



Universidad Internacional de La Rioja
Facultad de Educación

Máster Universitario en Educación Inclusiva e Intercultural

Propuesta formativa en competencias interculturales para el abordaje de la diversidad en educación secundaria

Trabajo fin de estudio presentado por:	Angélica Milena Gómez Ramírez
Tipo de trabajo:	Trabajo fin de Máster
Línea de trabajo:	Procedimientos de mejora en servicios y/o actuación.
Director/a:	PhD. Liliana Rincón Neira
Fecha:	Septiembre 14 de 2022

Resumen

La diversidad sociocultural presente en la sociedad actual, supone permanentes retos en la formación del profesorado para abordar la diversidad del alumnado, asumiendo los principios de la educación inclusiva e intercultural. El objetivo del presente trabajo es diseñar una propuesta formativa en competencias interculturales para el abordaje de la diversidad desde una perspectiva holística dirigida a docentes y profesionales de apoyo a la docencia de 10 centros educativos de secundaria de Bogotá a través de la Fundación Avante. Se realizarán talleres formativos, utilizando metodologías activas que derivan un proceso colaborativo, constructivo, experiencial, introspectivo y metacognitivo, orientado al pensamiento crítico, la autorreflexión y reflexión dialógica. Incluye vivencias, situaciones de aula con los alumnos diversos, para generar una apertura hacia el trabajo con diferentes poblaciones, mejorar las competencias docentes y adquirir herramientas prácticas para el abordaje de la diversidad en los procesos educativos dentro del aula. Esta propuesta se propone como prueba piloto para la implementación de un programa formativo dentro del contexto educativo no formal, considerando que aporta una alternativa de formación continua del profesorado para favorecer la inclusión socioeducativa.

Palabras clave: competencias interculturales, formación del profesorado, educación inclusiva, educación intercultural, diversidad.

Abstract

The sociocultural diversity that today's society reaches, poses permanent challenges for the teacher training, in order to deal with the students diversity, assuming the principles of inclusive and intercultural education. The purpose of this work is to design a training proposal in intercultural competencies to address diversity from a holistic perspective, aimed at teachers and a team of teachers support professionals of 10 middle school centers in Bogotá, through the Avante Foundation. Training workshops will be held, using active methodologies that derive from a collaborative, constructive, experiential, introspective and metacognitive process, oriented towards critical thinking, self and dialogical reflection. It includes experiences, classroom situations with diverse students, to generate an opening towards working with different populations, improve teaching skills and acquire practical tools for addressing diversity in educational processes within the classroom. This proposal is proposed as a pilot test for the implementation of a training program within the non-formal educational context, considering that it provides an alternative for continuous teacher training to promote socio-educational inclusion.

Keywords: intercultural competencies, teacher training, inclusive education, intercultural education, diversity.

Índice de contenidos

1.Introducción	1
1.1. Problemática de partida	2
1.2. Justificación de la temática.....	4
1.3. Planteamiento de la necesidad que motiva el proyecto	6
1.4. Objetivos del TFE	8
2. Marco Teórico	8
2.1. La educación intercultural e inclusiva y el contexto colombiano.....	9
2.2. Interculturalidad e inclusión en el ámbito de la educación secundaria.....	11
2.3. Retos en la formación docente para la educación inclusiva e intercultural.	14
2.4. Competencias interculturales en la formación del profesorado.....	17
2.5. Propuestas formativas para el desarrollo de competencias interculturales en el profesorado en el contexto colombiano.	19
3. Implementación del proyecto de innovación	22
3.1. Objetivo general y específicos del proyecto de innovación propuesto	22
3.2. Hipótesis que se espera confirmar desde el proyecto de innovación propuesto	22
3.3. Análisis de necesidades	23
3.4. Justificación de la implementación.....	25
3.5. Descripción de las características del centro u organización donde se llevaría a cabo la propuesta	27
3.6. Viabilidad técnica para llevar a cabo la propuesta	28
3.7. Descripción de los destinatarios/beneficiarios.....	29
3.8. Metodología.....	29
3.8.1. Grupos focales.....	30
3.8.2. Círculos de narraciones.	30

3.8.3. Aprendizaje colaborativo	31
3.8.4. Juego de roles.....	32
3.9. Recursos.....	33
3.10. procedimiento para su implementación	33
3.10.1. Fase 1. Diagnóstico.....	33
3.10.2. Fase 2. Concientización y preparación.....	35
3.10.3. Fase 3. Fortalecimiento	39
3.10.4. Cronograma de la propuesta formativa.....	46
3.11. Evaluación del proyecto propuesto	47
3.11.1. Autoevaluación formativa.....	47
3.11.2. Coevaluación	48
3.10.3. Heteroevaluación	49
3.11.4. Otras acciones de seguimiento y evaluación de la propuesta.....	49
3.12. Discusión de los resultados de la evaluación.....	50
4. Resultados	52
5. Conclusiones.....	53
6. Limitaciones y prospectivas.....	55
Referencias bibliográficas.....	56
Anexo A. Modelo de competencias interculturales	63
Anexo B. Organigrama Fundación Avante.....	64
Anexo C. Consentimiento informado para la participación en el proceso formativo	65
Anexo D. Consentimiento informado de participación diagnostico participativo.....	67
Anexo E. Guion de entrevista para diagnóstico participativo	68
Anexo F. Formato de evaluación de los círculos de narraciones	69
Anexo G. Formato de asistencia.....	73
Anexo H. Formato de evaluación y retroalimentación juego de roles.....	74

