociales, educativos, culturales, políticos y económicos, por esto, se les deben garantizar todos sus derechos en igualdad de condiciones.

## **9. Conclusiones y Recomendaciones**

El desarrollo de este trabajo investigativo, evidencia que el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, cuenta con unos lineamientos específicos y claros, para atención de población con discapacidad, víctimas de minas antipersona y en general población considerada como vulnerables, por ser sectores minoritarios, carentes de recursos y expuestos a exclusión, encaminados desarrollar una política de SENA INCLUSIVA, según directrices de programas de gobierno.

Su Modelo Pedagógico de carácter humanista – cognitivo, con enfoque para el Desarrollo de Competencias y la estrategia de Aprendizaje por Proyectos, facilitan acciones de formación cuyo objetivo es aportar al “sector productivo, a la construcción de sociedad y al desarrollo del país” (Proyecto Educativo Institucional).

El SENA, Centro Industrial del Diseño y la Manufactura, de la Regional Santander, es un centro de formación, que cuenta con aprendices con “discapacidades” (catalogados así en diferentes lineamientos institucionales e incluso considerados dentro de la caracterización de población), que ingresan después de haber superado el proceso de selección, en algunos programas de formación, como carpintería, confecciones, diseño de modas, desarrollo gráfico de arquitectura, sistemas.

Como respuesta a la normatividad establecida por la entidad, se le realizan algunas acciones para garantizar el acceso a la información a los aprendices con diversidad funcional (contratación de intérpretes para sordos, lector de pantallas en computadores para ciegos). Ahora bien, teniendo en cuenta los resultados de la encuesta llevada a cabo, se deja entrever una falta de compromiso de la entidad en brindar capacitación a instructores, que les dote de herramientas pedagógicas y didácticas, encaminadas a facilitar la interacción docente-aprendiz con diversidad funcional y estrategias para fomentar la interacción aprendiz-aprendiz con diversidad funcional, aprendiz con diversidad funcional y comunidad formativa.

Aunque el centro ha realizado algunos ajustes razonables (Ley Estatutaria, 2013), para garantizar la accesibilidad de personas con diversidad funcional, faltan todavía ajustes por hacer, para que se convierta en un centro con accesibilidad universal (Fundación ONCE, 2001), que responda de manera positiva a la visión del SENA, como entidad de “conocimiento para todos los colombianos” *SENA (2013)*, a la misión de ofrecer y desarrollar “formación profesional integral, dirigida a la incorporación y el desarrollo de las personas, en actividades productivas”... *SENA (2013)*, y a los valores institucionales como el respeto, la justicia y la equidad, ya que en los imaginarios de un gran número de instructores, el atender aprendices con diversidad funcional, les genera sentimientos de impotencia (“no podría comunicarme con ellos”).

Después de realizado el proceso de investigación, se pone de manifiesto, la necesidad sentida, por parte tanto del personal de instructores, coordinador, aprendices y administrativos oyentes, de acceder a capacitaciones que les permitan superar las barreras comunicativas, frente a usuarios con diversidad funcional auditiva, ya que la interacción con ellos, les genera temor, inquietud, lo que aumenta el obstáculo, y algunas veces lo hace infranqueable.

Los aprendices con diversidad funcional auditiva, que se encuentran en proceso de formación, en el CIDM, expresan que falta aún, mejorar el desarrollo de la formación profesional integral, que les faciliten un real proceso de inclusión. En la actualidad, en el momento en que el intérprete no esté presente, ellos no pueden acceder a la información, por tanto, quedan excluidos de los servicios de la entidad.

En cuanto a los padres de familia, reconocen que requieren, recibir capacitación para superar la culpa, dejar de sobreproteger a sus hijos y permitirles desarrollar plenamente sus capacidades y mejorar de esta forma su comunicación con ellos.

Los instructores reconocen que no cuentan con las herramientas, en este caso lingüísticas para interactuar con aprendices sordos, que hace falta elaborar materiales didácticos, que les permitan a sus estudiantes, reforzar los temas vistos en las sesiones de clase; los instructores

manifiestas, que al realizar la preparación de clase, la hacen pensando en aprendices oyentes, nunca como una respuesta desde la diversidad.

La institución ha dado una respuesta parcial a los lineamientos definidos en la Resolución 1726 de 2014, del SENA, a los aprendices sordos, han podido desarrollar procesos de ingreso y de formación profesional integral con el acompañamiento de un intérprete, pero los intérpretes que el centro ha contratado, no cubren todas las necesidades pedagógico-didácticas, comunicativas, lingüísticas, familiares y sociales, que demanda un real procesos de formación inclusiva.

