



UNIVERSIDAD  
NACIONAL  
DE LA PLATA

La Formación de Aprendices Con Discapacidad En Una Institución de Formación  
Para el Trabajo. El caso SENA del Centro de Comercio y Turismo.

Tesis de Maestría  
JACKELINE VARÓN MORALES

Director de Tesis Mg. CÉSAR MARTÍN BARLETTA

UNIVERSIDAD NACIONAL DE LA PLATA  
FACULTAD DE HUMANIDADES Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

MAESTRIA EN EDUCACIÓN  
LA PLATA-BUENOS AIRES NOVIEMBRE DE 2023

## **AGRADECIMIENTOS**

A Dios por regalarme vida y sabiduría. A mis abuelos, madre y hermano, por darme una razón para luchar por mis sueños todos los días. A mi padre en el cielo, por inspirarme para hacerlo sentir orgulloso de cada logro. A mi gran amiga del alma que, a pesar de estar a kilómetros de distancia, nunca deja de recordarme que siempre puedo. A mi querido director de tesis, por su paciencia y dedicación.

## **DEDICATORIA**

A mi madre, hermanito y mi padre y lunita en el cielo.

## **RESUMEN EN CASTELLANO**

El presente trabajo centra su atención en la formación de aprendices con discapacidad auditiva en el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, una entidad colombiana de formación para el trabajo, específicamente en el Centro de Comercio y Turismo, en la ciudad de Armenia, Quindío.

Este proyecto destaca la importancia de la educación inclusiva en este tipo de instituciones, así como la necesidad imperativa de generar espacios académicos y de acercamiento entre la cultura de las personas normo-oyentes y los sordos, para crear un entramado social que construya lazos fuertes en la comunidad académica.

También hace énfasis en la necesidad de superar barreras que se generan en el acceso a la educación de este tipo de población, de la misma forma, se busca analizar el impacto de este tipo de prácticas inclusivas en el ambiente formativo, académico y organizacional.

Esta investigación se desarrolla por medio de un enfoque cualitativo-descriptivo. En su diseño metodológico se implementan entrevistas semiestructuradas como instrumento principal para la recolección de datos. Los participantes son diferentes actores que hacen parte de la comunidad educativa objeto de estudio. Se utiliza el método de análisis de contenido por categorías para interpretar la información y explorar desde diferentes dimensiones los resultados. Para concluir, esta investigación pretende entender las trayectorias y percepciones de la comunidad académica con relación a la educación inclusiva de personas sordas.

## **ABSTRACT**

This paper focuses on the training of apprentices with hearing disabilities in the SENA National Learning Service, a Colombian job training entity, specifically in the Commerce and Tourism Center, in the city of Armenia, Quindío.

This project highlights the importance of inclusive education in this type of institutions, as well as the imperative need to generate academic spaces and rapprochement between the culture of normal-hearing people and the deaf, to create a social framework that builds strong ties in the academic community.

It also emphasizes the need to overcome barriers that are generated in access to education for this type of population, in the same way, it seeks to analyze the impact of this type of inclusive practices in the training, academic and organizational environment.

This research is developed through a qualitative-descriptive approach. In its methodological design, semi-structured interviews are implemented as the main instrument for data collection. The participants are different actors who are part of the educational community under study. The category content analysis method is used to interpret the information and explore the results from different dimensions. To conclude, this research aims to understand the trajectories and perceptions of the academic community in relation to the inclusive education of deaf people.

## **RÉSUMÉ EN FRANÇAIS**

Cet article concerne la formation des apprentis malentendants au sein du Service National d'Apprentissage du SENA, une entité colombienne de formation professionnelle, plus précisément, au Centre de Commerce et de Tourisme, dans la ville d'Armenia, Quindío.

Ce projet met en évidence l'importance de l'éducation inclusive dans ce type d'institutions, ainsi que la nécessité de générer des espaces académiques et un rapprochement entre la culture des personnes malentendantes et celle des sourds, pour créer un cadre social qui tisse des liens forts dans le monde académique et la communauté.

Il souligne également la nécessité de surmonter les obstacles générés dans l'accès à l'éducation pour ce type de population, de la même manière, il cherche à analyser l'impact de ce type de pratiques inclusives dans l'environnement de formation, académique et organisationnel.

Cette recherche est développée à travers une approche qualitative-descriptive. Dans sa conception méthodologique, les entretiens semi-structurés sont mis en œuvre comme principal instrument de collecte de données. Les participants sont différents acteurs faisant partie de la communauté éducative étudiée. La méthode d'analyse du contenu des catégories est utilisée pour interpréter les informations et explorer les résultats sous différentes dimensions. En conclusion, cette recherche vise à comprendre les trajectoires et les perceptions de la communauté académique par rapport à l'éducation inclusive des personnes sourdes.

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>9</b>
<b>JUSTIFICACIÓN</b> .....	<b>11</b>
<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>21</b>
Objetivo General.....	21
Objetivos Específicos.....	21
<b>ESTRATEGIA METODOLÓGICA</b> .....	<b>22</b>
Tipo de Investigación.....	22
Participantes.....	22
Técnica de Recolección de Información.....	22
Técnicas de análisis de datos.....	23
<b>MARCO TEÓRICO</b> .....	<b>27</b>
La Discapacidad.....	27
Discapacidad desde el modelo de la prescindencia o tradicional.....	28
Discapacidad desde el modelo médico rehabilitador.....	29
Discapacidad desde el modelo social y de la diversidad funcional.....	30
Modelo político activista o sociopolítico.....	32
Formación Para El Trabajo Y El Desarrollo Humano.....	33
Educación Inclusiva.....	37
<b>PROCESO DE ANÁLISIS DE DATOS</b> .....	<b>41</b>
Objetivo Específico 1.....	41
Objetivo Específico 2.....	48
Objetivo Específico 3.....	54
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>60</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	<b>62</b>
<b>ANEXOS</b> .....	<b>65</b>
<b>ENCUESTA CERRADA</b> .....	<b>77</b>

## **TABLA DE ILUSTRACIONES**

FIGURA 1 - MODELO DE LA PRESCINDENCIA O TRADICIONAL.....	29
FIGURA 2 - MODELO MÉDICO REHABILITADOR .....	30
FIGURA 3 - MOVIMIENTO DE VIDA INDEPENDIENTE E.E.U.U. FINALES DE LOS AÑOS 60.....	32
FIGURA 4 - MODELO POLÍTICO ACTIVISTA O SOCIOPOLÍTICO.....	33
FIGURA 5 - IMPLEMENTACIÓN DE ESTRATEGIAS DE ADAPTACIÓN O FLEXIBILIZACIÓN.....	54
FIGURA 6 - TIPOS DE ACCIONES DE ADAPTACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN.....	55
FIGURA 7 - EFECTIVIDAD DE LAS ACCIONES IMPLEMENTADAS PARA LA ADAPTACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN .....	56
FIGURA 8 - PROMOCIÓN DE LA INCLUSIÓN SOCIAL DE APRENDICES CON DISCAPACIDAD .....	57
FIGURA 9 - CAPACITACIÓN PEDAGÓGICA ORIENTADA A LA FORMACIÓN DE APRENDICES SORDOS.....	58
FIGURA 10 - DESAFÍO PRINCIPAL PARA LA ADAPTACIÓN Y FLEXIBILIZACIÓN DE LA FORMACIÓN .....	58

## **TABLAS**

TABLA 1 – CATEGORÍAS ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA 1 .....	24
TABLA 2 – CATEGORIZACIÓN ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA 2 .....	25

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación representa una contribución significativa al campo de la educación inclusiva y la formación para el trabajo, centrándose en el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) y su abordaje de la discapacidad auditiva en el Centro de Comercio y Turismo, Regional Quindío. Con un enfoque enriquecido por la lingüística y el interés persistente en las formas de comunicación no verbales, como el lenguaje de señas, se pretende profundizar en un área de estudio que ha recibido una atención insuficiente en la educación para el trabajo.

La discapacidad, especialmente la auditiva, ha sido objeto de análisis y debate en diversos ámbitos académicos y sociales. En el contexto de la educación, la inclusión de personas con discapacidad ha cobrado una importancia creciente, siendo crucial comprender las políticas y estrategias institucionales destinadas a abordar esta temática. Es en este contexto que surge el interés por analizar las perspectivas y prácticas del SENA en relación con la discapacidad auditiva, con el objetivo de identificar áreas de mejora y promover una formación más inclusiva y equitativa.

El SENA, como entidad pública de Colombia, desempeña un papel fundamental en la formación para el trabajo y el desarrollo económico y social del país. Fundado en 1957, el SENA ofrece programas de formación gratuita en una amplia variedad de áreas técnicas y tecnológicas, así como cursos complementarios, con el objetivo de fortalecer las habilidades de los trabajadores colombianos y contribuir al desarrollo de la industria y la economía nacional.

En el departamento del Quindío, el SENA cuenta con tres centros de formación, entre ellos el Centro de Comercio y Turismo, que es el foco de este estudio. Este centro juega un papel crucial en la formación de técnicos y tecnólogos en áreas relacionadas con el comercio y el turismo, dos sectores clave para la economía regional y nacional.

Dentro de la población de aprendices del Centro de Comercio y Turismo, se encuentra un grupo de personas con discapacidad auditiva. Si bien son una minoría

en comparación con el total de aprendices, su inclusión plantea desafíos y oportunidades únicas para la institución y la comunidad educativa en general.

El objetivo principal de esta investigación es analizar las perspectivas que orientan las prácticas e iniciativas del SENA en relación con la discapacidad auditiva en el Centro de Comercio y Turismo, Regional Quindío, desde 2018 hasta 2023. Se busca comprender cómo se aborda la inclusión de personas con discapacidad auditiva en la institución, así como identificar áreas de mejora y buenas prácticas que puedan ser replicadas en otros contextos educativos.

Para lograr este objetivo, se utilizará un enfoque cualitativo-descriptivo, que permitirá explorar en profundidad las experiencias y percepciones de diferentes actores dentro de la comunidad educativa. Se realizarán entrevistas semiestructuradas a diversos participantes, incluidos aprendices, instructores, directivos y personal de apoyo, con el fin de recopilar datos ricos y variados que permitan una comprensión holística del tema.

El análisis de los datos se llevará a cabo utilizando el método de análisis de contenido por categorías, que permitirá identificar patrones y temas emergentes en las respuestas de los participantes. Se prestará especial atención a las perspectivas y prácticas relacionadas con la inclusión de personas con discapacidad auditiva, así como a las políticas y estrategias institucionales destinadas a promover la educación inclusiva en el SENA.

Se espera que los resultados de esta investigación contribuyan al entendimiento de las prácticas inclusivas en la formación para el trabajo y al diseño de políticas y estrategias más efectivas en este ámbito. Además, se espera que este estudio genere conciencia sobre la importancia de la inclusión de personas con discapacidad auditiva en el ámbito educativo y promueva un cambio positivo en la forma en que se aborda esta temática en el SENA y otras instituciones similares.

## JUSTIFICACIÓN

Este proyecto encuentra justificación en diversas perspectivas. En primer lugar, desde el ámbito normativo, se fundamenta en el reconocimiento de la educación como un derecho humano. La Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que "toda persona tiene derecho a la educación", la cual debe contribuir al pleno desarrollo de la personalidad humana y al fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y las libertades fundamentales (ONU, 1948, Art. 26). Asimismo, en la Constitución Política de 1991 de nuestro país se consagra que "la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social" (Asamblea Nacional Constituyente, 1991, Art. 67). Además, la Ley 115 de 1994, conocida como la ley general de educación, establece que la educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social, basado en una concepción integral de la persona humana, su dignidad, sus derechos y sus deberes (Congreso de la República, 1994, Art.

En relación con el grupo poblacional objeto de esta investigación, es esencial tener en cuenta los marcos legales y normativos que garantizan sus derechos. La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, en la Ley 1346 de 2009, establece la educación como un derecho inalienable que los Estados deben garantizar para esta población (ONU, 2006, Art. 24). Asimismo, la Ley General de Educación, Ley 115, en su Título 3, Artículo 46, dispone que los establecimientos educativos deben organizar acciones pedagógicas y terapéuticas para facilitar la integración académica y social de las personas con limitaciones físicas, sensoriales, psíquicas y emocionales (Congreso de la República de Colombia, 1994).

En el marco de estas disposiciones legales, la Ley 1618 del 2013 fue aprobada para asegurar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con discapacidad. En consonancia con esta legislación, el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, en el año 2014, reglamentó la Resolución 1726, adoptando una política institucional para las personas con discapacidad. Además, el Acuerdo 010 del 2016 estableció un enfoque pluralista y diferencial en la formación profesional integral en el SENA.

Es relevante mencionar otras políticas y disposiciones legales que han contribuido al desarrollo de este tema, como la Ley 143 de 1938, que impulsa la educación de personas ciegas y sordomudas en el país, y la Ley 361 del 7 de febrero de 1997, que establece mecanismos de integración social para personas con limitaciones, entre otras políticas adyacentes que han adquirido importancia en este ámbito. Estas regulaciones y políticas demuestran el compromiso del Estado y de las instituciones educativas en garantizar el acceso equitativo a la educación y promover la inclusión de las personas con discapacidad en todos los niveles de la sociedad.

Esta investigación también se sustenta en la relevancia de la formación para el empleo. Según la 88ª edición de la Conferencia Internacional del Trabajo, la formación laboral desempeña un papel crucial para fomentar un crecimiento económico equitativo. Sus beneficios se extienden a individuos, empresas, economías y la sociedad en general, y pueden contribuir al buen funcionamiento de los mercados laborales (2000, p.1).

En este contexto, la formación busca desarrollar habilidades en competencias laborales básicas, transversales, de acceso al trabajo, específicas y digitales. Estas capacitaciones, ofrecidas tanto de manera virtual como presencial, están diseñadas para adaptarse a las necesidades de poblaciones particulares cuyas oportunidades se ven limitadas debido a la falta de flexibilidad, adaptación y empatía al acceder a derechos fundamentales como la educación y el empleo.

Es importante destacar que los 117 centros de formación distribuidos en todo el país tienen la responsabilidad de cumplir con los requisitos necesarios para ofrecer una formación de calidad y relevante para todos los aprendices.

Además, este proyecto representa un valioso recurso, ya que su objetivo es tanto formativo como productivo. Es formativo porque analiza iniciativas pedagógicas y su implementación con esta población específica, y es productivo porque considera su inserción en el sector laboral. Esto se relaciona directamente con la formación para el trabajo, que desde la Ley 1064 de 2006 proporciona numerosas oportunidades de capacitación y promueve el desarrollo de habilidades sociales

como la proactividad, la empatía, el compromiso y la autocrítica. Estas habilidades son fundamentales para interactuar de manera positiva con el entorno, fomentar la cohesión social y generar una comunidad más sólida, orientada hacia la inclusión tanto en la comunidad como en el ámbito laboral.

Es crucial considerar las propuestas de formación y la implementación práctica que el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA) ofrece a las personas con discapacidad auditiva, así como también analizar su trayectoria y participación en el ámbito laboral. Esta temática adquiere relevancia dado que el SENA ocupa un lugar único en Colombia; su enfoque formativo difiere de las instituciones educativas formales, lo que abre la posibilidad de explorar áreas poco desarrolladas. Tras una exhaustiva revisión bibliográfica, se identificaron algunos estudios relacionados con este tema en Chile y España, llevados a cabo en instituciones locales.

La importancia de la formación profesional y laboral para las personas sordas es un aspecto crucial en el marco de la educación inclusiva. Según el Informe Nacional de Situación de la Persona con Discapacidad (INSOR) de 2021, históricamente, su inserción en la vida laboral y académica ha enfrentado importantes barreras, tales como el desconocimiento, los paradigmas arraigados y la falta de sensibilización en la comunidad, entre otros factores. Estas barreras han perpetuado una percepción de las personas sordas como individuos con deficiencias o carencias que los diferencian de los oyentes, situación que requiere una modificación urgente y la creación de espacios de inclusión, formación y acceso a empleo.

## **ESTADO DE LA CUESTIÓN**

Con base en las revisiones de proyectos de investigación analizados se pudieron establecer antecedentes relacionados con el tema de esta pesquisa. A través de este estado de la cuestión abordaremos tres categorías de análisis que nos permitirán ahondar en investigaciones que precedieron ésta y que han sentado las bases para la presente investigación. Las categorías que se abordarán serán las siguientes: **La discapacidad y las trayectorias laborales**, la cual nos permitirá conocer sobre el tránsito de esta población a través del tiempo tanto social como laboralmente, **la formación para el trabajo**, en la cual hay una posible vacancia en

la medida que la mayoría de las investigaciones relacionadas con este tema han sido enfocadas en la educación superior **y la educación inclusiva**, por medio de la cual se establecen las bases pedagógicas de esta propuesta.

Inicialmente abordaremos la categoría denominada “**discapacidad y trayectorias laborales**”, la cual fue construida mediante el abordaje de autores como Rubén O. Vidal Espinoza, Carolina Cornejo Valderrama (2016) con su propuesta *Trabajo y discapacidad: una mirada crítica a la inclusión al empleo*; Farías, Judith (2019), con un abordaje a la *Educación y Trabajo. Dificultades para la inserción laboral de personas con discapacidad*; Egido Gálvez I., Cerrillo Martín, R., & Camina Durantes, A. (2014), por medio de su trabajo investigativo “*La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. un reto para la orientación*”.