Anexo I. Formato de acta	77
Anexo J. Lista de cotejo para evaluar cumplimiento de acciones fase diagnóstica	78
Anexo K. Formato de autoevaluación	79
Anexo L. Formato de coevaluación desempeño grupo colaborativo.....	81
Anexo M. Formato de evaluación del desempeño grupo colaborativo para facilitadores.....	83
Anexo N. Encuesta de satisfacción proceso formativo	85
Anexo O. Consejos para la autorregulación y expresión emocional.....	87

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Recursos para la implementación de la propuesta formativa.</i>	33
Tabla 2. <i>Diagnóstico participativo</i>	34
Tabla 3. <i>Taller 1. Reconociendo nuestra diversidad y experiencia en el contexto educativo.</i> .	36
Tabla 4. <i>Taller 2. Nuestra identidad docente y la construcción cultural frente a la diversidad.</i>	37
Tabla 5. <i>Taller 3. Reconociendo el valor de la diversidad de nuestros alumnos</i>	38
Tabla 6. <i>Taller 4. Mejorando las interacciones con nuestros alumnos</i>	41
Tabla 7. <i>Taller 5. Gestionando nuestras emociones</i>	42
Tabla 8. <i>Taller 6. Ser asertivos</i>	43
Tabla 9. <i>Taller 7. Afrontando situaciones interculturales.</i>	44
Tabla 10. <i>Sesión de reflexión</i>	45
Tabla 11. <i>Cronograma de ejecución de la propuesta</i>	46

1.Introducción

La educación intercultural e inclusiva representa el espacio de encuentro, reflexión, interpretación y acción crítica, con el fin de enaltecer el valor tanto de la equidad social como la diversidad cultural, apoyándose en la ejecución de procesos orientados a fortalecer competencias interculturales, cuyo fin consiste en aportar al bienestar de los seres humanos dentro de un mundo cada vez más plural, global e interdependiente (Alcalá del Olmo et al., 2020). Por ende, ante la diversidad sociocultural presente en la sociedad actual, se requiere docentes y profesionales de apoyo a la docencia mejor preparados para afrontar con otros agentes, los retos que trae esta nueva realidad.

La función social de la educación que está orientada a la formación de individuos capaces de fomentar la cohesión social y convivir en entornos cambiantes, complejos y heterogéneos, demandantes de un nuevo modelo socioeducativo que sea capaz de implicarse en los contextos socioculturales, teniendo en cuenta los modos de relación jerárquicos y de poder desiguales entre las personas, manifestados en exclusión, discriminación y discursos de odio hacia el otro, presentes en ámbitos formales y no formales tanto educativos como sociales.

Desde esta óptica, se requiere intervención socioeducativa que favorezca el desarrollo de competencias interculturales, pues son el medio para generar una construcción de significados que motive nuevas formas de convivencia pacífica en el alumnado, emprendiendo desde los docentes, una convergencia entre los saberes y las relaciones sociales, potenciando su compromiso y capacidades para configurar dinámicas de intercambio con sus alumnos en favor del diálogo reflexivo, la colaboración y la superación de barreras, concibiendo la diversidad como factor natural de la humanidad. Esto implica un reconocimiento de las diferencias como fuente de riqueza, un modo de vivir, forjando una actitud de respeto mutuo y una aceptación legítima del pluralismo social (Echeverry, 2021).

No obstante, el profesorado requiere incrementar su idoneidad personal para ser mejores educadores y agentes de cambio social. Según Aguado et al. (2013) citados en Alarcón, Márquez (2019) el docente competente intercultural es aquel que puede adaptarse a las situaciones, atendiendo y educando para la diversidad, siendo consciente de sus valores,

representaciones, creencias, y se esfuerza para comprender las identidades, las cosmovisiones y actitudes de sus estudiantes a quienes van a educar.

Teniendo en cuenta lo anterior, la presente propuesta de formación pretende favorecer el desarrollo de las competencias interculturales en docentes y profesionales de apoyo a la docencia de educación secundaria para facilitar su ejercicio profesional, aportar recursos que les permita construir mejores realidades y prácticas educativas para hacer posible una comprensión e interacción más efectiva con los estudiantes cotidianamente, asumiendo que el reconocimiento de la diversidad debe empezar por su apertura, sensibilidad y disposición consciente para relacionarse con la misma.