Con el planteamiento y aplicación de una propuesta de intervención pedagógica, didáctica, comunicativa, lingüística, familiar y social, se brindará una efectiva formación profesional integral inclusiva para aprendices con diversidad funcional auditiva, enmarcada en la Resolución 1726/2014 del SENA, en el Centro Industrial del Diseño y la Manufactura, que les permita, acceder a cualquier información (biblioteca, oficinas), aportar en la construcción del conocimiento (interactuar con oyentes) y asumir posiciones críticas para generar y reconstruir el saber.

Por todo lo anterior, surge la necesidad de que el SENA, implemente realmente la política de inclusión y que cumpla con la normatividad existente en cuanto a educación inclusiva y para ellos debe realizar ajustes razonables integrales, en lo pedagógico, didáctico, comunicativo, lingüístico, familiar, social, que garanticen una sólida formación profesional integral a los aprendices con diversidad funcional auditiva.

Para propiciar un efectivo proceso de formación inclusivo y como resultado final de los objetivos propuestos en este ejercicio investigativo, se expresan las siguientes recomendaciones:

- ✓ Se deben propiciar espacios donde las personas, con diversidad funcional auditiva, y oyentes puedan interactuar, con el fin de despejar las inquietudes,

inseguridades, temores, encaminados a que se puedan superar las barreras comunicativas y socializar la lengua de señas.

- ✓ Se requiere desarrollar en el SENA, Centro Industrial del Diseño y la Manufactura, de Floridablanca, acciones para capacitar a todos sus funcionarios en la lengua de señas colombiana, que facilite brindar a las personas con diversidad funcional auditiva, una mejor atención.
- ✓ Motivar en cada persona o funcionario una actitud de apertura, que le facilite hacerse entender y asumir el total compromiso de generar espacios de inclusión, en cualquier escenario en el que deba interactuar.
- ✓ El SENA, a pesar de contar con normatividad que fomenta la inclusión y de asumir esta tarea como política institucional, debe garantizar en todos los escenarios formativos, que los aprendices sordos, puedan acceder a la información para poder construir conocimiento, como la biblioteca y las oficinas (bienestar al aprendiz, coordinación académica, registro, subdirección, emprendimientos, etc).
- ✓ Trabajar en el cambio de imaginarios, para que los aprendices sordos, sean vistos y reconocidos como sujetos de derechos, con muchas capacidades y talentos.
- ✓ En cuanto al escenario pedagógico, orientar una verdadera formación profesional integral inclusiva, donde el instructor, y el intérprete, actúen en perfecta sincronía y sintonía, para que realicen la planeación y preparación y ejecución de las sesiones de clase, desde la diversidad. Diseñar material didáctico (material fílmico, diccionario técnico en lengua de señas, etc) para aprendices sordos, que les facilite reforzar los conocimientos recibidos en el ambiente formativo. El instructor debe recibir capacitación que le permita adquirir un lenguaje básico, para establecer procesos comunicativos con los aprendices sordos, sin la mediación del intérprete, con el fin de que los

aprendices con diversidad funcional auditiva, se sientan realmente reconocidos como sujetos activos en el proceso formativo.

- ✓ Reconocer, en el SENA, CIDM, la lengua de señas, como primer idioma del aprendiz con diversidad funcional auditiva y como segundo idioma el castellano, que le facilitará fortalecer las competencias de lecto-escritura, con el fin de acceder a la información y al conocimiento en cualquier contexto.
- ✓ Brindar apoyo a las familias de los aprendices con diversidad funcional auditiva, dirigido a realizar la elaboración del duelo y la aceptación de la presencia de diversidad funcional en la dinámica familiar, al igual que actividades encaminadas a reconocer, valorar y sentirse orgullosos de las habilidades, cualidades y talentos, que los aprendices sordos poseen, para que estimulen y colaboren dentro de la dinámica de las actividades de aprendizaje.

Las investigadoras que participaron y desarrollaron este trabajo, aunque con diferentes miradas, resignificaron el concepto de discapacidad, comprendiendo que, no se trata de una ausencia o disminución de la capacidad de un sujeto, para interactuar en distintos contextos, sino de formas diversas, de ser personas funcionales dentro de la dinámica de una sociedad.