En la construcción de este apartado, otra categoría denominada “**Educación Inclusiva**” fue abordada por autores como Pedro Jurado (1999, 2016) con sus propuestas “*La formación de los profesionales de programas de inserción socio laboral que atienden a personas con discapacidad*” y “*El perfil profesional y las necesidades de formación del profesor que atiende a los alumnos con discapacidad intelectual en la formación laboral*” las cuales dieron relevancia al perfil del profesor como puente integrador entre la formación laboral, la percepción y la integración laboral; por otra parte, se tomó en consideración a Otondo (2018), quien por medio de su proyecto denominado “**Inclusión de estudiantes con discapacidad en educación superior**”, desarrollado en Chile, buscó conocer e indagar respecto las percepciones de los distintos actores de una Universidad de Chile respecto a inclusión de estudiantes con discapacidad. En el desarrollo de este se adoptó una metodología cualitativa, con estudio de casos múltiples. Esta investigación se orientó a la recolección de información de grupos de personas insertas en la Universidad en constante interacción.

Otro autor que aportó a la construcción de esta categoría fue Salazar Durango (2017) quien a través de su investigación denominada **Estrategias para la inclusión de estudiantes sordos en la educación superior latinoamericana** puso el foco en encontrar estrategias para la inclusión para esta población en las universidades de

Medellín, aportando hallazgos interesantes en cuanto a la **flexibilización del currículo**, lo cual supone la adaptación de los contenidos, diferente a la omisión de asignaturas; **la promoción del bilingüismo y biculturalidad**, en otras palabras, generar espacios para el acercamiento entre la cultura del sordo y del oyente que promuevan la convergencia social. **La adecuación de las formas de acceso a la educación**, la primera barrera que debe romperse, la concepción de que el discapacitado no va accede a la universidad o a la educación superior, y finalmente **la construcción de redes de apoyo** para recolectar experiencias que sirvan de retroalimentación para la mejora continua, que va de la mano con la compañía de **un intérprete de señas**, el cual facilita la interacción en los espacios que sean requeridos, esto permitirá tener un punto de partida para nuestro caso puntual, dado que el SENA dentro de su política de inclusión aborda algunos de estos aspectos y se pueden establecer similitudes entre maneras de proceder en la educación superior y en la formación para el trabajo y desarrollo humano.

Asimismo, un hallazgo interesante en el contexto local es el hecho por (Santos Caicedo, Baquero y Beltrán, 2008) quienes por medio de su proyecto de investigación, **Adaptaciones pedagógicas para estudiantes sordos en la universidad nacional de Colombia** traen a la escena diversas iniciativas en la UNAL cuyo objetivo era el fortalecimiento de la interacción entre las comunidades sorda y oyente en el ámbito universitario, para lo cual se trabajaron adaptaciones pedagógicas y políticas institucionales, muy apropiadas para el objeto de este proyecto. Y para concluir con la lista de autores, Chacón, 2020, por medio de su proyecto **“Propuestas de enseñanza y evaluación en el área de matemática dentro de un 5to grado de Nivel Primario”** deja ver la discapacidad como una oportunidad para fortalecer el entramado social y productivo de las entidades que asumen el reto de la inclusión llegando a vincular a todos los stakeholders y dinamizar sus procesos”.

Esta categoría tiene una relevancia fundamental puesto que entre los hallazgos más representativos y que aportan a la construcción de este proyecto se encuentran algunas subcategorías de análisis que se establecieron para explorar las percepciones que tienen los docentes, jefes de carrera, autoridades y estudiantes sobre la inclusión de estudiantes en situación de discapacidad en la Educación

Superior. Así como la imperante necesidad de adaptar y flexibilizar currículos, hacer uso recursos tecnológicos visuales de información y comunicación, así como diseñar y poner en marcha programas institucionales de acompañamiento permanente a los estudiantes sordos y sus docentes para garantizar un desarrollo adecuado del proceso de formación académica.

Ahora bien, las investigaciones que sientan la base para la presente han estado relacionadas con la educación superior de aprendices con discapacidad, es por eso que se hace de vital importancia incluir una última categoría de análisis denominada “**Formación para el trabajo**”, dado que el SENA en su misión prepara aprendices para el mundo laboral, brindando un tipo de formación más orientado a la práctica y al hacer que a la teoría, sin dejarla a un lado.

En esta categoría se encontraron las propuestas de Ricardo Esteban Legarreta, 2023, denominado **Derecho al trabajo de las personas con discapacidad**, el cual busca una propuesta a la potenciación y adaptación de la formación profesional ocupacional y el último dedicado a la contratación e inserción laboral y a su vez realiza un análisis crítico a la reforma de la regulación del empleo de las personas pertenecientes a este grupo poblacional. De igual forma, se tomaron en consideración los aportes de Bono, Milagros Castagno, María Virginia Marengo, Giuliana María, 2020, quienes por medio de su proyecto “Inserción laboral de personas con discapacidad: la educación de las empresas como pilar fundamental el caso de la ciudad de Las Varillas, Córdoba” buscaban generar un espacio de capacitación para las empresas de la ciudad de Las Varillas, Córdoba, para promover temáticas que permitan remover las barreras existentes en materia de inserción laboral de personas con discapacidad, con miras a mejorar los índices de desocupación de dicha población, dado que aún en pleno siglo XXI existen paradigmas y concepciones mandadas a recoger sobre las personas discapacitadas y su aporte a la creación de constructo social. Esta propuesta ayuda a dilucidar la gran importancia del sector productivo en este proyecto y cómo a través de ellos, las iniciativas del SENA con la comunidad sorda pueden tener un eco más profundo y asertivo.

Finalmente, otros autores que sustentan la presente propuesta son Mel Ainscow quien con aportes como, *Developing policies for inclusive education: a study of the role of local education authorities* (2000), *Desarrollo de escuelas inclusiva* (2001), *Developing inclusive education systems: what are the levers for change?* (2005a), *La mejora de la escuela inclusiva Cuadernos de Pedagogía* (2005b), *Improving schools, developing inclusion* (2006), *Desarrollando sistemas de educación inclusiva. ¿Cómo podemos hacer progresar las políticas?* (2009), ha aportado a comprender la educación inclusiva desde perspectivas de género, raza, diferencias sociales, discapacidad entre otros. Al mismo tiempo se destaca Pilar Cobeñas quien con sus aportes como *Visiones de sí de jóvenes y mujeres con discapacidad que asisten a escuelas públicas de la provincia de Buenos Aires* (2015), *Construyendo una educación inclusiva II* (2015), *Jóvenes mujeres con discapacidad: transitando la exclusión* (2016), *Pensar la discapacidad para (re) pensar las escuelas* (2021), se ha encargado de conocer de cerca la autopercepción de jóvenes discapacitados transitando por diversos procesos de escolarización y propuestas formativas, así como los aportes hechos por María Belén Santangelo sobre *Perspectivas, propuestas de enseñanza y evaluación en el área de matemática dentro de un 5to grado de Nivel Primario*, en la que se analizan las propuestas formativas desde la perspectiva de diferentes actores del proceso educativo, directivos, docentes y estudiantes, modelo que será tenido en cuenta al revisar las propuestas formativas que el SENA ha puesto en marcha para incluir personas con discapacidad auditiva.

Es importante resaltar que después de la revisión bibliográfica, se identifican algunas categorías de análisis en común las cuales son **perfil general del estudiante con discapacidad; definición de discapacidad; factores que afectan el aprendizaje; barreras para el aprendizaje; rol de la Universidad**, así como la **percepción de la comunidad académica**.

## **PROBLEMA Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN**

Según el Censo 2018 (DANE: 2018), Colombia cuenta con una población de 48'258.494 habitantes. De acuerdo con el Plan Estratégico 2019-2022 del Instituto Nacional para Sordos (INSOR: 2019), dentro de la población total colombiana, 1'404.108 personas están en situación de discapacidad, de las cuales 554.119 son sordas. En respuesta a esta realidad, el gobierno nacional ha emprendido la tarea de implementar políticas de inclusión, respaldadas por un marco normativo que fortalece y regula su aplicación en todos los ámbitos de desarrollo.

La educación, como derecho fundamental, ha sido reconocida en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y consagrada en el artículo 4 de la Constitución Política de Colombia de 1991. Además, la Ley General de Educación, Ley 115 de 1994, regula su aplicación en diversos ámbitos de la sociedad. Dada la presencia frecuente de personas con discapacidad auditiva en entornos educativos, es imperativo promover la educación inclusiva. En Colombia, esta se encuentra principalmente regulada por la Ley 1816 de 2013, la cual establece disposiciones para garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las personas con cualquier tipo de discapacidad, haciendo especial énfasis en la educación inclusiva.

Este tema se ha convertido en un aspecto de interés actual que ha captado la atención de las instituciones educativas, incluyendo al Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA). En 2014, el SENA dio a conocer la Resolución 1726, mediante la cual adoptó una política institucional para las personas con discapacidad, y el Acuerdo 010 de 2016, que establece un enfoque pluralista y diferencial en la formación profesional integral.

A pesar del reconocimiento del derecho a la educación y las implicaciones asociadas, así como los esfuerzos por promover la educación inclusiva, esta no siempre se refleja en los entornos educativos. Frecuentemente, no se realizan ajustes razonables para adaptarse a las necesidades de la población con discapacidad auditiva, y los instructores carecen de la formación necesaria para abordar adecuadamente esta diversidad. Aunque se cuente con intérpretes de señas, la práctica pedagógica tiende a favorecer a los estudiantes oyentes,

segregando a la comunidad sorda y obstaculizando la interacción plena de toda la comunidad educativa.

En este estudio, exploraremos diversas dimensiones relacionadas con la intersección entre educación y discapacidad, centrándonos en una institución colombiana específica: el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA).

El objetivo de esta investigación es analizar las iniciativas implementadas por el SENA en el Centro de Comercio y Turismo, Regional Quindío, en lo que respecta a la formación de aprendices con discapacidad auditiva. Este análisis comprenderá tanto los programas técnicos y tecnológicos ofrecidos como la evaluación de la institución en sí misma y el entorno en el que estas personas se desenvuelven.

Este tema se enmarca en

las políticas educativas y laborales, ya que está respaldado por un amplio marco normativo establecido por el gobierno colombiano y adoptado por la entidad del SENA. Además, la modalidad del Trabajo de Fin de Máster (TFM) implica una investigación sobre un fenómeno empíricamente delimitado, de tipo descriptivo, orientado al campo temático de las políticas nacionales y del SENA. A través de este TFM, se busca generar conocimiento en diálogo con los antecedentes del tema central y establecer relaciones observacionales con un objeto de estudio definido en términos espaciales y temporales. Además de cumplir con el objetivo general, se espera que este trabajo proporcione contribuciones a la producción del conocimiento para fortalecer el tema elegido. Se reconoce la importancia de las particularidades de cada individuo como un valor agregado para nuestra sociedad. Por lo tanto, se busca validar y reconocer a las personas con diferentes tipos de discapacidades como constructos sociales y modos de expresión diversos que enriquecen y contribuyen al progreso y crecimiento social.

¿Qué perspectivas orientan las prácticas e iniciativas en torno a la discapacidad auditiva implementadas por el SENA en el Centro de Comercio y Turismo, Regional Quindío, durante el período 2021-2022 atendiendo tanto a los programas técnicos y tecnológico, como a la institución misma y espacio en el que estas personas transitan en la vigencia 2021-2022?

¿Cuál es la percepción general de los aprendices, instructores, directivos y empresas vinculadas al SENA respecto a los procesos de educación inclusiva para personas con discapacidad auditiva en el Centro de Comercio y Turismo en Armenia, Quindío?

¿Cuáles son las estrategias específicas y programas formativos diseñados por la Dirección General del SENA para incluir de manera efectiva a personas con discapacidad auditiva en el Centro de Comercio y Turismo en Armenia, Quindío, durante el período 2021-2022?

¿Cómo han sido adaptados los programas educativos, entornos de aprendizaje y espacios sociales en el Centro de Comercio y Turismo en Armenia, Quindío, para satisfacer las necesidades y facilitar la inclusión de los aprendices con discapacidad auditiva durante el período 2021-2022?

## **OBJETIVOS**

### ***OBJETIVO GENERAL***

Analizar las iniciativas implementadas por el SENA en el Centro de Comercio y Turismo, Regional Quindío, en relación con la formación de aprendices con discapacidad auditiva. Este análisis abarca tanto los programas técnicos y tecnológicos ofrecidos, como la evaluación de la institución en sí misma y el entorno en el que estas personas se desenvuelven

### ***OBJETIVOS ESPECÍFICOS***

- Conocer la percepción de la comunidad académica (aprendices, instructores, directivos y empresas vinculadas al SENA) sobre la educación inclusiva de personas con discapacidad auditiva en el desarrollo de la formación profesional integral del centro de Comercio y Turismo, en la ciudad de Armenia – Quindío
- Indagar las propuestas formativas que desde la Dirección General del SENA han puesto en marcha para incluir personas con discapacidad auditiva desde en la vigencia 2021- 2022 en el centro de Comercio y Turismo, en la ciudad de Armenia – Quindío.
- Analizar las acciones implementadas para adaptar la formación y los espacios de desarrollo académico y social para los aprendices con discapacidad auditiva del centro de Comercio y Turismo, en la ciudad de Armenia – Quindío en la vigencia 2021-2022.

## **ESTRATEGIA METODOLÓGICA.**

### ***TIPO DE INVESTIGACIÓN***

Para abordar este apartado, comenzaremos con determinar el tipo de investigación que llevaremos a cabo, en este caso puntual, se trata de una investigación de tipo cualitativo, de acuerdo con Taylor y Bodgan (1984), *"La investigación cualitativa es aquella que proporciona una metodología de investigación que permita comprender el complejo mundo de la experiencia vivida desde el punto de vista de las personas que la viven"* (Creswell & Plano Clark, 2018, p. 5).

En lo que concierne al tipo de estudio, es descriptivo, de acuerdo con el documento "Métodos y técnicas de investigación" de la Universidad Complutense de Madrid un estudio descriptivo

Es normalmente el mejor método de recolección de información que demuestra las relaciones y describe el mundo tal cual es, Consiste en realizar una exposición narrativa, numérica y/o gráfica, lo más detallada y exhaustiva posible de la realidad que se investiga.

### ***PARTICIPANTES***

Respecto a la población, se tomará en cuenta a la comunidad educativa, subdirector de centro, instructores de diversas áreas (sin importar si han tenido o no contacto con dicho tipo de población), e instructores que hayan tenido experiencias con esta población, intérpretes de lenguaje de señas y empresarios que hayan tenido contacto con aprendices con discapacidad auditiva egresados del centro.

### ***TÉCNICA DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN***

Para la consecución del objetivo general de esta investigación se plantea el desarrollo de los objetivos específicos con sus respectivos instrumentos de recolección de datos de la siguiente manera:

Respecto al primer objetivo específico, se propone como instrumento de recolección de datos la entrevista semiestructurada a algunos aprendices, instructores, directivos y personal del sector productivo vinculado a la entidad.

### ***TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS***

En esta etapa se optó por la aplicación del método de análisis de contenido por categorías. Este enfoque, conforme a la perspectiva de Piñuel (2002), posibilita el procesamiento de la información a través de una serie de procedimientos que facilitan la interpretación de productos comunicativos previamente registrados. La información derivada de las entrevistas fue cuidadosamente clasificada y agrupada conforme a las categorías de análisis previamente establecidas. La culminación de este proceso consistió en la realización de un análisis de contenido por categorías, con el propósito de abordar de manera integral los objetivos planteados en la investigación.

La entrevista semiestructurada es

Un recurso que presenta un grado mayor de flexibilidad que las estructuradas, debido a que parte de preguntas planeadas, que pueden ajustarse a los entrevistados. Su ventaja es la posibilidad de adaptarse a los sujetos con enormes posibilidades para motivar al interlocutor, aclarar términos, identificar ambigüedades y reducir formalismos. (Díaz-Bravo, Torruco- García, Martínez-Hernández, Varela-Ruiz, 2013, p. 1)

Este instrumento de recolección de datos es apropiado para el primer objetivo dado que su desarrollo permite indagar sobre aspectos/dimensiones que no se pueden observar a simple vista, opiniones, valoraciones, significados y su lectura e interpretación será un hallazgo importante para el resultado de esta investigación. En el caso puntual de esta propuesta investigativa. Para las entrevistas se elaborará una guía que busca recuperar las percepciones de la comunidad académica y sector productivo sobre la educación inclusiva, tendrán como eje las siguientes dimensiones: qué entienden por educación inclusiva, desde sus roles como (subdirectivas, aprendices oyentes y sordos, empresarios) como logran la inserción pertinente de

esta comunidad, cómo se logra el tránsito de esta comunidad en el entorno productivo, es importante acotar que, en el caso de los aprendices sordos, serán entrevistados en presencia del intérprete.

Así pues, para conocer la percepción de la comunidad académica (Directivos, instructores y empresas vinculadas al SENA) sobre la educación inclusiva de personas con discapacidad auditiva en el desarrollo de la formación profesional integral del centro de Comercio y Turismo, en la ciudad de Armenia – Quindío, se realizará la siguiente entrevista categorizada de la siguiente manera

Tabla 1 – Categorías Entrevista Semiestructurada 1

Percepciones y opiniones sobre la educación inclusiva:		Desafíos y estrategias en la promoción de la educación inclusiva:		Colaboración y buenas prácticas en la educación inclusiva:	
<b>Pregunta 1</b> ¿Cuál es su opinión sobre la educación inclusiva de personas con discapacidad auditiva en el ámbito de la formación profesional integral?	<b>Pregunta 2</b> ¿Considera que se están proporcionando suficientes oportunidades y recursos para su plena participación y desarrollo?	<b>Pregunta 3</b> En su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos que enfrenta la comunidad académica en la implementación de la educación inclusiva para personas con discapacidad auditiva en el contexto de la formación profesional integral?	<b>Pregunta 4</b> ¿Qué estrategias considera esenciales para superar estos desafíos y promover una verdadera inclusión educativa?	<b>Pregunta 5</b> ¿Cómo percibe la colaboración entre los aprendices, instructores, directivos y empresas con relación a la educación inclusiva de personas con discapacidad auditiva en la formación profesional integral?	<b>Pregunta 6</b> ¿Existen buenas prácticas o ejemplos exitosos que pueda destacar?