1.1. Problemática de partida

Para alcanzar un sistema educativo de calidad para todos en Colombia, la formación docente debería ser un proceso continuo, ya que sobre ellos recae la responsabilidad del cambio de discursos, modelos y prácticas socioeducativas (Castro, 2020). El enfoque educativo inclusivo e intercultural es reciente en el país, reglamentado a través de la ley 1651 de 2013 y el decreto 1421 de 2017 asociados a la ley de bilingüismo y la atención educativa para personas con discapacidad, las cuales han impulsado una transición en el sistema educativo del país, regulando el acceso de poblaciones minoritarias a las aulas, la gestión de la diversidad, y la implementación del enfoque diferencial en los centros educativos a través del cual docentes y profesionales de apoyo a la docencia, deben dar respuesta inmediata a las necesidades del alumnado en medio de un camino incierto, por el desconocimiento, la falta de apoyo, formación y herramientas, sumada a la inexistencia de políticas formativas docentes que permitan unificar criterios en favor de las necesidades, la reflexión y actualización conjunta para la mejora continua de los procesos formativos.

Este panorama deja ver los retos que afrontan los docentes y profesionales de apoyo a la docencia dada la demanda educativa cada vez más compleja, marcada por múltiples cambios y necesidades, desprendidas de las desventajas sociales y culturales. Un ejercicio educativo difícil en medio de un entorno sociocultural que no propicia las condiciones para la colaboración, el intercambio y el reconocimiento de la diversidad cultural y humana. Es importante señalar, que esto no solo se deriva de la falta de preparación, sino que a su vez

puede ser cuestión de disposición del educador para trabajar con el alumnado (Clavijo y Parra, 2019).

Aspectos que se reflejan en la convivencia y las prácticas educativas, considerando que el entorno educativo suele estar influenciado por circunstancias socioculturales que conllevan a realizar acciones pedagógicas poco asertivas a las necesidades, por múltiples factores como la cantidad excesiva de estudiantes en el aula, la carencia de competencia para interactuar, manejar la diversidad en los centros educativos, los cuales desencadenan fenómenos como la deserción, el fracaso escolar; afectando el derecho a la educación y los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación; afectando de modo negativo el desarrollo socioemocional, afectivo, familiar y del entorno de los educandos (Erazo et al., 2019).

Recientemente, la defensoría del pueblo referenciada por el periódico el Tiempo (2022) revela con base en cifras oficiales que, en Colombia, aumentó un 43 % la cantidad de alumnos que se retiraron de colegios y escuelas en 2021 en comparación con el 2020. Haciendo un llamado a las secretarías de educación para garantizar la permanencia, pues la tasa de deserción presentó un valor preliminar de 3,62 % en todo el país; un incremento de 1,1 puntos a diferencia de 2020, cuya tasa fue de 2,52 %.

Otro informe realizado por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (2022), llamado boletín técnico de educación formal correspondiente al 2021, revela que “las tasas más altas de reprobación escolar se registran en los Ciclos Lectivos Especiales Integrados con 10,9 %, y en la educación básica secundaria con 9,0 %” (p. 24).

Por otra parte, Soto (2018) realizó una investigación cuantitativa sobre los índices de inclusión en un centro educativo de Cúcuta, Colombia, con base en la perspectiva de derechos y el enfoque diferencial, mediante la aplicación de cuestionarios dirigidos a 5 directivos, 9 docentes, 8 administrativos, 81 padres de familia y 50 alumnos entre 10 a 18 años en su mayoría adolescentes. Los resultados mostraron que, a pesar de los esfuerzos del colegio para llegar a una real inclusión, se requiere cuestionar el pensamiento de todo el personal para construir pautas culturales que aporten al cambio institucional en favor de la inclusión, ya que las capacitaciones son limitadas para sensibilizar a la comunidad educativa, incluidos los docentes, quienes intervienen directamente en el éxito o fracaso escolar de los estudiantes.

Con base a lo expuesto, la problemática que se abordará en este trabajo se relaciona con la falta sensibilidad y de formación teórica, práctica de docentes y profesionales de apoyo de la educación secundaria para reconocer, abordar al alumnado diverso. Algunos docentes creen que la diversidad en las aulas es ajena a su capacidad de actuación, asimismo, por el papel predominante que juegan en la construcción del modelo intercultural en el sistema educativo del país, donde pese a las convenciones, recomendaciones interculturales dados en los diferentes discursos nacionales e internacionales sobre la diversidad y desigualdad, no se avanza en la gestión de acciones para el respeto del derecho a la diferencia, las necesidades de los estudiantes, los centros y los fenómenos culturales, cada vez más presentes en el entorno educativo, manifestados en dinámicas de clasificación, dificultades de convivencia y exclusión socioeducativa (Castro, 2020).

A través de la presente propuesta, se busca crear una intervención socioeducativa con énfasis en la reflexión, la experiencia a través los círculos narrativos y el aprendizaje colaborativo, para crear un proceso de cambio en los docentes y profesionales de apoyo a la docencia de la educación secundaria que favorezca la concientización y la adquisición de herramientas que les permita sentirse competentes para educar, promover la sana convivencia entre el alumnado y fomentar una cultura de la diversidad, fundada en el respeto y el reconocimiento del otro.