La perspectiva desde la línea de investigación funcional, Visibilidad, Gestión del Conocimiento y Educación inclusiva, refleja la preocupación de las investigadoras, pues a pesar de contar el SENA, con una Resolución en favor de la formación inclusiva, se hace necesario, hacerla evidente y en la medida en que se reconozca y se asuma como una verdadera política institucional de inclusión, será posible generar acciones desde la gestión del conocimiento y los procesos de enseñanza-aprendizaje-evaluación, para que aprendices con diversidad funcional, que para este trabajo, se concentra en la auditiva (por ser quizás la que más limita el acceso a la información y a la comunicación, por tanto implica mayor compromiso de todos y cada uno de los integrantes de la comunidad educativa) desarrollen sin contratiempos, el proceso de formación profesional integral, accediendo sin dificultad, a toda la información y los conocimientos necesarios, para alcanzar las competencias, previstas

dentro del programa formativo. Ahora bien, la sublínea de Estrategias de Gestión de Conocimiento, acciones pedagógico-didácticas, abre un abanico de posibilidades a las investigadoras, para realizar propuestas encaminadas al desarrollo de acciones que propicien el diseño materiales didácticos y actividades de enseñanza-aprendizaje-evaluación, pensados desde la diversidad funcional, que permitan dar respuesta a las características y particularidades de los aprendices sordos, invita entonces a la comunidad educativa, a repensar cada uno de los procesos y procedimientos de la ejecución de la formación profesional integral.

Al tener las autoras de esta investigación, un acercamiento con la comunidad de sordos, develan algunos conceptos erróneos como “los sordos leen”, no es así, algunos tienen una aproximación al español (oral y escrito), pero esto no alcanza a dotarlos de las competencias lecto-escritoras, teniendo en cuenta esto, toman conciencia del gran esfuerzo, interés y compromiso, que le implica a los aprendices sordos, desarrollar los proceso de formación, ya que para llevar a feliz término su preparación, dependen de la mediación instructor-conocimiento-intérpretes, triada que debe hacer presencia en los escenarios formativos.

Las profesionales que realizaron el proceso investigativo, comprobaron cómo, los aprendices en ausencia de las intérpretes, involucran a los oyentes en sus interacciones, enseñándoles, algunas expresiones básicas en lengua de señas, y cómo, no todos los oyentes, están en disposición de aprenderla, respaldando la afirmación “el ser humano, es un ser social, por naturaleza”. Ver el gran deseo de superación que tienen estos aprendices sordos, hace, que se reafirme el compromiso de las expertas, en trabajar para que en el SENA CIDM, se dé una real aplicación de la Resolución 1726, con el fin de que se lleve a cabo, una verdadera gestión formativa incluyente, para los aprendices con diversidad funcional auditiva.

## 10. Referencias

Decreto 2177 (1985).

*Constitución Política de Colombia.* (1991). Bogotá.

DECLARACIÓN DE CARTAGENA DE INDIAS SOBRE POLÍTICAS INTEGRALES PARA LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN EL AREA IBEROAMERICANA. (1992). Cartagena.

Decreto 1860 (1994).

Ley 115 (1994).

Ley 119 (1994).

Declaración de Panamá: la discapacidad un asunto de derecho. (2000). Panamá.

Ley 1618 (2013).

Ley Estatutaria, 1618 (27 de Febrero de 2013).

Proyecto Educativo Institucional (SENA 2013).

Resolución 1726 (12 de agosto de 2014).

Agustina Palacios, J. R. (marzo de 2007). El modelo de la diversidad: una nueva visión de la bioética desde la perspectiva de las personas con diversidad funcional (discapacidad). España.

Barnes, C. (2007). Disability Activism and the Price of Success:. *Intersticios: Revista Sociológica de Pensamiento Crítico*, 16.

Behar Rivero, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Shalom.

Cabero Almenara, J. (2013). La Aplicación del Juicio de expertos como técnica de evaluación de la tecnología de la información y la comunicación. *Revista de Tecnología de Información y Comunicación en Educación*, 14.

Castillo, E. (2003). El rigor metodológico en la investigación cualitativa. *Revista colombiana médica*, 167.

Díaz, J. (21 de Noviembre de 2016). Coordinador de Formación. (P. Marina Jaramillo Portillo, Entrevistador)

Dirección de Desarrollo de la Universidad del Valle de México. (2009). *Modelo Androgógico: Fundamentos*. México D.F.

Escobar, J. (s.f.). *GRUPOS FOCALES: UNA GUÍA CONCEPTUAL Y METODOLÓGICA*. Bogotá: Universidad del Bosque.