En lo que concierne con el segundo objetivo específico, el cual busca analizar las propuestas formativas que el SENA ha puesto en marcha para incluir personas con discapacidad auditiva en la vigencia 2021-2022 en el centro de Comercio y Turismo, en la ciudad de Armenia – Quindío, se propone recolectar la información por medio

una entrevista semiestructurada a través de la cual se pretende obtener datos puntuales y que puedan dar respuesta a las acciones implementadas para incluir en la formación a las personas de esta población específica.

Para dicho fin, se decidió categorizar las preguntas de la siguiente manera:

Tabla 2 – Categorización Entrevista Semiestructurada 2

<b>Evaluación del Trabajo Institucional en el Contexto de la Inclusión de Personas con Discapacidad Auditiva:</b>		<b>Impacto de la Integración de Población con Discapacidad Auditiva en el Ambiente Formativo y en la Dinámica Organizacional del Centro de Comercio y Turismo:</b>		<b>Identificación de Desafíos y Formulación de Recomendaciones Estratégicas para una Inclusión más Efectiva de Personas con Discapacidad Auditiva:</b>	
<b>Pregunta 1</b> ¿Cómo describiría el trabajo institucional con relación a personas con discapacidad auditiva que han participado en las propuestas formativas del SENA en el Centro de Comercio y Turismo?	<b>Pregunta 2</b> ¿Cuáles son los factores clave que contribuyen al éxito de la inclusión de personas con discapacidad auditiva en las propuestas formativas?	<b>Pregunta 3</b> ¿Qué impacto ha tenido la inclusión de personas con discapacidad auditiva en el entorno formativo y en la dinámica del Centro de Comercio y Turismo?	<b>Pregunta 4</b> ¿Cuáles son los aspectos más positivos que ha identificado en las propuestas formativas para personas con discapacidad auditiva?	<b>Pregunta 5</b> ¿Cuáles son los desafíos o barreras que considera que aún deben ser abordados para una inclusión más efectiva de las personas con discapacidad auditiva?	<b>Pregunta 6</b> ¿Qué sugerencias o recomendaciones tiene para mejorar las propuestas formativas y la inclusión de personas con discapacidad auditiva en el Centro de Comercio y Turismo, teniendo en cuenta un enfoque de maestría en la gestión de la diversidad y la inclusión?...

El tercer objetivo específico se llevará a cabo por medio de una encuesta cerrada. La encuesta será dirigida a los instructores que orientan formación en el centro, dado que son las personas que tienen contacto con la población objeto y con el

procedimiento de ejecución de la formación profesional integral. Esta encuesta buscará proponer como categoría principal: la pertinencia de la formación, así como las acciones implementadas para la adaptación de esta. La encuesta contendrá preguntas abiertas que por medio de su análisis se buscan categorizar y analizar sus respuestas para así conocer las acciones que favorecen la inclusión educativa.

De acuerdo con, Hamkin, **la encuesta** es

Un instrumento de recolección de datos que consiste en una serie de preguntas estructuradas que se administran de manera sistemática a una muestra representativa de individuos con el fin de obtener información sobre sus características, opiniones, actitudes o comportamientos. A través de la encuesta, se busca recopilar datos cuantitativos de manera eficiente y estandarizada, permitiendo obtener una visión general y representativa de la población de interés (Hakim, C. 2020, p. 58).

De esta manera se pretende abordar en una primera instancia la metodología de la presente propuesta. La encuesta cerrada se encuentra en los anexos.

## MARCO TEÓRICO

Para el desarrollo de este apartado se trabajarán tres categorías que abordarán los modelos teóricos de la discapacidad, haciendo un recorrido desde el modelo de **la prescindencia o tradicional, la discapacidad desde la perspectiva médica y desde el modelo de la diversidad social**, esta primera instancia permitirá comprender el tránsito de esta población a través de los años por los diferentes estigmas y concepciones acerca del origen de la discapacidad. Por otra parte, **la formación para el trabajo y su importancia en la movilidad social**, dado que este tipo de formación está orientada con fines laborales y la movilidad social le permite al sujeto transitar en diferentes escenarios que lo vuelven productivo y proactivo para su entorno. Finalmente, **la educación inclusiva**, la cual fundamenta una de las bases principales del quehacer pedagógico de este proyecto, pensando en los procesos de inclusión para personas sordas como punto de partida para reconocer la comunidad, sus trayectorias académicas y laborales.

Las anteriores categorías se entrelazan en la medida que al comprender la discapacidad en este caso auditiva y sus diferentes concepciones, podemos hacernos una idea de las dificultades que históricamente esta comunidad ha tenido que enfrentar; es allí donde se hace pertinente la formación para el trabajo y se dimensiona la importancia que ésta tiene en la movilidad social, siendo la educación inclusiva la llave que abre la puerta a la igualdad de oportunidades y mejoramiento de las condiciones de esta población particular.

### **LA DISCAPACIDAD**

#### **Discapacidad desde la perspectiva médica**

Desde la perspectiva médica hegemónica, se ha definido la discapacidad auditiva como *“como la pérdida o anormalidad de la función anatómica y/o fisiológica del sistema auditivo, y tiene su consecuencia inmediata en una discapacidad para oír, lo que implica un déficit en el acceso al lenguaje oral”* (FIAPAS, 1990).

Cabe resaltar que, la discapacidad auditiva puede ser hereditaria o adquirida y dentro de las categorías de la pérdida auditiva se encuentran la hipoacusia congénita, conductiva, neurosensorial y mixta, las cuales suponen diferentes grados de pérdida de la audición, entre ellas leve, moderada, severa y profunda. Cada persona tiene su particularidad y diagnóstico que determina su desarrollo y participación en diferentes contextos.

En la misma línea, se hace imperativo definir la manera de interacción con una persona con este tipo de discapacidad, puesto que existen varios métodos que ayudan a trabajar las alteraciones de la comunicación y del lenguaje, así pues, su clasificación se establece en métodos orales, gestuales y mixtos; el más conocido es el gestual (Lenguaje de señas) que se trasmite de manera gesto-visual-espacial y representa un aspecto importante en el proceso formativo y de educación inclusiva y social de cualquier persona con discapacidad auditiva. En este orden de ideas, cobra relevancia el concepto de la evolución de la comunidad sorda y su propuesta para la difusión del lenguaje de señas, Cortés (2017) aborda desde sus escritos los dos modelos educativos principales que existen a la hora de escolarizar a personas sordas, el oralismo y el bilingüismo (lenguaje de señas) además demuestra que la lengua de señas es absolutamente beneficiosa para la educación y la adquisición del lenguaje, sin embargo, no es promovida en contextos educativos.

### ***DISCAPACIDAD DESDE EL MODELO DE LA PRESCINDENCIA O TRADICIONAL***

Con el objetivo de conocer un poco más sobre la trayectoria y dificultades que las personas con discapacidad han tenido que enfrentar a lo largo de la historia, es importante abordar los modelos de la discapacidad para tener una visión general de sus luchas, así como sus logros.

Iniciaremos revisando el modelo de la prescindencia o tradicional, si buscamos en el diccionario la palabra “prescindir”, este término se define como “renunciar o dejar de contar con algo o alguien”, desde su definición denotamos segregación. Y su principal razón se debe a *“un castigo en el que, sobre todo los padres, debían enfrentar una carga, terminando en prácticas eugenésicas que buscaban la aplicación de leyes biológicas para llevar a cabo los “buenos nacimientos”* (Peña, Calvo, Gómez, 2020, p.153)

En este modelo, las actitudes excluyentes de la sociedad provocaron miedo debido a sus causas maleficas fundamentadas en creencias religiosas. Para el modelo de la prescindencia según Agustina Palacios 2008, la sociedad asumía que el discapacitado no tiene nada que aportar a la misma (Palacios, 2008, p.37). Actualmente este modelo sólo hace parte de la historia, dejando una huella de dolor que probablemente no será olvidada, sin embargo, como sociedad hemos podido avanzar en dicha deuda histórica a lo largo del tiempo, reconociendo el lugar, importancia y rol de esta comunidad en espacios familiares, académicos y productivos.

**Figura 1 - Modelo De La Prescindencia O Tradicional**



**Fuente: Discapacidad y modelos. Fabián Benavides. 2015.**

### ***DISCAPACIDAD DESDE EL MODELO MÉDICO REHABILITADOR***

Este modelo se fundamenta desde la ciencia y la productividad. Su inicio se debió al impacto significativo de las numerosas bajas de soldados que a consecuencia de la guerra sufrieron algún tipo de pérdida de movilidad o movilidad parcial, a raíz de esto, ya la discapacidad no fue considerada como un castigo divino, sino que sus causas se atribuyeron a la naturaleza biológica, apareciendo términos como “enfermedad” y “ausencia de salud”.

En este sentido Palacios afirma que,

Las causas de la discapacidad ya no son religiosas sino científicas y, en segundo lugar, las personas con discapacidad dejan de ser consideradas inútiles respecto de las necesidades de la comunidad y, siempre que sean rehabilitadas, pueden tener algo que aportar (Palacios, 2008, p.66)

En este momento histórico desde la teoría, surge el concepto de “normalización”, que plantea que la discapacidad se percibe como una condición "anormal" que, a través de la rehabilitación, podría alcanzar un estado de "normalidad" (Toboso, Arnau, 2008, p 68).

Esta definición no encaja en la propuesta de este proyecto, puesto que el objetivo de este no es curar a la persona discapacitada, tampoco modificar su conducta para esconder o disimular la diferencia, sino reconocerla como constructo social que desde su diversidad aporta a la construcción de comunidad y conocimiento.

**Figura 2 - Modelo Médico Rehabilitador**



**Fuente: Discapacidad y modelos. Fabián Benavides. 2015.**

***DISCAPACIDAD DESDE EL MODELO SOCIAL Y DE LA DIVERSIDAD FUNCIONAL***

Ahora bien, centrándonos en el modelo social de la diversidad funcional, comenzaremos por decir que éste tiene sus orígenes en el Movimiento de Vida Independiente (Nacido en USA a finales de los 60). Este modelo se abrió paso el día que Ed Roberts, un alumno con discapacidad severa contraída por polio ingresó a la Universidad de Berkeley, California, para estudiar Ciencias Políticas. Roberts rompió paradigmas y barreras arquitectónicas y sociales, abriendo camino a otras personas con discapacidades para ingresar a la vida académica y estar insertos plenamente en el mundo estudiantil, defendiendo la reivindicación social y rechazando ser definidos por sus características físicas.

Según Pérez Bueno (2010) *“el modelo social pone el énfasis en la rehabilitación de una sociedad, que ha de ser concebida y diseñada para hacer frente a las necesidades de todas las personas, gestionando las diferencias e integrando la diversidad”* (p. 83-84),

de ahí Palacios propone que esta nueva visión de inclusión *“desafía la verdadera noción de normalidad en la educación –y en la sociedad– sosteniendo que la normalidad no existe, sino que es una construcción impuesta sobre una realidad donde solo existe la diferencia”* (Palacios, 2008, p.129).

Para resumir, este modelo concibe que las causas de la discapacidad a diferencia de los otros dos no son ni religiosas, ni científicas, sino sociales; las diferencias individuales no son el problema, sino las limitaciones de la sociedad, la cual no está preparada para asegurar que las necesidades de las personas con discapacidades sean consideradas dentro del orden social; y respecto a la utilidad de la persona para la comunidad, este modelo defiende que las personas con discapacidad tienen tanto que aportar a la sociedad como las que no lo son.

De este modo, partiendo de la premisa de que toda vida humana es igualmente digna, desde el modelo social se sostiene que lo que puedan aportar a la sociedad las personas con discapacidad se encuentra íntimamente relacionado con la inclusión y la aceptación de la diferencia (Velarde, 2012, p.131).

Asimismo, hace una crítica enorme a la sociedad en general, afirmando que, a pesar de los esfuerzos de la OMS por equilibrar la balanza, aún se utilizan términos como déficit, restricciones, limitaciones, barreras y discapacitados; lo cual genera diferencias; no hay neutralidad o términos positivos que hagan referencia a la diversidad funcional de las personas.

Es necesario transitar del paradigma de la patologización al paradigma social, enfocarse más en el individuo como parte de un constructo social que como una persona con una condición “patológica”, se trata de hacer cambios positivos en el entorno, instituciones, escuelas, centros de atención médica, entornos laborales, entre otros, que provean mayor bienestar a la comunidad, además de adoptar nuevas posturas y actitudes por parte de los profesionales en el ámbito social, que les permita tener mayor participación y construir desde sus experiencias.

**Figura 3 - Movimiento De Vida Independiente E.E.U.U. Finales De Los Años 60**



*Fuente: Movimiento de Vida Independiente: qué es y cómo ha transformado la sociedad. Grecia Guzmán. 2018.*

### **MODELO POLÍTICO ACTIVISTA O SOCIOPOLÍTICO**

Para finalizar con la presentación de los tres modelos principales, se hace una mención especial por su impacto al modelo activista-sociopolítico

Este modelo, no comprende ni acepta como única definición de discapacidad la que proponen organismos internacionales como la Organización Mundial de la Salud, centrada en el modelo médico rehabilitador, que considera a las personas como seres pasivos, receptores de una atención en salud, que como

consecuencia, han generado una represión y negación del reconocimiento como seres sintientes y experienciales (Vázquez, 2003).

Este modelo promueve los derechos civiles, así como la construcción de colectivos con una identidad construida que permita la promoción y creación de condiciones de vida positivas. Un claro ejemplo de esto fue que, en los 70s, nació el movimiento “Vida Independiente”, el cual con su filosofía “Nada De Nosotros, Sin Nosotros” promovió que las personas con discapacidad se involucraran en la investigación y solución de sus necesidades, dejando saber que si no hay participación de este colectivo no habrá comprensión de ninguna situación puntual que se relacione con la discapacidad.

**Figura 4 - Modelo Político Activista O Sociopolítico.**



*Fuente: Foro de vida independiente y diversidad. España, 2018.*

### ***FORMACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO***

Una categoría fundamental de este proyecto es la formación para el trabajo, ésta es definida por el Ministerio de Educación Nacional como

Un proceso formativo organizado y sistemático, mediante el cual las personas adquieren y desarrollan a lo largo de su vida competencias laborales, específicas o transversales, relacionadas con uno o varios campos ocupacionales referidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones, que le permiten ejercer una actividad

productiva como empleado o emprendedor de forma individual o colectiva (Min Educación, 2016).

Su principal función es formar para el sector productivo, pero a su vez cumple un papel fundamental al cerrar la brecha entre la educación básica secundaria y la educación superior, dado que muchas personas por diferentes motivos no pueden acceder a la universidad tan pronto terminan la escuela y optan por capacitarse en un oficio u ocupación, lo que hace que de este tema se hablen en Colombia desde hace más de medio siglo y sus referencias principales se encuentren en entidades como el SENA e institutos de educación técnica y tecnológica, que dotan de herramientas técnico-pedagógicas a las personas que ingresan a las mismas.

En el caso particular que nos atañe, el SENA forma para el trabajo y el desarrollo humano desde tres grandes aristas, SER – SABER – HACER, tal como en su Proyecto Educativo Institucional reza en el apartado objetivos de la formación profesional integral:

El Aprender a Aprender, que se orienta hacia el desarrollo de la originalidad, la creatividad, la capacidad crítica, el aprendizaje por procesos y la formación permanente.

El Aprender a Hacer, en el cual se involucra ciencia, tecnología y técnica, en función de un adecuado desempeño en el mundo de la producción.

El Aprender a Ser, que se orienta al desarrollo de actitudes acordes con la dignidad de la persona y con su proyección solidaria hacia los demás y hacia el mundo. Dada la naturaleza de la Formación Profesional Integral, el eje de esta es el Aprender a Hacer. (Proyecto Educativo Institucional SENA 2013, p.16)

Esto permite que el aprendiz no solo se capacite en un área específica del saber u ocupación, si no que contribuya a su sociedad y comunidad como un ser integral desde una mirada holística y humana. De esta manera ofrece formación gratuita a millones de colombianos que se benefician con programas técnicos, tecnológicos y complementarios que obedecen a las necesidades del sector productivo y contribuyen al desarrollo económico, científico y social del país, fortaleciendo las actividades productivas de las empresas y de la industria.

Este concepto cobra importancia dada la existencia de trayectorias educativas diferenciadas de acuerdo con los estratos socioeconómicos. Tal como afirma Rama, 1998

Es previsible que en una sociedad diferenciada se estratifiquen los sistemas educativos. Pero el tema es que exista una posibilidad de movilidad entre un sub-sistema y otro y que, incluso, entre los académicamente más bajos, se transmita un capital o un patrimonio de conocimientos (Rama, 1998, p.101),

Y le respalda Claudia Jacinto (2012) quien en su artículo denominado “*El secundario vale, Saberes, certificados y títulos técnicos en la inserción laboral de jóvenes*”, nos muestra la realidad de jóvenes recién egresados de sus colegios que debido a la desigualdad y brecha social no tienen la posibilidad de ingresar a la universidad, sin embargo, transitan entre subsistemas académicos y educativos que le permite dinamizar su paso entre academia, formación profesional y sector productivo.