1.2. Justificación de la temática

La función docente atraviesa un periodo de intensas transformaciones, al igual que el sistema educativo del país, dadas las exigencias sociales, entre las cuales se distinguen tener un alumnado cada vez más heterogéneo y reconocer la diversidad desde un sentido amplio como ser étnico, cultural, migrante, funcional, de género entre otras, y la petición por parte de la población de asumir un papel activo en el desarrollo social (Paz, 2018).

Para un buen ejercicio de la educación inclusiva e intercultural es primordial formar docentes motivados, líderes comprometidos, que asuman la diversidad como factor positivo, por ser parte de la postura epistemológica de la interculturalidad (Veliz et al., 2019), aquella que se direcciona hacia el respeto, la valoración de las diferencias humanas como oportunidades de aprendizaje, crecimiento para el alumnado, pues los centros educativos deberían ser espacios para promover la aceptación propia y de los demás, formando individuos flexibles que puedan

tolerar y respetar el derecho de todos los seres humanos a ser diferente, construir su identidad y conciencia (Mejía, 2021).

Más aún, cuando en los docentes y profesionales de apoyo a la docencia recae la responsabilidad de transmitir valores, formar educandos competentes como ciudadanos, responsables con el mundo diverso actual. De hecho, la diversidad comprendiéndola como constructo, permite aproximarse a un modelo de convivencia y diálogo intercultural como fuente de riqueza, un modo de vivir, aprender y establecer nuevos acuerdos sociales, contruidos a partir de la confrontación de significados de cara a mejorar las realidades socioeducativas (Echeverry, 2021). En efecto, el ejercicio docente debe ser ejemplo y vivenciar la valoración de la diversidad como factor positivo, promoviendo el intercambio pacífico para la sana convivencia en el alumnado diverso. Esto implica transformar estereotipos y prejuicios que de forma inconsciente puedan limitar el cumplimiento de estos objetivos.

En este sentido, Álvarez (2017) realizó un estudio en Bogotá (Colombia) sobre las prácticas de atención a la diversidad dirigidas a adolescentes pertenecientes a la comunidad LGBTQ+ en instituciones públicas y privadas de básica secundaria. Los resultados mostraron que, faltan estrategias de intervención para el abordaje de diversidad sexual en las aulas debido a los sentimientos de incomodidad que generan o considerar que no es asunto de su ejercicio profesional; llegando a generar incertidumbre y miedo en los jóvenes LGBTQ+, por la falta de soporte y apoyo por parte del profesorado. Además, los resultados mostraron que las prácticas docentes son contradictorias, algunos docentes presentan tendencia a la homofobia, al rechazar conductas y expresiones de la identidad sexual de estos estudiantes frente a los demás, mientras que otros profesores efectúan acciones correctivas a quienes discriminan a sus pares, pero sin efectividad ante la problemática de la discriminación.

Este estudio indudablemente deja ver que existen creencias, prejuicios en los educadores que limitan el rol del profesorado para valorar los aspectos culturales, la diversidad y los derechos humanos de los estudiantes, una evidencia más de la necesidad de formar en competencias interculturales. Cabe señalar, que el desarrollo de estas competencias permite reflexionar, compartir una conciencia de identidad y la otredad, impidiendo la reproducción de estereotipos. Se trata de empoderar a “los individuos, capacitándolos para relacionarse con otros en una visión para apreciar y conciliar las diferencias, apaciguando los conflictos y creando las bases para una coexistencia pacífica” (Unesco, 2017, p. 10).

Según Aguado et al. (2013) citado en Cano et al. (2020) un docente es competente interculturalmente cuando pone en práctica sus conocimientos, habilidades, actitudes para dar solución a situaciones reales, siendo consciente de sus propias creencias, valores o aspectos culturales; acepta y respeta las diferencias de otros y es capaz de trabajar para disminuir, eliminar los prejuicios a razón de las diferencias humanas, estando consciente de cómo sus actitudes pueden causar un impacto en la calidad de sus interacciones, procurando modelar a sus estudiantes para que puedan socializar en un entorno diverso.

El modelo educativo en Colombia pretende desarrollar la competencia intercultural e inclusiva fomentando el autoreconocimiento, el fortalecimiento identitario, la identidad nacional y el valor propio (Chavarro et al., 2021). Sin embargo, para lograr una educación intercultural e inclusiva genuina, es vital abrir espacios formativos permanentes para los docentes y profesionales de apoyo en el contexto formal y no formal para el desarrollo de competencias interculturales, entendiendo que estas se reinventan con las tendencias de cambio, para lo cual, los sujetos deben adquirir un estado de conciencia que evolucione para responder a las futuras demandas sociales, favoreciendo en la escuela y comunidad el establecimiento de redes colaborativas para forjar una sociedad diversa que conviva sanamente. Siendo gestores para formar ciudadanos competentes interculturalmente que sean promotores de sociedades más justas, abiertas y tolerantes (Cano et al., 2020).