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS DE LA UNIVERSIDAD DE NAVARRA. (2011). ESE ESTUDIOS SOBRE EDUCACIÓN. *REVISTA SEMESTRAL DEL EDUCACIÓN FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS*, 201.202.

- Fundación ONCE. (2001). *ACCESIBILIDAD UNIVERSAL Y DISEÑO PARA TODOS*. España: Artes Gráficas Palermo.
- Hernandez Sampieri, R. (1997). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Hernández Sampieri, R. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- INSOR. (2006). *Diccionario Básico de Lengua de Señas Colombiana*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.
- Javier Díaz, C. d. (21 de Noviembre de 2016). (P. Marina Jaramillo Portillo, Entrevistador)
- Johnson, j. y. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Buenos Aires Argentina: Paidós SAICF.
- Martínez, E. (26 de agosto de 2015). La Normal Superior será piloto en proyecto nacional para educación inclusiva. *Vanguardia Liberal*.
- Martínez, É. J. (10 de octubre de 2010). Educación inclusiva empieza a romper barreras en la ciudad. *Vanguardia Liberal*.
- Mayorga Coy, A. (2014). *Atlas. Ti 7 en Español*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Ministerio de Educación Nacional. (1994). Ley 115. *Ley General de Educación*. Bogotá, Colombia.
- ONU. (2006). CONVENCIÓN SOBRE LOS DERECHOS DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD.
- Sandoval Casilimas, C. (2002). *Investigación Cualitativa*. Bogotá: ARFO Editores.
- Sarrionandia, G. E. (2013). INCLUSIÓN Y EXCLUSIÓN EDUCATIVA. DE NUEVO “VOZ Y QUEBRANTO”. *Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 6.
- SENA. (2013). *Proyecto Educativo Institucional*. Bogotá: SENA.
- SENA. (s.f.). Aprendices con discapacidad auditiva desarrollan diccionario técnico de señas. *Periódico Sena*.
- SENA. (s.f.). Formación SENA a comunidad sorda en Colombia. *Periódico Sena*.
- SENA. (s.f.). Plan Estratégico 2015-2018. *Impactando el empleo decente, la productividad y la generación de ingresos*. Bogotá, Colombia.
- UNESCO. (2008). *LA EDUCACIÓN INCLUSIVA: EL CAMINO HACIA EL FUTURO*. Ginebra: ED/BIE/CONFINTED 48/Inf.2.
- Vargas Jimenez, I. (2012). La entrevista en la investigación cualitativa: Nuevas tendencias y retos. *Revista Calidad en la Educación Superior*, 125.
- Vicepresidencia de la República. (s.f.). *Marco Legal de la Discapacidad*. Bogotá, Colombia.

## **11. Anexos**

### **Propuesta de ejecución de la Resolución SENA 1726/2014 (por al cual se adopta la política institucional para atención de las personas con discapacidad), para la formación profesional integral de estudiantes con diversidad funcional auditiva del Centro Industrial del Diseño y la Manufactura (CIDM), SENA, Floridablanca Santander 2016**

Desde una visión de Especialistas en Pedagogía para el Desarrollo del Aprendizaje Autónomo, que además cuentan con formación en Psicología y que aportan desde el ejercicio del proceso enseñanza-aprendizaje-evaluación, se realiza una propuesta de ejecución, para dar cumplimiento a la Resolución SENA 1726, con el desarrollo de acciones como:

1. Realizar un ciclo de formaciones complementarias presenciales, para todos y cada uno de los funcionarios del centro, en lengua de señas, con el fin de que adquieran un bagaje, que les facilite la interacción con personal sordo.
2. Efectuar capacitación a instructores, en el desarrollo de estrategias pedagógicas, diseño y uso de ayudas didácticas, para dar respuesta a las particularidad de los aprendices con diversidad funcional auditiva
3. Fomentar la participación del intérprete de lengua de señas en el proceso de preparación y alistamiento de la acción formativa, para que éste, sea pensado desde la diversidad
4. Desarrollar talleres dirigidos a las familias de los aprendices sordos, para que elaboren duelos, asuman la diversidad como una oportunidad de crecimiento personal, reconozcan las habilidades y fortalezas de sus familiares y desarrollen estrategias, con el fin de que se conviertan, en apoyos formativos, fuera de los ambientes de formación