Ahora bien, si damos una mirada a la formación para el trabajo y el desarrollo humano desde **la movilidad social** que ésta genera, podemos específicamente hablar del caso de las personas con discapacidad auditiva y que no poseen recursos económicos suficientes para acceder a la universidad o a un instituto especializado, este tipo de formación representa una oportunidad para capacitarse y desde su diversidad aportar a la sociedad.

Tal como lo plantea Martínez (2015)

Se presentan carencias en la cualificación de las personas sordas, las cuales, junto a las dificultades del acceso a la información, destacan la importancia de promover una atención enfocada a la orientación y formación profesional. Orientación que esté acorde con su limitación auditiva y que esté en línea a la realidad de los procesos de oferta laboral, los cuales posibilite a las personas sordas a su acceso a un trabajo digno (Martínez, 2015, p.32).

Es necesario ofrecer un tipo de formación pertinente para las necesidades específicas de esta población y esa es la gran misión que el SENA asume al abrir sus puertas y ofrecer no sólo una formación inclusiva para este tipo de población, sino también una incursión al mundo del trabajo, reconociendo que el tránsito laboral de estas personas representa uno de los retos más grandes actualmente, considerando que según el último Informe Mundial sobre la Discapacidad de la Organización Mundial de la Salud (2011).

Las personas con discapacidad tienen mayores probabilidades de encontrarse en situación de desempleo y de tener ingresos bajos. En el informe se expone que de acuerdo con datos mundiales de la Encuesta Mundial de Salud las tasas de empleo son menores entre los hombres y mujeres con discapacidad (53% y 20% respectivamente), en comparación con los hombres y mujeres sin discapacidad (65% y 30%, respectivamente). Por consiguiente, se evidencia que las personas con discapacidad presentan tasas más altas de pobreza que las personas sin discapacidad. (INSOR, 2021 p.7).

La formación para el trabajo y el desarrollo humano constituye una de las estrategias más importantes para contrarrestar esta realidad que nos golpea, dado que apunta a desarrollar competencias técnicas y blandas, importantes para la movilidad social e incursión en el mundo laboral, y como lo afirma el INSOR en su manual de recomendaciones sobre la inclusión laboral de las personas sordas: aproximaciones y aportes

Para el desempeño de una vida laboral exitosa, la persona sorda necesita tener competencias en habilidades técnicas y blandas. Las habilidades blandas representan la combinación de habilidades sociales de comunicación, aptitudes y la capacidad de relacionamiento con las demás personas. De acuerdo con Singer, Guzmán, & Donoso (2009, p. 1) una competencia blanda es el “conjunto de habilidades no-cognitivas esenciales para aprender y desempeñarse exitosamente en el trabajo”. En estas habilidades se encuentra la comunicación asertiva, la adaptabilidad y flexibilidad y el trabajo en equipo. (INSOR, 2021 p.18).

Es aquí donde se hace evidente la necesidad de ver la formación para el trabajo como una gran aliada de las personas con discapacidad desde un modelo social y de la diversidad funcional, considerándolas en todos los ámbitos del orden social y rehabilitando a la sociedad para que se conciba y se diseñe para responder a las necesidades de todas las personas, gestionando y diversificando las diferencias.

Esta categoría de análisis tiene en común la necesidad de visibilizar las dificultades para la inserción laboral de personas con discapacidad; reafirma la importancia de la educación y la formación en habilidades, reconocimiento de la autonomía de cada individuo. Además, busca generar conciencia tanto en el lector como en las autoridades responsables de la toma de decisiones en el ámbito laboral, con el propósito de evitar la perpetuación de la invisibilidad de los problemas que enfrentan las personas con discapacidad al buscar empleos que promuevan una vida digna. Esta categoría representa un insumo importante para este proyecto debido a su incursión en el sector productivo, es importante dar una mirada histórica a cómo la discapacidad ha afectado la inserción laboral de jóvenes y el desarrollo laboral que dignifica la existencia.

### ***EDUCACIÓN INCLUSIVA***

Ahora bien, inicialmente daremos una mirada al concepto de educación inclusiva desde un marco normativo, y a su vez desde diversos autores que nos ayudarán a comprender, lo que es, lo que no es y su alcance.

Desde un marco normativo, el Ministerio de Educación Nacional, la define como

Un proceso permanente que reconoce, valora y responde de manera pertinente a la diversidad de características, intereses, posibilidades y expectativas de los niñas, niños, adolescentes, jóvenes y adultos, cuyo objetivo es promover su desarrollo, aprendizaje y participación, con pares de su misma edad, en un ambiente de aprendizaje común, sin discriminación o exclusión alguna, y que garantiza, en el marco de los derechos humanos, los apoyos y los ajustes razonables requeridos en su proceso educativo, a través de prácticas, políticas y

culturas que eliminan las barreras existentes en el entorno educativo. (MEN, decreto 1421 de 2017).

Esta definición supone un cambio de fondo en la praxis pedagógica, puesto que requiere ajustes razonables, es decir, particularizar la educación dependiendo de las necesidades especiales que se requieran, con el objetivo de dinamizar el proceso sin ningún tipo de exclusión.

La UNESCO la define como

El proceso de identificar y responder a la diversidad de las necesidades de todos los estudiantes a través de la mayor participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y reduciendo la exclusión en la educación. Involucra cambios y modificaciones en contenidos, aproximaciones, estructuras y estrategias, con una visión común que incluye a todos los niño/as del rango de edad apropiado y la convicción de que es la responsabilidad del sistema regular, educar a todos los niño/as (UNESCO, 2006)

Por otro lado, Pedro Jurado (2009) la define como

Un derecho natural de las personas que tiene como propósito su desarrollo integral a través de la eliminación de las barreras que impiden el aprendizaje, así como de cualquier tipo de discriminación y exclusión, atendiendo sus necesidades individuales, culturales y sociales y fomentando la mejora escolar ...Un proceso contextualizado en el que la formación e instrucción que se ofrece a los estudiantes tiene como base la participación y la atención a las diferencias, las cuales pueden ser físicas, sociales, económicas o raciales. En definitiva, surge la idea de la inclusión como una oportunidad de ofrecer alternativas para toda la población escolar.

Asimismo, Otondo (2018), afirma que la educación inclusiva

Se basa en la valoración de la diversidad como factor enriquecedor para el desarrollo de la persona. Es importante recordar que todos los seres humanos

somos diferentes, es por esto que todo tipo de institución de educación debe buscar estrategias que respondan a la diversidad de sus estudiantes, superando así las barreras que eso conlleva.

Cobeñas y Grimaldi (2018), sugieren que la educación inclusiva no es sinónimo de integración.

La integración supone una forma educativa basada en que el alumno es quien debe demostrar capacidades de adaptación a la propuesta educativa y a las condiciones que ofrece el sistema educativo general como condición para acceder, permanecer y egresar de la escuela (p.16).

En este sentido, el fracaso escolar recae sobre el déficit del alumno y no del sistema.

En cambio, la perspectiva de educación inclusiva sostiene que todas las personas, independientemente de sus características, tienen derecho a compartir la vida escolar juntas y aprendiendo juntas. Así, todos los niños, niñas y jóvenes, incluidos aquellos con discapacidad son alumnos legítimos de la misma escuela, la escuela común. Cobeñas y Grimaldi (2018, p.17)

En este orden de ideas, las instituciones son las que deben ser transformadas para albergar a toda la comunidad, no son los alumnos los que deben demostrar condiciones de adaptabilidad; lo que enmarca la inclusión en un modelo social de la diversidad funcional.

De acuerdo con Ainscow y Miles (2008), la educación inclusiva es

El proceso por el cual la participación de los estudiantes en los currículos, culturas y comunidades de escuelas locales aumenta y su exclusión disminuye; la reestructuración de las culturas, las políticas y las prácticas en las escuelas con objeto de que respondan a la diversidad de los estudiantes en su localidad; la presencia, la participación y los resultados escolares de todos los estudiantes vulnerables a las presiones exclusionistas [no sólo de las personas con discapacidad] (p. 24-25).

Con esta definición queda claro que la inclusión no es un estado sino un proceso que dentro de su alcance busca identificar y suprimir todo tipo de barreras y obstáculos que sesguen la participación y aprendizaje de la comunidad educativa. En este aspecto es importante considerar que las limitaciones, frustraciones y en ocasiones fracasos no deben ser asociados con las particularidades de los estudiantes, sino que deben relacionarse siempre con las carencias del sistema.

## **PROCESO DE ANÁLISIS DE DATOS**

En este capítulo se presentarán los resultados y el análisis de estos de acuerdo con la estrategia metodológica desarrollada. Para ello, se ha decidido realizar la presentación de los resultados en tres apartados (A, B y C), cada uno de ellos correspondiente a un objetivo específico de la tesis.

### **OBJETIVO ESPECÍFICO 1**

Este apartado contendrá el análisis de los datos recolectados por medio de los instrumentos de evaluación planteados previamente.

Para iniciar, tomaremos el primer objetivo específico que fue desarrollado por medio de una entrevista semiestructurada para conocer la percepción de la comunidad académica sobre la educación inclusiva. Para desarrollar dicho objetivo se entrevistaron actores de la comunidad académica, entre ellos, el subdirector del centro de formación Centro de Comercio y Turismo, una coordinadora académica y seis instructores de diferentes áreas de formación.

La selección de los instructores se hizo teniendo en cuenta que nuestro centro de formación abarca diferentes campos de conocimiento, entre ellos, programas como atención prehospitalaria, contenidos multimediales, programación de software, ventas y servicios, actividad física y bilingüismo, entre otros y se consideró importante tener en cuenta las percepciones de los diferentes expertos en diversos campos del conocimiento.

Dentro de la planeación de este desarrollo metodológico se planteó de igual forma entrevistar a los intérpretes del centro y a un empresario vinculado a la etapa productiva de los aprendices, sin embargo, a la fecha no hay intérpretes contratados, lo que imposibilita la realización de la entrevista. El empresario aún no ha podido concertar una cita para la misma, pero se espera contar con dicha entrevista pronto.

Ahora bien, adentrándonos en el desarrollo de las entrevistas realizadas, se plantearon tres categorías de análisis:

La primera llamada "*Percepciones y opiniones alrededor de la educación inclusiva*" abarcaron a la pregunta 1 y 2 de la entrevista, que citan:

1. ¿Cuál es su opinión sobre la educación inclusiva de personas con discapacidad auditiva en el ámbito de la formación profesional integral?
2. ¿Considera que se están proporcionando suficientes oportunidades y recursos para su plena participación y desarrollo?

La segunda categoría se denominó "*Estrategias y Desafíos en la promoción de la educación inclusiva*" y se buscó obtener información con base en las preguntas 3 y 4:

3. En su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos que enfrenta la comunidad académica en la implementación de la educación inclusiva para personas con discapacidad auditiva en el contexto de la formación profesional integral?
4. ¿Qué estrategias considera esenciales para superar estos desafíos y promover una verdadera inclusión educativa?

Y la última categoría de análisis se denomina "*Colaboración y buenas prácticas en la educación inclusiva*", ésta se abordaba por medio de la pregunta 5 y 6, las cuales citaban:

5. ¿Cómo percibe la colaboración entre los aprendices, instructores, directivos y empresas con relación a la educación inclusiva de personas con discapacidad auditiva en la formación profesional integral?
6. ¿Existen buenas prácticas o ejemplos exitosos que pueda destacar?

Ahora bien, a continuación, analizaremos las preguntas de acuerdo con los audios obtenidos y las respectivas transcripciones que se pueden en los anexos.

Para comenzar abordaremos la categoría *“Percepciones y opiniones sobre la educación inclusiva”*, iniciando con la pregunta 1, la cual cuestionaba sobre la opinión de cada actor de la comunidad educativa respecto a la educación inclusiva; entre las respuestas estuvieron las siguientes: *“Me parece muy importante, es una gran oportunidad, la educación es un derecho fundamental y deben existir adaptaciones”*, lo que sugiere que reconocen el concepto de educación inclusiva, sin embargo, la mayoría concuerdan en expresar *“Para que sea realmente inclusiva se requiere personal capacitado ya o capacitación a los instructores para atender este tipo de población, ... No tenemos el conocimiento ni sabemos cómo poder brindar de esa formación a las personas con discapacidad auditiva, entonces sería uno como de los puntos ahí álgidos al momento de poder brindar esta esta formación ... La parte de educación inclusiva de nuestra entidad todavía está en proceso de mejora porque pienso que todavía tenemos muchas falencias para poder que todos aportemos a ese proceso”*, lo que denota cierta conciencia respecto a lo que la educación inclusiva implica, pero al mismo tiempo cierta preocupación respecto a la idoneidad y preparación para abordar esta población desde las diferentes áreas del conocimiento.

En lo que concierne a la pregunta 2, la cual busca conocer si piensan que se proporcionan las oportunidades y recursos adecuados para la inclusión de dicha población, todas las personas entrevistadas coincidieron en que a pesar de que se ha avanzado en el cumplimiento de las políticas públicas de inclusión, aún falta trabajar mucho en visualizar las oportunidades y obtener recursos necesarios para atender a dicha población. Algunas reflexiones que salen de este cuestionamiento sugieren que *“el centro de formación carece de muchos elementos para este tipo de procesos... hace falta capacitación para los instructores para que podamos sentirnos capaces y aptos de poder abordar ese tipo de aprendices con estas discapacidades... Hay muy pocas personas que tengan todas las condiciones técnicas para desempeñarse como intérprete de lenguaje de señas ... Los instructores realmente no contamos con una preparación específica para brindar o cubrir ese aspecto de la inclusión en cuanto a la educación, y siento que existen pocas herramientas a nivel nacional como para poder darle la adecuada cobertura a esta población”* y otras cuestionan la pertinencia de la inclusión, en la medida que la relacionan más con el cumplimiento de la política pública y la meta, que a lo que realmente sugiere la inclusión de esta población en los procesos formativos *“Oportunidades se dan, pero*

*se dan por cumplir metas, considero yo, entonces aparecen o llegan las personas con discapacidad Y pues los centros por cumplir metas los incluyen en la formación, pero sin tener a las personas idóneas para darles o para brindarles esa formación”.*

Lo anterior indica que los instructores reconocen una falta de capacitación y de idoneidad en los procesos de inclusión, dado que la capacitación ha sido nula y al mismo tiempo saben lo que implica tener a un aprendiz sordo en clase, las necesidades de éste y los ajustes curriculares que requieren. Por otra parte, se hace evidente la dificultad de encontrar personal idóneo para llevar a cabo el rol de intérprete, puesto que el perfil que la entidad requiere es altamente calificado y escaso; muestra de eso es que a la fecha no se cuenta con intérprete en el centro de formación y se afecta la formación de los aprendices con discapacidad vinculados actualmente.

Por otra parte, recuperando la segunda categoría, denominada “*Desafíos y estrategias en la promoción de la educación inclusiva*”, en la pregunta tres, al hablar de barreras y desafíos que generalmente se encuentran al momento de abordar la población con discapacidad auditiva, los entrevistados coincidieron en varios puntos, el primero es el desconocimiento del lenguaje de señas colombianas “*No sabemos el lenguaje de señas, no sabemos comunicarnos el sordo... Yo creo que el principal desafío es que el lenguaje de señas debería volverse una tercera lengua... El principal desafío, creo yo que es el desconocimiento en cuanto a comunicación con las personas de discapacidad auditiva... Lo primero es que el lenguaje de señas, creo que es un porcentaje muy bajo, sino nulo de instructores o por lo menos docentes que lo saben*” y por otra parte, concuerdan en la falta de capacitación como desafío para abordar la formación profesional integral a aprendices con discapacidad, “*yo creo que los desafíos deben ser las capacitaciones, que nosotros estemos capacitados realmente para poder darle como la formación integral a esas personas con esa discapacidad...Capacitaciones que sean netamente orientadas a este tipo de personas, ya que se les puede brindar esa oportunidad y hacerlo de manera real, no solamente por cumplir a veces ciertos objetivos... Pienso que básicamente la capacitación, creo que nosotros como instructores tenemos que tener una capacitación en estos en estos ámbitos para no llegar como se dice a inventar en un ambiente de formación con este tipo de aprendices... Yo creo que estamos poco*

*capacitados, poco preparados para atender a la población con discapacidad auditiva, como se debe”.*

Los actores de la comunidad educativa, principalmente los instructores ven el lenguaje de señas colombianas y la capacitación como una herramienta fundamental para abordar la educación inclusiva de manera pertinente; a pesar de existir un intérprete, el hecho de no dominar la lengua materna de la población sorda, genera una imposibilidad de comunicación de manera efectiva y personal, por otro lado, el desconocimiento a la hora de adaptar materiales, la pertinencia de las ayudas didácticas, las metodologías para evaluar y la praxis pedagógica en general se han convertido en un gran desafío para quienes forman desde las aulas a esta población tan específica.