1.3. Planteamiento de la necesidad que motiva el proyecto

El presente trabajo fin de máster, surge de la motivación intrínseca de su autora, relacionada con hacer posible un servicio, una propuesta formativa para facilitar a docentes y profesionales de apoyo a la docencia, el desafío de asumir la atención de la diversidad en las aulas; compartir habilidades, recursos psicológicos, pedagógicos adquiridos a lo largo de 10 años de desarrollo profesional en el ámbito de la psicología, basados en la experiencia en procesos de inclusión socioeducativa, apoyo terapéutico y psicopedagógico con niños, niñas y jóvenes en situación de exclusión, vulnerabilidad social en contextos no formales.

Se trata de fortalecer el rol docente a través de una intervención socioeducativa que emerja desde el diálogo, la colaboración, la negociación de significados para crear nuevos sentidos que favorezcan la sensibilidad, apertura mental y conciencia del profesorado hacia el alumnado diverso. Es importante considerar que en el contexto educativo colombiano, aún

existen diferentes formas de valorar la diversidad como la negación o un problema, en la primera, se tiende a invisibilizar las diferencias de origen sociocultural, mientras que la segunda se relaciona con las situaciones de incertidumbre que se originan en las aulas y que el profesor no se encuentra preparado o dispuesto atender (Paz, 2018). Situación que se observa en las prácticas tradicionales, homogeneizadoras y segregadoras todavía presentes.

A razón de ello, este proyecto pretende dar respuesta a los docentes y profesionales de apoyo a la docencia mediante un proceso formativo que permita la construcción de nuevos conocimientos, y permita transformar las actitudes y comportamientos, buscando trascender en los modos de actuación desde la experiencia para ser un marco de referencia de los futuros proyectos, logrando un aprendizaje significativo, práctico en los encargados de la educación. Se busca brindar una vivencia donde el profesorado fortalezca su identidad, sus habilidades para comprender, interpretar situaciones e interactuar más eficazmente con sus estudiantes diversos. Convirtiéndose en profesionales empoderados y competentes en la construcción de un nuevo camino intercultural e inclusivo tanto con sus alumnos como colegas desde las interacciones sociales diarias en sus centros.

Ya que el docente resignifica, construye nuevos saberes y articula diferentes formas de relación que aportan a la creación de una cultura de la diversidad; la manifestación plural de las diferencias, no entendidas como barreras, negación, discriminación o exclusión, sino en el reconocimiento de los demás desde la aceptación, el respeto hacia cada educando sin excepción, valorándolo como sujeto de derechos con una identidad y capacidad propia. De esta forma, los centros educativos pueden ser vistos como espacios que impulsen activamente esos procesos de intercambio cultural, a través de propuestas educativas que creen las condiciones para construir encuentros, diálogo e interacción de seres, saberes y sentidos en un marco de reconocimiento y empatía (Mejía, 2021).

Otro motivo, es incentivar el trabajo colaborativo entre el sector educativo formal y no formal, fundamentado en el reto de avanzar hacia una educación para todos de calidad, dado que la formación del profesorado en interculturalidad es experimentar, vivenciar el respeto de la diversidad, su aprovechamiento en comunión dentro de “un intercambio donde aprender a ser y aprender a convivir se entrelazan como sujetos activos de un nuevo tipo de hacer educación” (Alcalá del Olmo et al., 2020, p. 13). Así, el educador intercultural debe adaptarse a la situación y al contexto sin frustrarse, mostrando disposición para ser agente de cambio y

para ello debe incrementar su talento personal, con la competencia suficiente para integrarse, compartir, flexibilizar su saber y experticia con otros agentes de la comunidad para enriquecer el ejercicio docente con pertinencia y ética (Alarcón y Márquez, 2019).

1.4.Objetivos del TFE

1.4.1 Objetivo General

Diseñar una propuesta formativa en competencias interculturales para el abordaje de la diversidad desde una perspectiva holística dirigida a docentes y profesionales de apoyo a la docencia de centros de educación básica secundaria en el contexto colombiano.

Objetivos específicos

- Reconocer la importancia de la formación continua del profesorado y profesionales de apoyo a la docencia para el manejo de la diversidad en el contexto de educación secundaria.
- Analizar el proceso de formación docente y profesionales de apoyo a la docencia en materia de competencias interculturales dentro del contexto educativo colombiano.
- Reflexionar sobre los retos, las prácticas y limitaciones del profesorado y los profesionales de apoyo a la docencia de educación secundaria en el contexto colombiano para hacer realidad la educación inclusiva.
- Aportar a la formación continua del profesorado y profesionales de apoyo a la docencia, para un mejor abordaje de la diversidad en los centros educativos de básica secundaria.

2. Marco Teórico

El presente marco teórico contiene las bases teóricas y fundamentos que acompañan este trabajo fin de máster. Los cuales, se abordarán en 5 ejes temáticos: 1) la educación intercultural e inclusiva y el contexto colombiano, 2) interculturalidad e inclusión en el ámbito de la educación secundaria, 3) retos en la formación docente para la educación inclusiva e intercultural, 4) competencias interculturales en la formación del profesorado. Y por último, 5) propuestas formativas para el desarrollo de competencias interculturales en el profesorado en el contexto colombiano.