5. Elaborar material didáctico (visual, en lengua de señas), material técnico de apoyo (visual en lengua de señas), diccionario técnico en lengua de señas, guías de aprendizajes traducidas a lengua de señas, con el fin de que los aprendices puedan reforzar los conocimientos recibidos en el ambiente de formación y puedan realizar actividades didácticas para fortalecer sus conocimientos, además de hacer parte del material de consulta de la biblioteca del centro (todo el material debe ser avalado por el INSOR y el SENA).
6. Implementar en los medios audiovisuales y digitales, presentes en el CIDM, la traducción a lengua de señas, para garantizar el total acceso a la información. (video tutoriales, videos institucionales, plataforma educativa, etc)
7. Reconocer la lengua de señas, como primera lengua de los aprendices sordos, esto exige diseñar y desarrollar acciones de tutorías para el fortalecimiento del castellano, como segunda lengua, para ellos.
8. Facilitar formación bilingüe a los aprendices con diversidad funcional auditiva, donde el castellano sea su segunda lengua y en horas de inglés, llevar a cabo actividades de refuerzo del español escrito.
9. Organizar la celebración del 3 de diciembre, (según la Asamblea General de las Naciones Unidas y la Unión Europea) fecha en que se celebra el día de la diversidad funcional, con un evento de sensibilización, de acercamiento, de reconocimiento de la diferencia como elemento enriquecedor dentro de los procesos educativos, sociales, familiares y laborales, con el fin de fomentar la cultura de la inclusión.
10. Diseñar talleres con participación de personal administrativo, instructores, aprendices oyentes, familiares de aprendices sordos y aprendices con diversidad funcional auditiva, para visibilizar y sensibilizar, frente a la riqueza que puede hallarse en la diferencia.
11. Hacer partícipe a las intérpretes, de la acción de seguimiento de la etapa práctica, para que ellas orienten a los aprendices, en el desarrollo de las evidencias que deben

presentar, como requisito para aprobar este resultado de aprendizaje y que realicen la interpretación en el momento de la visita y entrevista del instructor, al empresario y al aprendiz en su sitio de trabajo.

### Encuesta para instructores

Encuesta *			
	Si	No	En caso de ser negativa la respuesta ¿cuál cree que es la razón?
Como educador (a) está preparado(a) para atender a población con diversidad funcional o discapacidad.			

### Encuesta para aprendices con diversidad funcional auditiva

Encuesta *			
	Si	No	En caso de ser negativa la respuesta ¿cuál cree que es la razón?
Como aprendiz SENA CIDM, ha sido atendido y ha recibido la información en lengua de señas por los instructores y funcionarios de la entidad funcional o discapacidad.			
Las actividades de enseñanza-aprendizaje-evaluación están adaptadas de acuerdo con su diversidad funcional auditiva			

## Entrevista semiestructurada directa

CATEGORÍA	INDICADOR
MOTIVACIÓN	Al saber que participaría en un evento sobre inclusión, ¿cuál fue su percepción inicial?
	Al encontrar dentro del auditorio participantes con diversidad funcional auditiva y oyentes, ¿cuál fue su reacción?
FORMACIÓN PROFESIONAL INTEGRAL Y SERVICIO DE INTÉRPRETE	¿Cree usted que en nuestra entidad, es suficiente el acompañamiento del intérprete en la formación para garantizar el conocimiento?
	¿Qué aspectos se deben mejorar la entidad para ofrecer una formación para aprendices sordos?
	Al realizar la actividad de interacción (oyentes, sordos), ¿cómo se sintió?
ATENCIÓN A LA PESONA CON DISCAPACIDAD	Al escuchar formación bilingüe, ¿cuál era su imaginario?
	¿Qué actores educativos deben recibir una preparación bilingüística?
	¿La familia del aprendiz con diversidad funcional auditiva (sordo) cuenta con preparación bilingüística?
APOYO PEDAGÓGICO	¿Cuál debe ser el actuar pedagógico del instructor y del intérprete?
	¿El instructor debe contar siempre con la mediación del intérprete para generar intercambio comunicativo con aprendices sordos?
	¿Cuál debe ser el papel de la familia, dentro del proceso de formación profesional integral del aprendiz con diversidad funcional auditiva?

	¿La entidad brinda capacitación sobre fortalecimiento emocional, a los padres o familiares de los aprendices sordos?
ACCIÓN PROPOSITVA	¿Desde su rol, cuál es su aporte para mejorar las acciones inclusivas?
	¿Cuál fue su aprendizaje del evento?