Ahora bien, a la hora de hablar de estrategias que consideran apropiadas para superar los desafíos mencionados anteriormente, en la cuarta pregunta, los entrevistados mencionan: *“Abrir espacios, ambientes especializados para personas con discapacidad auditiva... Primero tenemos que ser puestos en contexto, o sea que cuando llegemos a una formación sepamos que vamos a tener ese tipo de aprendices para así nosotros mismos podemos preparar antes y no durante el proceso... Se debería de atender con las respectivas adaptaciones al diseño curricular y en específicamente auditivo, pues o lenguaje de señas para los mismos instructores”,* respecto al lenguaje de señas colombianas que ha sido un común denominador, mencionan *“deberían volverlo un lenguaje universal, también que éste se incluyera dentro de los catálogos de cualificaciones y que todas las personas pudiéramos trabajar con lenguaje de señas y tuviéramos un acceso masivo al lenguaje de señas”.*

Dentro de las estrategias que se proponen en este cuestionamiento surgen unas respuestas muy particulares, el hecho de abrir ambientes especializados requiere una inversión del estado para conseguir aulas apropiadas, material pertinente e intérpretes idóneos en diversas especialidades, con excepción de este momento coyuntural en el que no hay intérpretes, generalmente se cuenta con uno o dos para toda la población sorda del centro de formación, lo que de cierta forma genera descontento entre los instructores puesto que el intérprete en ocasiones no tiene

conocimiento del área técnica de formación y el mensaje no llega de manera apropiada al aprendiz, o no existen señas para palabras específicas de cada campo del conocimiento; entre otras respuestas, concuerdan en ser puestos en contexto antes de que el aprendiz sordo llegue, esto implica mejorar los canales de comunicación entre la administración, las coordinaciones y los instructores y los intérpretes; finalmente coinciden en implementar el lenguaje de señas y la capacitación como un requisito obligatorio para la formación.

Finalmente, en el abordaje de la tercera categoría denominada *“Colaboración y buenas prácticas en la educación inclusiva”*, por medio de la quinta pregunta se buscó conocer la articulación que hay entre el SENA, los empresarios, instructores y aprendices para abordar la formación profesional integral de los aprendices con discapacidad auditiva, por medio de la entrevista se pudieron recoger las siguientes reflexiones: *“He visto en eso una gran barrera...Creo que no hay un engranaje entre estas personas y precisamente por eso es tan deficiente esa inclusión, cada quien trabaja por su lado trabaja de la forma que cree que se debe trabajar y trata de solucionar estos desafíos...Creo que sí nos falta mucho en el tema ... como aprendices, lo que percibo es que al inicio hay mucha colaboración de parte de ellos, pero luego se vuelve una carga también para ellos, en tanto instructores, pues siendo instructor ya 9 años no he tenido la primera capacitación respecto a este tipo de población en cómo atenderlos, cómo dirigirme a ellos, Los directivos y las empresas creo que (ojalá me esté equivocando) que buscan más que todo cumplir metas que pone la institución para lograr así algún requerimiento del Estado...Yo pienso que es una colaboración todavía muy pobre. Creo que todavía nos falta tener una conexión entre ese grupo”* indudablemente con base en estos hallazgos se podría afirmar que hay una desarticulación en el engranaje que busca que los aprendices transiten espacios académicos sanos y se proyecten a espacios productivos apropiados, estas respuestas sugieren un esfuerzo entre las partes para establecer lineamientos y encaminar las acciones hacia un mismo objetivo.

Para concluir con el análisis del primer objetivo específico, la última pregunta buscó saber si existían casos de trayectorias de aprendices egresados del centro que se pudieran destacar o catalogar como sobresalientes, a lo que la mayoría contestaron que no conocían, pero se pueden destacar algunas reflexiones *“Un curso de logística,*

*era un técnico en operaciones logísticas y tuve un grupo de 23 aprendices sordos era una alianza que teníamos con INSOR y teníamos nuestra intérprete...Si, tres aprendices del área de peluquería y realmente la labor ha sido muy buena. Ellos han logrado culminar su etapa lectiva con mucho éxito... Conocí un caso de éxito en la regional Nariño, donde llegó una aprendiz con discapacidad auditiva, tenía un profesional a cargo en ese tipo de población, el cual asistía a todas sus formaciones con ella y fue tan buena, pues la práctica que hasta el mismo intérprete logró generar conocimientos del área específica.”.*

Respecto al primer caso, fue un grupo que se formó en convenio con el Instituto Nacional de Sordos (INSOR), aproximadamente en el 2018, a pesar de culminar con éxito no se siguieron realizando dichas alianzas. Respecto al segundo caso, son aprendices egresadas del programa de peluquería en las últimas vigencias y el último caso no pertenece a nuestra regional, pero es destacable en el orden nacional.

Para culminar este primer análisis, podemos concluir que los actores de la comunidad académica conocen sobre inclusión, la educación inclusiva no es un tema nuevo, sin embargo, se reconoce de primera mano que a pesar de que se ha avanzado en la construcción de una comunidad académica más incluyente y acogedora para esta comunidad, falta unir esfuerzos y establecer lineamientos medibles y claros para promover una verdadera inclusión. Respecto a los desafíos que enfrenta la comunidad SENA a la hora de hablar sobre población sorda, se encuentra como primera barrera el desconocimiento del lenguaje de señas y la falta de capacitación de los instructores para abordar estos aprendices con estrategias didácticas pertinentes que permitan una construcción del conocimiento apropiada y en cuanto a colaboración y buenas prácticas, es necesario que desde las diferentes aristas que conforman la comunidad educativa y el sector productivo se generen rutas claras para los aprendices y así poder tener más casos de éxito que posicionen al SENA desde una inclusión veraz e integral.

## OBJETIVO ESPECÍFICO 2

Este apartado contendrá el análisis del segundo objetivo específico, el cual busca indagar las propuestas formativas que desde la Dirección General del SENA han puesto en marcha para incluir personas con discapacidad auditiva desde en la vigencia 2021- 2022 en el centro de Comercio y Turismo, en la ciudad de Armenia – Quindío.

A continuación, se realizará el análisis de las entrevistas semiestructuradas realizadas a instructores que han participado de formación con aprendices sordos. Cabe resaltar que el número de instructores entrevistados es limitado puesto que son muy puntuales las formaciones en las que hay este tipo de población, las respectivas transcripciones que se pueden encontrar en los anexos.

Cabe resaltar que los instructores que participaron son de planta, llevan trayectorias importantes en la entidad y sus experiencias representan un insumo importante para este proyecto, sus campos de conocimiento son diversos, entre ellos, peluquería, investigación, logística y comunicación, y sus experiencias se verán agrupadas en tres categorías de análisis, las cuales son:

*“Evaluación del Trabajo Institucional en el Contexto de la Inclusión de Personas con Discapacidad Auditiva”*, la cual se busca analizar por medio de las siguientes preguntas:

1. ¿Cómo describiría el trabajo institucional con relación a personas con discapacidad auditiva que han participado en las propuestas formativas del SENA en el Centro de Comercio y Turismo?
2. ¿Cuáles son los factores clave que contribuyen al éxito de la inclusión de personas con discapacidad auditiva en las propuestas formativas?

Esta categoría aborda el análisis crítico y exhaustivo del enfoque y los procedimientos institucionales implementados en el Centro de Comercio y Turismo del SENA con respecto a la participación de personas con discapacidad auditiva en sus propuestas formativas.

Por otra parte, la segunda categoría se denomina Análisis del Impacto de la Integración de Individuos con Discapacidad Auditiva en el Ambiente Formativo y en la Dinámica Organizacional del Centro de Comercio y Turismo, ésta busca ser analizada por medio de los siguientes interrogantes:

3. ¿Qué impacto ha tenido la inclusión de personas con discapacidad auditiva en el entorno formativo y en la dinámica del Centro de Comercio y Turismo?
4. ¿Cuáles son los aspectos más positivos que ha identificado en las propuestas formativas del SENA para personas con discapacidad auditiva?

Es importante mencionar que esta categoría se enfoca en la evaluación profunda y multidimensional de cómo la inclusión de personas con discapacidad auditiva ha influido en el entorno educativo y en la cotidianidad del Centro de Comercio y Turismo y la comunidad educativa en general

Finalmente la tercera categoría denominada “Identificación de Desafíos y Formulación de Recomendaciones Estratégicas para una Inclusión más Efectiva de Personas con Discapacidad Auditiva” se abordará por medio de las siguientes preguntas:

5. ¿Cuáles son los desafíos o barreras que considera que aún deben ser abordados para una inclusión más efectiva de las personas con discapacidad auditiva?
6. ¿Qué sugerencias o recomendaciones tiene para mejorar las propuestas formativas y la inclusión de personas con discapacidad auditiva en el Centro de Comercio y Turismo?

Esta última categoría se dedica a la identificación y análisis de los obstáculos y las barreras existentes en la inclusión de personas con discapacidad auditiva, con el objetivo de desarrollar recomendaciones y sugerencias que puedan guiar la mejora de las propuestas formativas y la política de inclusión en el Centro de Comercio y Turismo del SENA.

Para iniciar, abordaremos la primera categoría de análisis, en la que de cierta forma hay respuestas divididas, por un lado, algunos de los entrevistados no fueron claros al responder a la pregunta que pedía la opinión sobre el trabajo institucional, algunos la evadieron, por otro lado, otra persona expresó que ha sido bajo debido a la falta de acompañamiento *“A mí me parece que el trabajo institucional es más bien bajo, porque no se les hace como ese seguimiento a nivel de su salud. No se les hace un acompañamiento y es a nosotros como instructores a los que nos toca hacer un doble esfuerzo para darle la formación a una persona que tiene este tipo de problemas”* y otra persona respondió que el trabajo institucional ha sido bueno, en la medida que se han visto avances en el tema de inclusión *“El ejercicio ha sido bastante positivo, no ha sido perfecto y cosas que hemos tenido, que pues que estamos trabajando para mejorar, pero pues hemos avanzado en él de una manera significativa en cuanto a que al momento de tenerlos en formación ha sido un aprendizaje, pues no solamente para para ellos, para esos aprendices, sino también para nosotros como instructores.”*; sin embargo, queda un sinsabor dado que no hubo reflexiones críticas al respecto que generaran una discusión académica que permitiera ahondar más en el desarrollo de esta pregunta, ahora bien, hay un discurso desde el modelo médico rehabilitador al afirmar que es necesario hacer un doble esfuerzo para orientar a una persona que tiene este tipo de “problemas”, afirmación que sugiere la necesidad de una rehabilitación por parte del individuo objeto de una formación.

Sin embargo, en la siguiente pregunta que cuestionaba sobre los factores claros, los instructores tuvieron una mejor disposición y más claridad al responder, que consideraban que los factores claves para el éxito de la inclusión son *“Primero que todo la capacitación a los instructores, considero que el éxito puede ser mejor, si nosotros de una u otra manera fortalecemos esa inclusión con capacidad en los instructores, seguramente que van a llegar muchos más aprendices y el impacto va a ser más positivo... Uno como instructor tiene que adaptarse a ellos no los puede ignorar y a través del intérprete debe siempre preguntar y estar pendiente si el aprendiz está llevando el ritmo o si tiene vacíos o si es necesario reforzarle, o que otro tipo de actividades se deben llevar a cabo para que él se sienta realmente integrado en el desarrollo del módulo o de la competencia que se esté llevando a cabo. La presencia del intérprete es fundamental en el Sena porque los instructores*

*no estamos capacitados para ello... El material de apoyo, el proyecto formativo que debe ser como a la medida. El instructor que debe ser sensible a la inclusión. Un buen intérprete. Y tener realmente espacio donde ellos desarrollen sus etapas productivas... La clave es un poco el tema de caracterización de este tipo de población, ese tipo de personas y una excelente planeación entre intérpretes e instructores para que sea inclusión y ese desarrolló práctico la formativo en ellos Realmente surtan el efecto que se espera.”*

En esta instancia se identifican algunos puntos importantes, el primero es la capacitación puesto que sienten que carecen de herramientas para abordar este tipo de retos; en segundo lugar la capacidad de adaptación y la empatía, discurso propio del modelo social y de la diversidad funcional, dado que el acompañamiento en el proceso es fundamental para conocer las necesidades del aprendiz, en tercer lugar la presencia del intérprete como el puente para generar comunicación entre los aprendices sordos y el resto de la comunidad, en cuarta instancia la caracterización, planeación pedagógica y comunicación entre los actores de la comunidad académica.

En el análisis de la segunda categoría, se pudo identificar que la mayoría concuerdan en que el impacto ha sido positivo, se obtuvieron las siguientes reflexiones *“El impacto que ha tenido ha sido muy bueno en cuanto a que pues nosotros como instructores hemos aprendido señas también con ellos... Yo pienso que es alto, porque para todos es un riesgo en el sentido de que es nuevo, es novedoso que nos toca acoplarnos a unas condiciones particulares... el impacto de esa inclusión en cierta parte es bueno, es bueno para el centro, porque digamos que hay chicos que hay llegan a la formación y se quedan, más no es el caso de todos”*, así pues, podemos notar que dentro de las conclusiones más importantes, la inclusión genera un impacto positivo en el que se promueve el aprendizaje en doble vía, tanto en aprendices, como en instructores, puesto que la necesidad de comunicación es imperativa; por otra parte, se genera una buena sensación del impacto, en la medida que representa un nuevo reto para el instructor y demanda su mejor puesta en escena para atender condiciones precisas y particulares y finalmente se nota que la inclusión genera un buen ecosistema en el centro de formación puesto que dicha población tiene la posibilidad de interactuar con la demás comunidad y ampliar sus círculos sociales, lo cual permite una mejor integración.

Siguiendo con la segunda categoría de análisis, al preguntar por los aspectos positivos, el 50% no identificó ninguno, pero el otro 50% aportó las siguientes reflexiones *“El primero y más importante para mí es haberles abierto la puerta. Permitir que lleguen a la institución a formarse. Que puedan habilitarse para el desarrollo de un oficio o de o de una actividad específica, el segundo que se cuente con unos intérpretes que les permitan a ellos incluirse dentro de las condiciones de la formación que imparte el Sena. ...En la formación habían unos aspectos técnicos o unas palabras técnicas que no se tenía señas o traducción para para esas palabras, entonces, dentro del ejercicio que hicimos fue tratar de sacar unas señas para estas para esas palabras técnicas para algún tipo de herramienta o alguna técnica que estuviésemos empleando”*.

Estas opiniones sugieren que el hecho que el SENA como entidad formadora se acoja a las políticas públicas y abra sus programas de formación a toda la comunidad, es un acierto, ahora bien, en la praxis, la creación de nuevo conocimiento en torno a la producción lingüística ha sido un factor positivo a destacar, puesto que se convierte en un gran insumo a nivel nacional para futuras formaciones.

En la tercera categoría al mencionar los desafíos al abordar esta población la mayoría de entrevistados coincidieron en la falta de capacitación por parte de la entidad *“Definitivamente capacitación, yo considero que la capacitación es fundamental en toda la comunidad académica, no solamente en instructores, sino en personal administrativo, en personal de servicios generales, incluso desde los mismos porteros”*, sin embargo se suscitaron algunas reflexiones importantes relacionadas con el ser *“El primer desafío es que el instructor sea consciente de la necesidad de incluir esos aprendices en su proceso formativo. El segundo es que el instructor reconozca sus limitaciones y avances... simplemente falta tener mucha sensibilidad hacia la inclusión.”* otras relacionadas con recursos *“Otra barrera es que no tenemos los ambientes formativos, el material de apoyo adecuado para ellos, o sea, faltan prepararnos para recibir a las personas con discapacidad.”* y finalmente desafíos relacionados con la interacción, planeación y desarrollo curricular del equipo ejecutor, administrativos y comunidad en general, *“yo creo que el desafío es un poco desde la parte de administración de la formación, donde se tienen que entender que los*

*intérpretes deben llegar previo a la llegada de los aprendices y deben contribuir desde antes de que ellos lleguen en todo el tema de desarrollo curricular y diseño curricular para que realmente impacte positivamente en nuestros aprendices la formación y pues que el aprendiz no llegue o el intérprete no llegue a tratar de adivinar qué es lo que el instructor quiere decir, sino que ya con previa coordinación con el instructor se puedan mejorar esos aspectos de planeación”.*

Los anteriores desafíos dieron pie a sugerencias de mejora como “Ejercicios un poco más previos de planeación... yo revisaría los proyectos de formación y los convertiría en proyectos que permitieran que ellos, en la práctica, aprenda. También haría que se revisarían las guías y que se generarán guías solo para esa población porque es muy diferente... Yo creería que la administración debe ser en algunos casos la administración, las coordinaciones deben ser más laxas en el tratamiento con ellos, no tener los mismos parámetros que si se tienen con el resto de los aprendices”, esto requiere de un trabajo conjunto, ajustes razonables a las formaciones y generaciones de rutas de aprendizajes individualizadas que respondan a las necesidades de los aprendices.

### OBJETIVO ESPECÍFICO 3

El tercer objetivo específico buscó de manera anónima encuestar a los participantes de las entrevistas semiestructuradas del segundo objetivo específico, con el fin de darles la posibilidad de seleccionar entre diversas opciones algunas preguntas relacionadas con la educación inclusiva y los espacios de desarrollo académico y social de los aprendices.

La encuesta fue diseñada en digital, podrá ser encontrada en el siguiente link, <https://forms.gle/FWG353kcfWw36xW66>, contenía 6 preguntas de selección múltiple, en algunos casos solicitaba dar más detalles si la respuesta había sido “otros”. Se elaboró con un lenguaje claro y comprensible al público y no se solicitaron datos dado que al realizar las entrevistas se notó un poco de temor al responder de manera crítica en un par de participantes. Se optó por mantener de manera anónima sus identidades.