2.1. La educación intercultural e inclusiva y el contexto colombiano

La educación intercultural e inclusiva se define como un modelo educativo abierto que busca preparar a las personas para vivir en una sociedad justa y democrática donde se reconozca la diversidad, no solo como factor legítimo, sino apreciada como un elemento de valor para el progreso de la humanidad. Se fundamenta en la identidad y la cultura; contempla a los seres humanos en su complejidad, entendiendo que la interculturalidad se relaciona con la interacción, la solidaridad, el reconocimiento mutuo, el respeto y dignidad de todas las culturas, así como los derechos humanos y sociales (Escarbajal, 2010).

En ese orden de ideas, la perspectiva intercultural, más que una ideología, busca establecer una forma de vida dentro de los procesos educativos, basándose en la comprensión y el reconocimiento positivo de la diversidad humana en la escuela, pero a su vez en las diferencias colectivas e individuales existentes inherentes a las personas, sin encasillarse en la diversidad cultural. Se orienta hacia el respeto pleno de los derechos humanos, elemento que comparte con el enfoque inclusivo que se concibe en el reconocimiento del otro y ofrecer condiciones de equidad para la participación plena de los educandos sin ninguna clase de discriminación (Besalú, 2002). Ambos enfoques articulados buscan forjar sociedades donde prime la convivencia pacífica desde valorar el derecho a ser diferente; aprender a relacionarse y socializar sanamente en un entorno cada vez más multicultural y diverso.

No puede existir una educación intercultural sin inclusión, teniendo en cuenta que busca educar en valores, formar ciudadanos competentes para afrontar situaciones interculturales y construir la cohesión social; intentando aprovechar la riqueza, oportunidad que ofrece la multiculturalidad y la diversidad de los alumnos en los centros educativos. Con el fin de potenciar los procesos de aprendizaje para formar individuos competentes, capaces de responder a las nuevas necesidades, siendo agentes de cambio ante fenómenos como la desigualdad social y diversas formas de discriminación, fomentando el diálogo, el entendimiento, el conocimiento mutuo, la cooperación, el empoderamiento y el pensamiento crítico entre otros (UNESCO, 2001).

Ciertamente, el enfoque intercultural tiene una concepción social de la educación, dado que las instituciones educativas deben ser ejemplo en términos de democracia, permitiendo que todos los alumnos se impliquen activamente sin excepción en su aprendizaje en el marco de

la educación para todos. Lo que implica cambios en favor de la calidad, puesto que se requiere aulas diversificadas, flexibilizar los currículos, los métodos de enseñanza diferenciados para garantizar que la totalidad de los educandos, incluido aquellos que pertenecen a grupos minoritarios, potencien al máximo sus capacidades. A la par, ser un referente pedagógico en un cuadro de relaciones sociales que contemple la experiencia y convivencia de las diferencias culturales y sociales como un factor de riqueza educativa (Banks, 2008 citado en Peñalva, Leiva, 2019). Esto incluye que los centros admitan la construcción de la identidad desde el diálogo de saberes en torno a los aspectos culturales para que se aprenda a apreciar, enaltecer y respetar la cosmovisión de los demás.

El sistema educativo colombiano suele estar articulado y administrarse en un esquema descentralizado para la atención educativa en contextos formales y no formales, pues la autoridad, la responsabilidad y los recursos son transferidos a diferentes niveles de gobierno (nacional, departamental, distrital y municipal). Tiene una ideología democrática entendida como universalización de la enseñanza, focalizada hacia una educación para todos, que se traduce en dar cobertura a diferentes tipos de población, buscando dar un servicio de calidad tanto en los niveles educativos formales (preescolar, básica, media y superior), así como para el desarrollo desde el ámbito no formal, puesto que comprende que la educación es un proceso que permanece a lo largo de la vida (Ducoing, 2018).

Ahora bien, la educación intercultural en Colombia surge como consecuencia de los movimientos sociales para reivindicar los derechos de los grupos étnicos (indígenas, afrodescendientes), que constituyeron la etnoeducación mediante el decreto 804 de 1995, para la atención educativa hacia estos colectivos, incluye el derecho a la identidad cultural y el derecho a la educación bilingüe, considerando las tradiciones lingüísticas propias de estas comunidades, pero únicamente se concibe desde la política y la práctica educativa como una cuestión lejana de la escuela tradicional, exclusiva de las comunidades étnicas en vez de orientarse como señala Castro (2020) a todos los grupos socioculturales para compartir conocimientos y permitir la reconstrucción de saberes desde la perspectiva intercultural.

No obstante, la educación intercultural, desde lo expuesto, solo se empezó a concebir con la llegada de la educación inclusiva para personas con discapacidad, el Decreto 1421 de 2017, a través de la cual se propone el enfoque diferencial y de derechos para la atención del alumnado y la ley 1651 de 2013 que formalizó la educación bilingüe en el país, estableciendo

medidas para el aprendizaje de la lengua inglesa en los centros educativos oficiales a nivel nacional, sin perjudicar la educación especial que debe garantizarse a los grupos étnicos.

Con base en lo anterior, Colombia ha buscado establecer modalidades de atención educativa para diversas poblaciones, dando cobertura a las diferencias a través de programas como: atención pertinente y flexible para la población rural, atención a niños y jóvenes víctimas de desplazamiento y las necesidades educativas especiales (Ducoing, 2018).

Sin embargo, la educación inclusiva e intercultural es una perspectiva que sigue siendo reciente en el territorio nacional, aunque lentamente se han establecido acciones y políticas para favorecer la educación inclusiva que añade la interculturalidad en busca de la reivindicación de la educación para las poblaciones vulnerables. Esto ha generado transformaciones y barreras, pues este enfoque invita a transformar el sistema educativo tradicional y la etnoeducación en su esencia desde trascender los planes, las acciones diferenciadas que se realizan a las distintas poblaciones.

En este sentido, los centros educativos deben generar procesos de aprendizaje en una auténtica cultura de la diversidad en el marco de la educación para todos donde cada alumno a partir del encuentro, el diálogo, la participación y la convivencia pueda formarse como ciudadano, siendo capaz de respetar, valorar y vivir pacíficamente con las diferencias de los demás, también les exige asumir un rol más activo en los procesos socioculturales desde implicarse en las realidades, incorporando a las familias, los estudiantes y las comunidades para combatir las desigualdades desde el avance en la comprensión de las diversas formas de estar y de pensar el mundo, posicionando lo propio y reconociendo al otro (Castro, 2020).

2.2. Interculturalidad e inclusión en el ámbito de la educación secundaria.

El ámbito de la educación básica secundaria en el contexto colombiano comprende 4 niveles (sexto a noveno grado) en el marco del sistema educativo formal, se dirige a la población adolescente en edades de 11 a 15 años, funcionando en una modalidad de atención de jornada completa en instituciones privadas y públicas (Ducoing, 2018). Este ciclo educativo se encuentra en un proceso de cambio, al igual que todo el sistema educativo colombiano, para favorecer la educación inclusiva de calidad para todos, como efecto de los cambios socioculturales, políticos debido a fenómenos como la migración, entre otros, que han llevado al acceso gradual de las diferentes poblaciones (alumnado con diferentes tipos de

discapacidad, grupos étnicos: indígenas, campesinos, afrodescendientes, gitanos, migrantes: venezolanos, desplazados) a las aulas; teniendo en cuenta lo anterior, la diversidad llega a las instituciones obligando a incorporar un enfoque diferencial y de derechos.

La interculturalidad se da cuando las instituciones educativas permiten que sus estudiantes puedan compartir e intercambiar significados y saberes para reconocerse mutuamente con base en el respeto, el intercambio, la apertura, la aceptación de valores y los modos de vida de los otros. Para ello, los procesos educativos deben ser dinámicos e interactivos donde se favorezca la construcción y el conocimiento de las identidades. Mientras que la inclusión se vincula con atender a todos sin excluir a nadie, reconociendo a todos en sus estilos, necesidades educativas y derechos (Peñalva y Leiva, 2019).

Conviene subrayar que los centros educativos deben ser ejemplo de ser ambientes acogedores, entendiendo que son espacios de relaciones sociales y humanas, que aparte de educar para ser productores de conocimiento, tienen la responsabilidad de enseñar para reconocernos como personas, brindando espacios, oportunidades para conocernos como sujetos que tienen voz y voto; posibilitando el encuentro con ese otro del cual se puede aprender y reconocer que cada persona es diversa (Clavijo y Parra, 2019). De acuerdo con Ducoing (2018) el contexto colombiano tiene reglamentado estos elementos en la educación secundaria desde la ley nacional de educación de 1994 en sus artículos 22 y 23, donde destaca áreas fundamentales como el fomento de la diversidad cultural y la educación para la solidaridad, la justicia, la paz y los valores humanos.

Sin embargo, todavía queda mucho camino por recorrer en el ámbito de la educación secundaria para llegar a una educación inclusiva, dado que Colombia ha intentado construir un sistema democrático interconectado y flexible, pero su avance ha sido lento, pese a las iniciativas pedagógicas, ya que aún se presentan dificultades para garantizar la obligatoriedad, las trayectorias educativas continuas por factores contextuales como pobreza, marginación, problemas familiares, la violencia y la incorporación temprana del alumnado al mundo laboral, entre otros aspectos sociales, que promueven la deserción escolar, pero también por problemas propios del sistema educativo derivados de la no pertinencia del servicio educativo y la falta de oferta educativa llamativa para los estudiantes (Ducoing, 2018).

En este sentido, la oferta educativa necesita fortalecerse para contrarrestar fenómenos como deserción escolar, el atraso y la preparación insuficiente para asumir la inclusión en vez de la

marginación, un fenómeno donde los alumnos asisten a los colegios, pero sin la garantía de aprender (Guerrero, 2019).