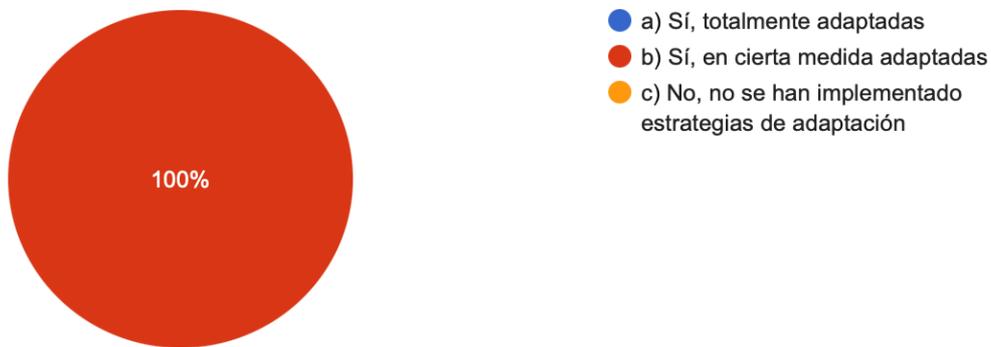
Es importante resaltar, así como en el análisis del objetivo inmediatamente anterior, que la población encuestada no es mucha, debido a que son muy pocos los instructores que han tenido la posibilidad de trabajar con esta población.

Ahora bien, después de aplicar la encuesta, se hizo la recopilación de datos, se revisó que los datos estuvieran limpios y sin ningún faltante o inconsistencias en las respuestas y se procedió al análisis.

A continuación se analizará pregunta por pregunta:

En la pregunta número 1, se le cuestionaba al instructor respecto a si consideraba que se han implementado estrategias de adaptación o flexibilización para facilitar la participación de los aprendices con discapacidad auditiva en la formación profesional integral ofrecida por el SENA, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

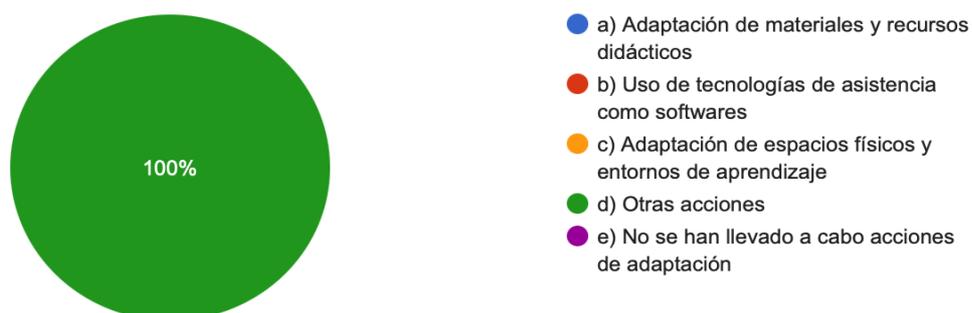
Figura 5 - Implementación De Estrategias De Adaptación O Flexibilización



Esto sugiere, que los instructores reconocen que se han hecho esfuerzos, no hay nulidad en acciones que propendan por la inclusión, pero tampoco consideran que como entidad están totalmente alineados con los requerimientos que dicha población necesita, lo que validaría las respuestas dadas en ambas entrevistas, donde manifiestan que se han hecho esfuerzos, pero aún falta camino por recorrer.

En la segunda pregunta, se cuestionaba sobre el tipo de acciones de adaptación o flexibilización se han llevado a cabo para los aprendices con discapacidad auditiva, dando algunas opciones y también dejando abierta la posibilidad de expresarse por medio de la opción “otros”, los resultados fueron los siguientes:

**Figura 6 - Tipos de acciones de adaptación y flexibilización**



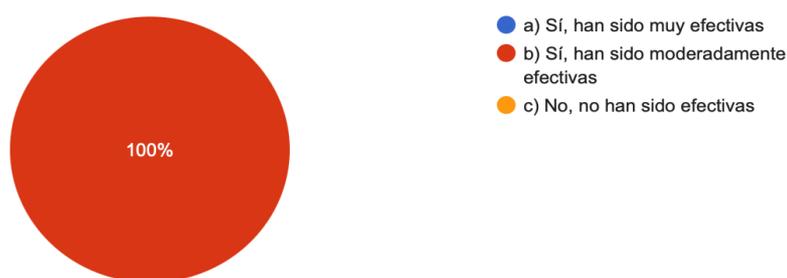
El 100% de los instructores escogieron la opción “otras acciones” y las respuestas fueron:

Intérpretes
Uso de intérpretes
Intérpretes de señas
Contratación de intérpretes de lenguaje de señas

Lo que valida en las entrevistas anteriores la importancia de los intérpretes en el centro como única adaptación que se ha hecho al proceso con aprendices sordos, puesto que también se pudo corroborar que la entidad no cuenta con adaptación de materiales y recursos didácticos, asistencias mediadas por tecnología, entornos de aprendizajes especializados, pero tampoco está nula en los procesos de adaptación.

En lo que concierne a la pregunta 3 la cual cuestionaba sobre si las acciones de adaptación implementadas han sido efectivas para facilitar la participación de los aprendices con discapacidad auditiva, se obtuvieron las siguientes respuestas:

**Figura 7 - Efectividad De Las Acciones Implementadas Para La Adaptación Y Flexibilización**

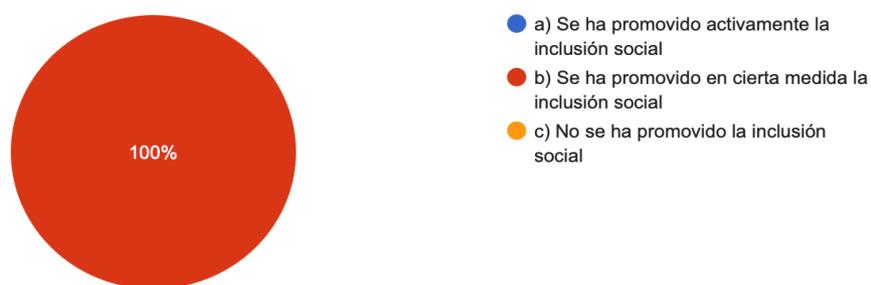


Al igual que en la primera pregunta no hay una nulidad en la eficiencia, pero tampoco hay una satisfacción total en dicho criterio, por lo cual queda el sinsabor de que probablemente si se han hecho esfuerzos que como comunidad educativa se valoran, pero han sido moderadamente efectivos, no totalmente. Lo cual tiene absoluta relación con los instrumentos pasados en los que los participantes mencionaban que se han hecho esfuerzos de cara a los requerimientos de las políticas públicas, pero

no somos referente como entidad en la atención de población sorda y aún queda camino por recorrer.

Siguiendo con el análisis, en la pregunta 4, se cuestionaba sobre la medida en la que consideraban que se ha promovido la inclusión social de los aprendices con discapacidad auditiva en el Centro de Comercio y Turismo

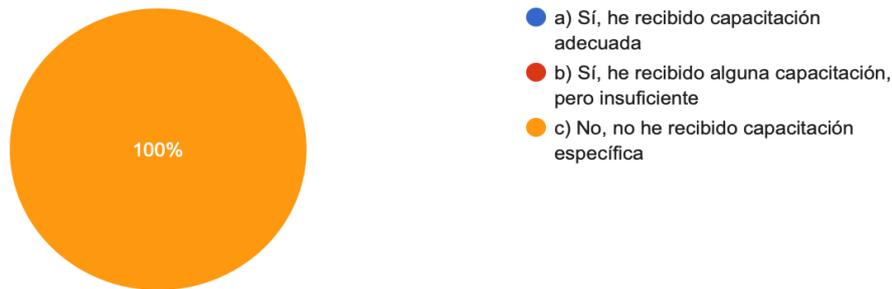
**Figura 8 - Promoción de la inclusión social de aprendices con discapacidad**



El 100% respondió que se ha promovido en cierta manera, lo que da validez a lo mencionado en las entrevistas, cuando los actores de la comunidad educativa indicaban que tener sordos en los procesos formativos creaba la necesidad de comunicación entre los aprendices, quienes se interesaban en relacionarse con ellos e incluirlos en sus actividades cotidianas de la praxis pedagógica. Esto sugiere que se necesita más visualización de esta población en el centro de formación.

En lo que respecta a la pregunta 5, se cuestionó sobre si había capacitación pedagógica o formación específica para trabajar con aprendices con discapacidad auditiva

**Figura 9 - Capacitación Pedagógica Orientada A La Formación De Aprendices Sordos**



La respuesta comprueba el rotundo no de las entrevistas y confirma la necesidad de capacitar a los instructores en atención a este tipo de población, equiparlos con los requisitos mínimos para tener una comunicación asertiva y un proceso formativo más apropiado.

En la pregunta 6, se cuestionó sobre cuál era el mayor desafío para la adaptación y flexibilización de la formación y los espacios de desarrollo académico y social para los aprendices con discapacidad auditiva, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

**Figura 10 - Desafío principal para la adaptación y flexibilización de la formación**



El 25% considera que la falta de conocimiento y conciencia sobre la necesidad de los aprendices con discapacidad, el 75% restante consideró que el desafío se constituye en todas las opciones dadas, falta de recursos y apoyos adecuados, sumados a la

falta de información y las barreras comunicativas y lingüísticas fundamentadas en el desconocimiento del lenguaje de señas colombianas.

Para finalizar este apartado, podemos concluir que las respuestas de esta encuesta reafirman los datos obtenidos por medio de las entrevistas anteriores, a pesar que se han realizado avances en adoptar una educación inclusiva, aún siguen siendo pequeños los pasos y las iniciativas implementadas por el SENA en el Centro de Comercio y Turismo, Regional Quindío, en relación con la formación de aprendices con discapacidad auditiva aún requiere un esfuerzo por parte de la administración.

## CONCLUSIONES

En este capítulo, se presentarán las conclusiones derivadas del estudio llevado a cabo, abordando cada uno de los objetivos propuestos.

Para el primer objetivo específico, enfocado en la percepción, se concluye lo siguiente:

A partir de los datos obtenidos, se confirma la existencia de una conciencia generalizada sobre la población con discapacidad auditiva entre los actores de la comunidad educativa del SENA. Se reconoce la importancia de la educación inclusiva en todos los procesos de la institución. Sin embargo, persiste una preocupación generalizada acerca de la falta de herramientas y recursos para atender adecuadamente a esta población. La comunidad académica en su conjunto no se siente suficientemente capacitada para abordar la formación de manera pertinente. Además, se identifican desafíos en el ámbito académico debido a la escasez de intérpretes calificados y a la necesidad de una flexibilización curricular real. El desconocimiento del lenguaje de señas colombianas se presenta como uno de los principales obstáculos en la pedagogía y la comunicación efectiva, lo cual es esencial para una formación exitosa. Se sugiere la implementación de una articulación más sólida entre los diferentes actores de la comunidad académica y una mayor sensibilización sobre la importancia de la inclusión como compromiso de toda la institución.

En cuanto al segundo objetivo específico, que buscaba indagar las propuestas formativas implementadas por la Dirección General del SENA para incluir a personas con discapacidad auditiva en el Centro de Comercio y Turismo en Quindío durante la vigencia 2021-2022, se concluye lo siguiente:

En términos institucionales, existen opiniones divididas sobre la efectividad del trabajo realizado en materia de educación inclusiva. Algunos participantes consideran que el apoyo brindado ha sido insuficiente, mientras que otros destacan avances positivos. No obstante, se evidencia una falta de reflexión crítica sobre las prácticas institucionales relacionadas con la inclusión, lo que sugiere la necesidad de abrir espacios de diálogo y evaluación más profundo. Al mismo tiempo se evidencia en

algunos participantes un discurso desde el modelo médico rehabilitador al sugerir que los aprendices “con problemas” deben tener un seguimiento clínico para ver su evolución, pero así mismo, algunos participantes abren la discusión alrededor de la necesidad de adaptarnos a ellos, lo que claramente parte de un modelo de la diversidad funcional. Por otro lado, existe un consenso en cuanto al impacto positivo de la educación inclusiva en la formación de aprendices. Se resalta la amplia gama de oportunidades de formación profesional disponibles y el valioso aprendizaje bidireccional que se promueve entre aprendices y instructores. Sin embargo, se identifica la necesidad imperativa de una planificación y preparación previa adecuada para recibir a estos aprendices, así como la adaptación de los materiales de formación propuestos.

En relación con el tercer objetivo específico, se reconoce la importancia de los esfuerzos realizados, pero se resalta la necesidad de una mayor alineación y diversificación de estrategias para la inclusión efectiva de personas con discapacidad auditiva. Se destaca el uso de intérpretes de lenguaje de señas colombianas como una estrategia fundamental, aunque se evidencia la ausencia de adaptaciones curriculares, materiales y recursos didácticos adecuados, así como entornos inclusivos de aprendizaje. A pesar de los avances en la inclusión social, se requiere una mayor visibilidad y promoción de las interacciones entre aprendices sordos y oyentes, así como el fortalecimiento de herramientas para una comunicación efectiva.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

- Asamblea General de la ONU. (1948). Declaración Universal de Derechos Humanos. (217[III] A). Paris. <https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>
- Ainscow, M. (2001) *Desarrollo de escuelas inclusivas*. Madrid: Narcea
- Ainscow, M. (2005a) Developing inclusive education systems: what are the levers for change? *Journal of Educational Change* 6, 109-124
- Ainscow, M. (2005b). La mejora de la escuela inclusiva *Cuadernos de Pedagogía*, 349, 78-83.
- Ainscow, M., Farrell, P. and Tweddle, D. (2000) Developing policies for inclusive education: a study of the role of local education authorities. *International Journal of Inclusive Education* 4(3), 211-229
- Ainscow, M y Miles, S. (2009) Desarrollando sistemas de educación inclusiva. ¿Cómo podemos hacer progresar las políticas? En C. Giné (coord), *La educación inclusiva. De la exclusión a la plena participación de todo el alumnado*, (pp. 161-170). Barcelona: Horsor
- Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Bogotá, Colombia: Gaceta Constitucional N°114. [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.htm](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.htm)
- Cobeñas, P. (2015). Visiones de sí de jóvenes y mujeres con discapacidad que asisten a escuelas públicas de la provincia de Buenos Aires [Tesis de maestría, Universidad Nacional de La Plata]. Repositorio Institucional – SEDICI.
- Cobeñas, P. y Grimaldi, V. (2018). Construyendo una educación inclusiva II. Aportes para repensar la enseñanza en escuelas para todos. Asociación Azul.
- Congreso de la República de Colombia. (1994). Ley 115 por la cual se expide la Ley general de educación. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=292>
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad”, adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 13 de diciembre de 2006. Ley 1346 de 2009. <https://www.mincit.gov.co/ministerio/ministerio-en-breve/docs/ley-1346-de-2009.aspx>
- Cortés, A. (2017). Evolución de la comunidad Sorda y su educación y propuestas para la difusión de la lengua de signos. Universitat Pompeu Fabra.
- Egido Gálvez, I., Cerrillo Martiín, R., & Camina Durantes, A. (2014). La inclusión social y laboral de las personas con discapacidad intelectual mediante los programas de empleo con apoyo. Un reto para la Orientación. REOP - Revista Española de

- FIAPAS (VV.AA.) (1990): Dossier informativo: Detección Precoz de la sordera (Dir. Carmen Jaúdenes) (2o edición). Madrid 1997.
- García M, Fernández J, Alvira F. El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de Investigación. Madrid: Alianza Universidad Textos, 1993; p. 141-70.
- INSOR, 2021. Recomendaciones sobre la inclusión laboral de las personas sordas: aproximaciones y aportes. <https://www.insor.gov.co/insorlab/wp-content/uploads/2021/12/ARTICULO-SECTOR-LABORAL.pdf>
- Jacinto, C. (2012). El secundario vale, Saberes, certificados y títulos técnicos en la inserción laboral de jóvenes, p17, ISBN: 978-84-17133-09-2
- Jurado, P. y Ramírez, A. (2009). Educación inclusiva e interculturalidad en contextos de migración. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 3(2), pp. 109-124. <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol3-num2/art7.pdf>. Consultado el (Fecha).
- Ministerio de Educación, 2016. <https://www.mineduacion.gov.co/1759/w3-printer-234968.html>
- Ministerio de Educación, 2017, Educación inclusiva, <https://www.mineduacion.gov.co/portal/micrositios-preescolar-basica-y-media/Direccion-de-Calidad/Gestion-Institucional/374740:Educacion-inclusiva>
- Otondo, M. (2018). Inclusión de estudiantes con discapacidad en Educación Superior. *Espacios*, 39(49).
- Palacios, Agustina (2008), El modelo social de discapacidad: orígenes, caracterización y plasmación en la Convención Internacional sobre los
- Peña Hernández PA, Calvo Soto AP, Gómez Ramírez E. Modelos teóricos en discapacidad. En: Calvo Soto AP, Gómez Ramírez E, Daza Arana J, editores científicos. Modelos teóricos para fisioterapia. Cali, Colombia: Editorial Universidad Santiago de Cali; 2020. p. 149-177.
- Pérez Bueno, Luis (2010), Discapacidad, derecho y políticas de inclusión, Cinca, Madrid.
- Quiénes somos. (s. f.). Servicio Nacional de Aprendizaje SENA. <https://www.sena.edu.co/es-co/sena/Paginas/quienesSomos.aspx>
- Rama, Germán. (1998). El desafío del acceso, la calidad y la adecuación institucional en materia de educación para jóvenes. Juventud, educación y empleo. (Herramientas para la transformación, Nro 8). Cinterfor, Montevideo.
- Santangelo, M. (2020, septiembre). Educación de personas con discapacidad. Perspectivas, propuestas de enseñanza y evaluación en el área de matemática dentro de un 5to grado de Nivel Primario.

Toboso Martín M y Arnau Ripollés MS. La discapacidad dentro del enfoque de capacidades y funcionamientos de Amartya Sen. Araucaria. Revista Iberoamericana de Filosofía, Política y Humanidades [Internet]. 2008; 10(20):64-94.

Taylor, S. J. & Bodgan, R. (1984). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Buenos Aires: Ediciones Paidós  
UNESCO, 2006, Educación Inclusiva. <http://www.inclusioneducativa.org/ise.php?id=1>

Universidad Complutense de Madrid, Métodos y Técnicas de Investigación. <https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-55163/2Metodos.pdf>

Velarde, V. (2012). Los modelos de la discapacidad: un recorrido histórico Models of Disability: a Historical Perspective. Revista Empresa y Humanismo, XV(1), 115–136.

Vázquez JL. Evolución histórica de los modelos en los que se fundamenta la discapacidad. Madrid: Instituto de Migraciones y Servicios Sociales. 2003.

## ANEXOS

### TRANSCRIPCIONES ENTREVISTAS OBJETIVO ESPECÍFICO 1

Categorías de análisis	Información Participantes					Percepciones y opiniones sobre la educación inclusiva:		Desafíos y estrategias en la promoción de la educación inclusiva:		Colaboración y buenas prácticas en la educación inclusiva:	
	Entidad	Género	Edad	Cargo	Historial Académico	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6
Preguntas						<p><b>Pregunta 1</b> Cuál es su opinión sobre la educación inclusiva de personas con discapacidad auditiva...</p>	<p><b>Pregunta 2</b> ¿Considera que se están proporcionando suficientes oportunidades y recursos...</p>	<p><b>Pregunta 3</b> En su experiencia, ¿cuáles son los principales desafíos que enfrenta la comunidad académica en la...</p>	<p><b>Pregunta 4</b> ¿Qué estrategias considera esenciales para superar estos desafíos y promover una verdadera inclusión...</p>	<p><b>Pregunta 5</b> ¿Cómo percibe la colaboración entre los aprendices, instructores, directivos y empresas...</p>	<p><b>Pregunta 6</b> ¿Existen buenas prácticas o ejemplos exitosos que pueda destacar?</p>

<p><b>Participante 1</b></p>	<p>Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Centro de Comercio y Turismo</p>	<p>Femenino</p>	<p>66</p>	<p>Coordinadora Académica</p>	<p>Ing. Industrial Especialista en diseño de proyectos Maestrante en dirección de organizaciones</p>	<p>La Formación Profesional justamente se ajusta a personas con discapacidad auditiva porque es una formación que tiene una parte teórica, pero que tiene mucho de práctica. Entonces el hecho de que una persona se pueda capacitar queda realmente con potencialidades para su trabajo, para un buen desempeño en el trabajo</p>	<p>Creo que no, porque una cosa es decir que somos inclusivos y otra cosa es proporcionar lo que requiere una persona sorda para poderse desempeñar, para poder estar en la formación. Nosotros debemos proporcionar los espacios, los materiales y las personas que acompañan a través de su lenguaje de señas, que son los intérpretes, para que así podamos tener realmente una formación inclusiva</p>	<p>Pues hay muchas barreras, la primera es de percepción. No sabemos el lenguaje de señas, no sabemos comunicarnos el sordo. Segundo es que no tenemos los espacios adecuados para eso, porque no es igual la formación con ellos que la que la formación con un oyente y el otro es que tampoco tenemos los intérpretes suficientes para que en cada ambiente tuviéramos personas con discapacidad auditiva.</p>	<p>Abrir espacios ambientes especializados para personas con discapacidad auditiva. Ofrecer carreras más técnicas en donde ellos desarrollan con una gran concentración las tareas. Requerimos un buen recurso, el personal especializado, capacitar a los instructores porque aunque ellos no sean los intérpretes que tengan una comunicación con el aprendiz, y también, Los medios</p>	<p>He visto en eso una gran barrera. A nosotros nos cuesta cuando hay una persona sorda para poderla como llevar a una empresa e integrar a una práctica empresarial o a su vida laboral. Percibo que el aprendiz se aísla, que la persona está como aislada y a no ser que esté hablando con el intérprete todo el día que le haga toda la traducción de lo que le dicen los demás, Esa persona se aísla y todos nos da miedo acercarnos porque no sabemos cómo tratar a esa persona.</p>	<p>Un curso de logística, era un técnico en operaciones logísticas y tuve un grupo de 23 aprendices sordos era una alianza que teníamos con INSOR y teníamos nuestra intérprete. Me pareció fantástico el hecho de ese empeño que ellos le ponen al hacer. Eso fue una experiencia fabulosa porque al final uno termina comunicándose muy bien con ellos.</p>
------------------------------	---	-----------------	-----------	-------------------------------	--	--	--	---	--	--	---

<b>Participante 2</b>	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Centro de Comercio y Turismo	Masculino	38	Subdirector	Administrador de empresas Especialista en Finanzas Magister en Admón. Financiera Estudiante de Contaduría Pública	Me parece importante y aplaudo las políticas públicas que nos permiten contar con herramientas en el sector educación, tanto en el nivel público como en el nivel privado, para poder garantizar una verdadera inclusión de las personas con discapacidad. Porque todos tenemos derecho y desafortunadamente en períodos anteriores esos derechos de las personas con discapacidad se estaban vulnerando, toda vez que no existían políticas públicas ni existían recursos que permitieran la verdadera inclusión.	Desde el Sena hemos logrado garantizar en los últimos años los recursos para contratar intérpretes de señas que permitan una verdadera inclusión de los aprendices con discapacidad auditiva Sin embargo, pues vale resaltar que hay una dificultad en el sector, y es que hay muy pocas personas que tengan todas las condiciones técnicas para desempeñarse como intérprete de lenguaje de señas	Yo creo que el principal desafío es que el lenguaje de señas debería volverse una tercera lengua. Así como es de masificada la formación en inglés debería ser de masificada la formación en lenguaje de señas, para que de esta manera sí exista una verdadera inclusión en todos los contextos que se pueden generar dentro de una comunidad académica	Que se quiten todas las barreras que hay de acceso para certificarse con el Instituto Nacional de Sordos porque existe una barrera muy grande, no es fácil acceder a esto, deberían volverlo un lenguaje universal, también que éste se incluyera dentro de los catálogos de cualificaciones y que todas las personas pudiéramos trabajar con lenguaje de señas y tuviéramos un acceso masivo al lenguaje de señas	Yo creo que la colaboración es muy buena, somos un país muy solidario. Sin embargo, creo que sí nos falta mucho en el tema de apropiación de recursos para que más personas podamos conocer el lenguaje de señas y puede hacer mucho más sencillo para las personas e involucrarse y hacer parte de cualquier contexto académico laboral.	Si, tres aprendices del área de peluquería y realmente la labor ha sido muy buena. Ellos han logrado culminar su etapa lectiva con mucho éxito y lo más bonito de todo fue que en los intérpretes que lograron involucrar a sus demás compañeros para que aprendieran algunas señas que les permitieran manifestarle su cariño, su reconocimiento a los compañeros que tienen la discapacidad auditiva. estos intérpretes se ha logrado que los compañeros se involucren y puedan estar más conectados emocionalmente con todos. Y este año tuvimos un caso de una de las compañeras de peluquería que la tuvieron que operar del corazón y el intérprete a través de videollamadas, nos permitió conectarnos con ella para que le diéramos nuestro mensaje de aliento a través de Videollamada momentos antes de su cirugía. Y yo creo que eso, sin lugar a duda, generó un efecto muy positivo en la recuperación de la paciente, toda vez que se sintió querida, se sintió apoyada y se sintió muy rodeada de todos.
<b>Participante 3</b>	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA -	Masculino	29	Instructor de Salud	Tecnólogo en Atención Pre-Hospitalaria	Pues la verdad, a mí la parte de inclusión me parece muy importante y me parece que es una gran oportunidad para muchas	No, la verdad, no me parece, porque dentro de las políticas públicas	La formación de los instructores, la formación de las personas que	La capacitación por parte de las instituciones, eso es lo principal, que nos	Creo que no hay un engranaje entre estas personas y precisamente por eso	No, la verdad, no, no conozco ninguno. No conozco el primer caso así

	<b>Centro de Comercio y Turismo</b>					personas que la necesitan. El punto crítico acá es la no preparación por parte de los instructores que damos esa formación. No tenemos el conocimiento ni sabemos cómo poder brindar de ese formación a las personas con discapacidad auditiva, entonces sería uní como de los puntos ahí álgidos al momento de poder brindar esta formación	pues no se están incluyendo este tipo de personas con discapacidad. A veces se olvidan como por parte de las administraciones y pues al no tener tampoco la preparación de los centros de formación para poder brindarles esa educación superior, a veces son muy limitadas las oportunidades que tienen estas personas y tienen que salir esa trabajar en lo que le resulte y a veces no, no hay oportunidades de empleo para ellos	imparten esta formación a las personas con discapacidad auditiva. Ese es el reto grande. Dejar de verlos como personas con discapacidad, porque eso es lo primero que tenemos que hacer nosotros y poder verlos como aprendices común y corriente. Precisamente por eso se llama inclusión	capaciten a los a los docentes e instructores para poder impartir este tipo de formaciones y atender a esa población de la mejor manera posible.	es tan deficiente esa inclusión, cada quien trabaja por su lado trabaja de la forma que cree que se debe trabajar y trata de solucionar estos desafíos que se nos presentan con las personas con discapacidad, pero cada quien trabaja por su lado.	exitoso, entonces no podría decirles.
<b>Participante 4</b>	<b>Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Centro de Comercio y Turismo</b>	<b>Femenino</b>	<b>42</b>	<b>Instructora de Ventas</b>	<b>Administrador a Financiera Especialista en Gerencia y Mercadeo</b>	Yo creo que todos merecemos una oportunidad. Cierto que ellos también necesitan una oportunidad, pero con las personas idóneas y adecuadas que le puedan que brindar o transmitir la información que nosotros estamos impartiendo porque es muy frustrante cuando uno tiene en el ambiente de formación una persona con discapacidad y uno no tiene como llegarle a ellas o no, tiene las herramientas y los conocimientos necesarios para llegarle a ellas	No, yo creo que no se están dando las oportunidades, pues porque aquí en el Sena no tenemos. Yo en los 4 años que llevo experiencia no he tenido casos de personas que tengan discapacidad auditiva.	Bueno, yo creo que los desafíos deben ser las capacitaciones, que nosotros estemos capacitados realmente para poder darle como la formación integral a esas personas con esa discapacidad.	Las capacitaciones, capacitaciones indiscutiblemente. Que nosotros tengamos al menos los conocimientos de cómo abordar este tipo de población y que también tengamos las personas idóneas y capacitadas	Un tris indiferente. Un poco indiferente porque realmente si no estamos capacitados, cómo le voy a decir que es bueno? No, somos indiferentes y de pronto excluimos un poco a este tipo de población. Nos falta más inclusión.	No, no, de pronto tengo un compañero, sí que tiene una que una discapacidad auditiva. Y pues con él ya he aprendido a comunicarme, pues porque somos muy cercanos cuando no usa el su auricular o algo. Entonces Eh, ya sé cómo hablarle y de qué forma para que él me pueda entender
<b>Participante 5</b>	<b>Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Centro de</b>	<b>Masculino</b>	<b>36</b>	<b>Instructor Contenidos Digitales</b>	<b>Diseñador Gráfico y Multimedial Magister en Gerencia de Mercadeo</b>	Que para que sea realmente inclusiva se requiere personal capacitado ya o capacitación a los instructores para atender este tipo de población ... también se dificulta, sobre todo en las áreas	Actualmente no, dado que en mi caso considero que el centro de formación carece de muchos	Los principales desafíos sobre todo son en capacitación de los instructores. Y capacitaciones que	Una estrategia esencial sería considerar establecer un grupo de instructores el cual esté netamente capacitado para este	Bueno, como aprendices, lo que percibo es que al inicio hay mucha colaboración de parte de ellos, pero luego se	Bueno, conocí un caso de éxito en la regional Nariño, donde llegó una aprendiz con discapacidad auditiva, tenía un profesional a cargo en ese tipo de población, el

	<b>Comercio y Turismo</b>				<b>Especialista en Estrategias Trasmidia Animador Digital Modelador 3D</b>	tecnológicas, Porque también la persona que hace el traspaso de información desconoce en algún momento cómo hacer la traducción o el simbolismo para que entienda la persona con dificultad auditiva Los diferentes procesos de la formación	elementos para este tipo de procesos, en caso de El área de contenidos digitales, tenemos área especializada en diseño de libros y demás, pero no conocemos, por ejemplo, un sistema que incluya también otras áreas, por ejemplo, el baile que incluyamos también dentro de nuestra formación, como atender la persona con discapacidad auditiva a través de capacitaciones en lenguaje de señas u otros u otras herramientas que pueden facilitar el proceso para el aprendiz.	sean netamente orientadas a este tipo de personas, ya que se puede brindar esa oportunidad y hacerlo de manera real, no solamente por cumplir a veces ciertos objetivos, sino que se cumple realmente en atender ese tipo de población, con herramientas eficientes y de calidad. Donde se logren resultados y resultados demostrables con los aprendices vinculados al sector productivo.	tipo de personas ¿ya?, y que esto vaya volviéndose multiplicador hacia otras áreas. Y de esta manera empezar como a que no se vea como incluir a la persona, sino que ya sea parte del contexto y que no se vea como que es una persona diferente, sino una persona de la cual nos sentimos en la capacidad de aprender. Como una persona normal como un aprendiz sin ningún tipo de discapacidad.	vuelve una carga también para ellos, ese tipo de personas. ¿Por qué? Porque terminan arrastrando, por decirlo de esa manera, muy coloquial en la formación a las personas discapacitadas porque también carecen de los conocimientos o carecen de la forma de comunicarse con ellos; en tanto instructores, pues siendo instructor ya 9 años no he tenido la primera capacitación respecto a este tipo de población en cómo atenderlos, cómo dirigirme a ellos, Los directivos y las empresas. Creo que (ojalá me esté equivocando) Creo que buscan más que todo cumplir metas que pone la institución para lograr así algún requerimiento del Estado.	cual asistía a todas sus formaciones con ella y fue tan buena, pues la práctica que hasta el mismo intérprete logró generar conocimientos del área específica. Y él proporcionaba también herramientas al aprendiz y logró ser un aprendiz destacada, y creo que representó en Worldskills en el regional Nariño. Eso fue como hace 8 años, pero era un personal que estaba netamente y exclusivo para ella.
<b>Participante 6</b>	<b>Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Centro de Comercio y Turismo</b>	<b>Masculino</b>	<b>42</b>	<b>Instructor de Software</b>	<b>Ingeniero de Sistemas y Computación Especialista en Gerencia de Proyectos.</b>	creo yo que es importante darles la oportunidad de que se capaciten en muchas de las de las áreas que ofrece el Sena, creo que pues es complicado en ese momento, pero sí deben tener la oportunidad.	Bueno, cuando hablamos de plena participación y desarrollo, yo diría que no. Oportunidades se dan, pero se dan por cumplir metas, considero yo, entonces aparecen o llegan las personas con discapacidad Y pues los centros por cumplir metas los incluyen en la formación, pero sin	Bueno, el principal desafío, creo yo que es el desconocimiento en cuanto a comunicación con las personas de discapacidad auditiva, nosotros como docentes, como instructores, en el caso en mi caso, pues desconocemos la forma de comunicarnos adecuadamente	Se que actualmente hay es una estrategia que es la de los intérpretes, pero desafortunadamente a veces por temas de contratación no están disponibles o no hay suficientes intérpretes o no son las personas idóneas dependiendo del Área. Habría que mejorar muchísimo esa estrategia para que los intérpretes pues sean idóneos. Y otra	Bueno, con respecto a los aprendices, normalmente no he tenido directamente aprendices de sordos, pero si en los Grupos he visto que los mismos compañeros tratan de brindar mucho apoyo los instructores ambiente desde donde desde donde podemos lo hacemos, los directivos, obviamente les dan el ingreso, pero ese apoyo se queda limitado por nuestra	En este momento, pues se de un de algunos casos que que se dieron acá en el centro que tuve conocimiento, pero desafortunadamente no fueron exitosos.

							tener a las personas idóneas para darles o para brindarles esa formación.	con ellos y de tener las estrategias para hacerlo. Entonces creo yo que ese es el principal desafío, el poder enfrentarnos a la comunicación con ellos.	estrategia consiste. Yo es que no tuviéramos los instructores y las personas que podemos enseñarles a ellos una capacitación mínima de al menos el lenguaje de señas o algo por el estilo.	condición, nosotros no estamos preparados para poder enfrentar a esos muchachos, la verdad en la parte laboral no estoy, no tengo, no tengo información acerca de cómo se está llevando a cabo.	
Participante 7	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Centro de Comercio y Turismo	Femenino	39	Instructora Bilingüismo	Licenciada en Lenguas Modernas. Especialista en Gestión Educativa.	Bueno, personalmente pienso que la parte de educación inclusiva de nuestra entidad todavía está en proceso de mejora porque pienso que todavía tenemos muchas falencias para poder que todos aportemos a ese proceso.	No, siendo honesta creo que nos falta todavía mucho, como lo decía en la primera pregunta, Iniciando con la capacitación para los instructores para que podamos sentirnos capaces y aptos de poder abordar ese tipo de aprendices con estas discapacidades. Entonces luego con los recursos también creo que nos falta mucho para que nosotros podamos hacer uso de ellos y hacer sentir al aprendiz incluido en la formación.	Desde mi experiencia, pienso que básicamente la capacitación, creo que nosotros como instructores tenemos que tener una capacitación en estos en estos ámbitos para no llegar como se dice a inventar en un ambiente de formación con este tipo de aprendices.	Bueno, inicialmente pienso que debe haber cuando tengamos que enfrentar ese tipo de retos, primero tenemos que ser puestos en contexto, o sea que cuando lleguemos a una formación sepamos que vamos a tener ese tipo de aprendices para así nosotros mismos podemos preparar antes y no durante el proceso, vuelvo y digo que el Sena piense en capacitar a los instructores y a la par con eso que nos brinden los recursos para que podamos llevarlos a cabo	Pobre. Yo pienso que es una colaboración todavía muy pobre. Creo que todavía nos falta tener una conexión entre ese grupo que nombra a usted en la en la pregunta, en que todos hablemos como el mismo idioma y nos conectemos para poder llegar al objetivo que es poder capacitar a esas personas dentro de nuestro ambiente de formación.	No tengo un ejemplo exitoso para destacar.
Participante 8	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA - Centro de Comercio y Turismo	Masculino	29	Instructor Actividad Física Investigador	Tecnólogo en Entrenamiento Deportivo Fisioterapeuta Especialista en Pedagogía y Docencia Universitaria.	El derecho a la educación es fundamental, por lo tanto, debería de ser transversal y debería de ser como muy bien lo dice, pues fundamental para las personas con cualquier tipo de discapacidad. Por lo tanto, debería existir ciertas adaptaciones de los diseños curriculares, pues a esta, a este tipo de población, la cual a pesar de que tiene beneficios a nivel de ley en Colombia, pues no siempre se conocen, no siempre se utilizan	En cuanto a recursos, pues me genera la duda, pues no manejo de recursos, pero en cuanto a oportunidades sí creo que son limitadas. Los instructores realmente no contamos con una preparación	Lo primero es que el lenguaje de señas. Creo que es un porcentaje muy bajo, sino nulo de instructores o por lo menos docentes que saben, digamos este lenguaje que evidentemente debería ser transversalizado	Debería de existir una directriz a nivel nación que indique que a la persona con discapacidad auditiva o cualquier tipo de discapacidad se debería de atender con las respectivas adaptaciones al diseño curricular y en específicamente auditivo, pues o	Es reacia, un poco reacia, pues cabe resaltar que estamos en una región donde todavía estamos arraigados a la tradición, digámoslo así, montañera, campesina, cierto, tenemos mucha cultura todavía ancestral en digamos en las regiones donde estamos ahorita mismo,	Actualmente no, no, pues sí llegó en algún punto. Si llegamos a tener en algún punto, una persona que era una persona común y corriente y adquirió una discapacidad, pero realmente no se le ofrecieron las suficientes herramientas

						<p>y por lo tanto pues debería estar la institución preparada para recibir a la persona con discapacidad.</p>	<p>específica para brindar o cubrir ese aspecto de la inclusión en cuanto a la educación, y siento que existen pocas herramientas a nivel nacional como para poder darle la adecuada cobertura a esta población.</p>	<p>Para poder decirnos que somos incluyentes ... Yo creo que estamos poco capacitados, poco preparados para atender a la población con discapacidad auditiva, como se debe</p>	<p>lenguaje de señas para los mismos instructores, por lo menos los conceptos básicos y la persona, pues digamos encargada de hacer ese lenguaje de señas adecuadamente para la persona con discapacidad auditiva.</p>	<p>y pues digamos, de desde la parte de aprendices instructores, directivos, creo que todavía falta abrir un poco más la mente, pero también viene de la mano de la falta de capacitación o falta de una estructura a nivel nacional que indique cómo sería tratar adecuadamente a esta población específica.</p>	
--	--	--	--	--	--	---	--	--	--	---	--



Participante 1	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Femenino	59	Instructora Investigadora Líder de Semilleros de Investigación	Contadora Pública, Especialista en Investigación Social, Especialista en Revisoría Fiscal Magister en gestión internacional	A mí me parece que el trabajo institucional es más bien bajo, porque no se les hace como ese seguimiento a nivel de su salud. No se les hace un acompañamiento y es a nosotros como instructores a los que nos toca hacer un doble esfuerzo para darle la formación a una persona que tiene este tipo de problemas	Bueno, para mí los principales factores deben ser primero que todo la capacitación a los instructores, porque si nosotros tenemos la capacitación en el manejo de todas estas pedagogías o estas herramientas didácticas de cómo nosotros podemos entrar a formar a los chicos con diferentes discapacidades, considero que el éxito puede ser mejor, si nosotros de una u otra manera fortalecemos esa inclusión con capacidad en los instructores, seguramente que van a llegar muchos más aprendices y el impacto va a ser más positivo.	Bueno, digamos que el impacto de esa inclusión en cierta parte es bueno, es bueno para el centro, porque digamos que hay chicos que hay llegan a la formación y se quedan. Hay chicos que llegan y tienen, un acompañamiento de sus demás compañeros. Y les ayudan en su formación, les ayudan en todo ese proceso de crecimiento dentro de la formación. Más no es el caso general. He visto casos muy tristemente, donde los aíslan, donde están relegados y donde por algunas circunstancias ellos se sienten que no están bien acompañados y prefieren retirarse de la formación	Pues la verdad, muy pocos para mí los aspectos no es que sean muchos. Lo digo porque pues la chica que yo tuve dentro de la formación tuvo problemas, logró terminar, muy interesante, pues que ella ha logrado terminar porque tuvo un acompañamiento con sus compañeros, pero sí hay, digamos que algo de no de bullying como tal, pero si hay problemas en la formación y nos tocaba a nosotros entrar a mediar, a mí me tocaba entrar a mediar entre los compañeros y ella y en muchos aspectos le tocó estar sola en los proyectos formativos. Entonces yo considero que para poder que esos aspectos digamos en las propuestas formativas, sean más eficaces, debemos no solamente formar a los instructores, sino a los mismos aprendices en ese tipo de discapacidades para poder que ellos tengan herramientas de comunicación.	Definitivamente capacitación, yo considero que la capacitación es fundamental en toda la comunidad académica, no solamente en instructores, sino en personal administrativo, en personal de servicios generales, incluso desde los mismos porteros, entonces si nosotros tenemos esa capacitación, ese conocimiento de cómo se tratan a estas personas, yo creo que ellos se van a sentir mejor y no haber tanta deserción.	Programas especiales yo creo que ellos deben de tener una formación especial y si nosotros tenemos esa capacitación podríamos estar generando herramientas que puedan ser más eficaces a la mano el en la manera de hacer la transferencia de conocimiento y que ellos puedan adquirir nuevos conocimientos, nuevas herramientas en la forma más.
----------------	---------------------------------------	----------	----	--	---	--	---	--	--	---	---

Participante 2	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Femenino	59	Instructora de Comunicación	Ingeniera	<p>Gracias, yo tuve la oportunidad de tener en un curso de comunicación, a un aprendiz sordo. Teníamos una intérprete. Y el aprendiz se integraba a todas las actividades a través de su intérprete.</p>	<p>Bueno, creo que hay muchas cosas. Lo primero es que uno como instructor tiene que adaptarse a ellos no los puede ignorar y a través del intérprete debe siempre preguntar y estar pendiente si el aprendiz está llevando el ritmo o si tiene vacíos o si es necesario reforzarle, o que otro tipo de actividades se deben llevar a cabo para que él se sienta realmente integrado en el desarrollo del módulo o de la competencia que se esté llevando a cabo. La presencia del intérprete es fundamental en el Sena porque los instructores no, no estamos capacitados para ello. Entonces eso se convierte en una limitante, pero es muy importante, y las actividades deben procurar 1 como instructor, siempre debe procurar que en el desarrollo de las actividades incluya a los aprendices que tienen esas condiciones.</p>	<p>Yo pienso que es alto, porque para todos es un riesgo en el sentido de que es nuevo, es novedoso que nos toca acoplarnos a unas condiciones particulares, si bien en los cursos no es numerosa la presencia de aprendices con estas condiciones, si me llamaba mucho la atención que los compañeros hablantes, hacían esfuerzo y ponían de su parte para aprender el lenguaje de señas y poderse comunicar con sus compañeros.</p>	<p>El primero y más importante para mí es haberles abierto la puerta. Permitir que lleguen a la institución a formarse. Que puedan habilitarse para el desarrollo de un oficio o de una actividad específica, el segundo que se cuente con unos intérpretes que les permitan a ellos incluirse dentro de las condiciones de la formación que imparte el Sena. El tercero que se les adecuen condiciones para que ellos puedan hacer su etapa productiva, por ejemplo, el aprendiz con el que yo trabajé estaba formulando un proyecto productivo como requisito de graduación.</p>	<p>El primer desafío es que el instructor sea consciente de la necesidad de incluir esos aprendices en su proceso formativo. El segundo es que el instructor reconozca sus limitaciones y qué avance, es decir, sin condenar el resto del Grupo, sí que tenga en cuenta que ese aprendiz no aprende a la misma velocidad de los otros, como mi competencia es comunicación. He comprendido que el lenguaje de ellos no maneja artículos, no maneja pronombres, entonces hay que adecuar los textos para que ellos los hagan comprensivos. Entonces yo lo que hacía era que todos los llevaba escrito, yo llevaba toda mi clase la llevaba escrita y de esa manera el aprendiz iba incorporando y fue incorporando los artículos, los pronombres y él me pedía cuenta, me decía que le diera más textos donde él pudiera ir acostumbrándose a esto.</p>	<p>Yo creería que la administración debe ser en algunos casos la administración, las coordinaciones deben ser más laxas en el tratamiento con ellos, no tener los mismos parámetros que si se tienen con el resto de los aprendices.</p>
Participante 3	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Femenino	66	Coordinadora Académica	Ing. Industrial Especialista en diseño de proyectos Maestrante en	<p>Yo pienso que aquí deberíamos tener unas propuestas exclusivas para eso, para esas personas hacer una formación como</p>	<p>Los factores clave son el material de apoyo, el proyecto formativo que debe ser como a la medida. El instructor</p>	<p>No menciona que hubiese un impacto positivo o negativo</p>	<p>Pues realmente no tengo claridad de de esas propuestas.</p>	<p>las personas a veces dicen que son inclusivas pero no aceptan al otro, no lo aceptan porque es gordito o flaquito o</p>	<p>Bueno, yo soy revisionista, entonces yo revisaría los proyectos de formación y los</p>

					dirección de organizaciones	cerrada y como a la medida... es que ser inclusivo no es darle lo mismo que a nosotros, no es darle justo lo que necesita.	que debe ser sensible a la inclusión. Un buen intérprete. Y tener realmente espacio donde ellos desarrollen sus etapas productivas.			porque me escucha o porque es ciego o por cualquier cosa, simplemente les falta tener mucha sensibilidad hacia la inclusión. Otra barrera es que no tenemos los ambientes formativos, el material de apoyo adecuado para ellos, o sea, faltan prepararnos para recibir a las personas con discapacidad.	convertiría en proyectos que permitieran que ellos, en la práctica, aprenda. También haría que se revisarían las guías y que se generarán guías solo para esa población porque es muy diferente. Entonces las actividades de la guía, no, no los. Resultados, sino las actividades que se generan, todo lo que tiene que ver con el material didáctico que se les entrega, todo lo que tiene que ver con las prácticas que se le realizan. Eso lo cambiaría y lo adaptaría solo para esa población.
Participante 4	Servicio Nacional de Aprendizaje SENA	Masculino	40 años.	Instructor de Peluquería	soy técnico en peluquería. También soy técnico en belleza integral, técnico en maquillaje y técnico en cuidados estéticos de. Manos y pies.	Indudablemente el centro de formación ha apostado a poder contribuir en ese aspecto con esas personas que tienen discapacidad y pues si hemos hecho desde la formación un trabajo bien importante con aprendices que han querido aprender peluquería, especialmente con personas con discapacidad auditiva. El ejercicio ha sido bastante positivo, no ha sido perfecto y cosas que hemos tenido, que pues que estamos trabajando para mejorar, pero pues hemos avanzado	Pues yo creo que la clave es un poco el tema de caracterización de este tipo de población, ese tipo de personas y una excelente planeación entre intérpretes e instructores para que sea inclusión y ese desarrolló práctico la formativo en ellos Realmente surtan el efecto que se espera.	Bueno, el impacto que ha tenido ha sido muy bueno en cuanto a que pues nosotros como instructores hemos aprendido señas también con ellos, instructores que nunca habíamos estudiado lenguaje de señas, por la necesidad de la comunicación hemos terminado aprendiendo muchas señas y nos hemos podido comunicar con ellos y pues obviamente desde el tema de la inclusión laboral, pues ha sido bastante importante porque son personas que al final pueden terminar aprendiendo	Bueno, aspectos positivos que identifiqué fueron, por ejemplo, en la formación habían unos aspectos técnicos o unas palabras técnicas que no se tenía señas o traducción para para esas palabras, entonces, dentro del ejercicio que hicimos fue tratar de sacar unas señas para estas para esas palabras técnicas para algún tipo de herramienta o alguna técnica que estuviésemos empleando. Entonces me parece un aspecto muy positivo en cuanto a que, pues no	Bueno, yo pienso que uno de los desafíos es que todos, todo el entorno educativo de ellos entienda la importancia, por ejemplo, de los intérpretes, que entiendan que el intérprete no solamente llega a interpretar ese día, sino que es un trabajo permanente, un trabajo desde la planeación. Eh, y yo creo que el desafío es un poco desde la parte de administración de la formación, donde se tienen que entender que los intérpretes deben llegar previo a la	Básicamente es como que se deben hacer los ejercicios un poco más previos de planeación, indudablemente el intérprete debe sentarse previamente con el instructor y planear una formación verdaderamente significativa, en donde todos los recursos didácticos ya sean trabajados por el instructor y el intérprete, donde todas esas guías de aprendizaje también tengan actividades de aprendizaje que están direccionadas hacia este tipo de aprendizaje y donde

					<p>en él de una manera significativa en cuanto a que al momento de tenerlos en formación ha sido un aprendizaje, pues no solamente para para ellos, para esos aprendices, sino también para nosotros como instructores.</p>		<p>las competencias del programa y pueden desarrollarse en un ámbito profesional.</p>	<p>solamente impactamos en nuestra formación, sino que puede impactar a nivel nacional otros aprendices que también están viendo esta formación.</p>	<p>llegada de los aprendices y deben contribuir desde antes de que ellos lleguen en todo el tema de desarrollo curricular y diseño curricular para que realmente impacte positivamente en nuestros aprendices la formación y pues que el aprendiz no llegue o el intérprete no llegue a tratar de adivinar qué es lo que el instructor quiere decir, sino que ya con previa coordinación con el instructor se puedan mejorar esos aspectos de planeación.</p>	<p>no solamente el material, las guías, sino toda la planeación que se hace en torno a esa formación, sea organizada conforme a sus estilos de aprendizaje y obviamente a la discapacidad de esa persona.</p>
--	--	--	--	--	---	--	---	--	---	---

## **ENCUESTA CERRADA**

### **Encuesta Cerrada: Acciones Implementadas para Adaptar la Formación y Espacios de Desarrollo para Aprendices con Discapacidad Auditiva**

Encuesta sobre Adaptación de la Formación y los Espacios para Aprendices con Discapacidad Auditiva

Instrucciones: Por favor, selecciona la opción que más se ajuste a tu opinión en relación con las acciones implementadas para adaptar la formación y los espacios de desarrollo académico y social para los aprendices con discapacidad auditiva en el SENA Centro de Comercio y Turismo.

1. ¿Consideras que se han implementado estrategias de adaptación o flexibilización para facilitar la participación de los aprendices con discapacidad auditiva en la formación profesional integral ofrecida por el SENA?

a) Sí, totalmente adaptadas

b) Sí, en cierta medida adaptadas

c) No, no se han implementado estrategias de adaptación

2. ¿Qué tipo de acciones de adaptación o flexibilización se han llevado a cabo para los aprendices con discapacidad auditiva?

- a) Adaptación de materiales y recursos didácticos
- b) Uso de tecnologías de asistencia, como softwares e intérpretes de lenguaje de señas
- c) Adaptación de espacios físicos y entornos de aprendizaje
- d) Otras acciones (especificar): \_\_\_\_\_
- e) No se han llevado a cabo acciones de adaptación

3. ¿Consideras que las acciones de adaptación implementadas han sido efectivas para facilitar la participación de los aprendices con discapacidad auditiva?

- a) Sí, han sido muy efectivas
- b) Sí, han sido moderadamente efectivas
- c) No, no han sido efectivas

4. ¿En qué medida consideras que se ha promovido la inclusión social de los aprendices con discapacidad auditiva en el Centro de Comercio y Turismo?

- a) Se ha promovido activamente la inclusión social
- b) Se ha promovido en cierta medida la inclusión social
- c) No se ha promovido la inclusión social

5. ¿Has recibido capacitación pedagógica o formación específica para trabajar con aprendices con discapacidad auditiva?

- a) Sí, he recibido capacitación adecuada
- b) Sí, he recibido alguna capacitación, pero insuficiente
- c) No, no he recibido capacitación específica

6. ¿Cuál consideras que es el mayor desafío para la adaptación y flexibilización de la formación y los espacios de desarrollo académico y social para los aprendices con discapacidad auditiva?

- a) Falta de recursos y apoyo adecuados
- b) Falta de conocimiento y conciencia sobre las necesidades de los aprendices con discapacidad auditiva
- c) Barreras comunicativas y lingüísticas
- d) Todas las anteriores
- e) Otros desafíos (especificar): \_\_\_\_\_

¡Gracias por tu participación! Tu opinión es importante para mejorar la inclusión de los aprendices