Los procesos y dinámicas educativas actuales no contribuyen a proporcionar una educación de calidad. Ello se evidencia en la falta de equidad cuando los agentes educativos no facilitan a todos la igualdad de oportunidades para participar (Ducoing, 2018); también en el momento que los contenidos, los recursos didácticos no se ajustan a las necesidades educativas, por el contrario, se brindan de única manera, sin reconocer la diversidad ni los aspectos culturales existentes en el alumnado; como consecuencia de la percepción social negativa existente en cuanto a las diferencias cognitivas, culturales, sociales que también se reflejan en la interacción en el momento que, a razón de estas, los estudiantes son ignorados, excluidos, rechazados y aislados en las actividades o espacios (Cardona, y Guarín, 2021).

Según Acosta et al. (2018), la falta de disposición derivada de la percepción social negativa de las diferencias junto a la inexistencia de criterios claros para educar en la diversidad en los contextos educativos da lugar a un proceso de discriminación, por no brindar garantías a los estudiantes para desarrollar sus capacidades de aprendizaje, sociales y personales.

La discriminación escolar se basa en diversos motivos como: la clase social, el origen étnico, el género, el lenguaje, la discapacidad, la religión, entre otras, y empieza en la convivencia al no fomentar una interacción basada en derechos, manifestada en las prácticas de discriminación que pueden comenzar desde no permitir participar e integrarse en una clase hasta desencadenar en fenómenos como el acoso u otras formas de violencia en los espacios educativos, promoviendo así el abandono escolar (Lozano et al., 2015).

Un estudio realizado por Velásquez (2018) sobre la vulneración de derechos en adolescentes por violencia escolar en 3 colegios de Bogotá entre los años 2006 a 2015, indica que las prácticas impositivas del sistema educativo tradicional, denotan desconocimiento sobre las lógicas de los adolescentes con base en sus derechos, creando un escenario de conflicto, pues las relaciones alumno-profesorado están permeadas por tensiones y malos tratos, manifestadas en posturas docentes intransigentes cimentadas en la normatividad. Asimismo, las prácticas sociales del profesorado en decisiones institucionales vulneran los derechos al utilizar un discurso despectivo (burla, rechazo), provocando la estigmatización del alumnado, así como la práctica generalizada donde se restringe la participación. Finalmente, el bullying se reconoce parte de la cotidianidad escolar y la socialización entre estudiantes, pues los

docentes lo asumen como práctica normal, sin pensar que sus acciones, palabras expresadas en la escuela, pueden ser determinantes en la exclusión y vulneración de derechos.

Según Palacios (2018) la educación secundaria en Colombia, vive un momento donde el conflicto y la falta de armonía caracterizan las relaciones entre alumnos y profesores, pues existen resistencias por parte de los centros educativos para flexibilizar sus aparatos normativos, así como indiferencia en docentes y directivos frente a las demandas para asegurar la calidad, desde un funcionamiento democrático, partiendo de la igualdad de oportunidades con base en la reivindicación de derechos del alumnado, incluyendo la participación y el reconocimiento de las identidades culturales.

Además, los agentes educativos deben entender la complejidad de la socialización dentro y fuera de la escuela para comprender los valores, lógicas de los alumnos, pues son aspectos básicos para repensar la convivencia escolar y las estrategias educativas, contemplando que intervenir las dinámicas conflictivas, requiere compromiso del profesorado para garantizar el bienestar y la permanencia de los educandos, ya que sin un entorno propicio no es posible la construcción de aprendizajes. Más aún, cuando el alumnado tiene la percepción de que sus actuaciones no se limitan a normas estrictas, sino se fundamentan en la relación bidireccional con el profesorado, basada en el cumplimiento de derechos y deberes (Palacios, 2018).

Con base en lo expuesto previamente, la formación docente es uno de los grandes desafíos de la educación secundaria en Colombia, pues para lograr una educación de calidad, inclusiva e intercultural se requiere, tal como apunta Ducoing (2018) reorientar los valores, las prácticas socioeducativas para la equidad educativa desde el reconocimiento de derechos, la integración de los diversos grupos e individuos, para así fomentar la convivencia pacífica, mediante promover relaciones interpersonales solidarias y respetuosas.

2.3. Retos en la formación docente para la educación inclusiva e intercultural.

El profesorado y los profesionales de apoyo a la docencia son cruciales para la construcción de una educación intercultural que contribuya a la mejora de los procesos socioeducativos y liderar un proceso de transformación social para la construcción de sociedades justas y equitativas, pues representan agentes valiosos en el tejido organizativo y curricular destinado a la adquisición de competencias funcionales en un mundo global e interdependiente (Alcalá

del Olmo et al., 2020). La formación del profesorado para abordar la diversidad exige una transformación en los procesos educativos, haciendo posible una pedagogía de la alteridad, donde las prácticas educativas se direccionen de modo intencional hacia el reconocimiento del otro y un cambio de mentalidad individual, colectiva de forma que aporte al proceso de aprender a convivir. Algo aún distante, como señalan Clavijo y Parra (2019) por conservarse paradigmas que no reconocen la diversidad como algo positivo sino como problema.

En Colombia, el sistema de formación docente contempla metas como: orientar la formación a nivel disciplinar, ético, comunicativo y pedagógico en función de los diferentes niveles y ámbitos del contexto educativo, promover el desarrollo humano integral, generar espacios reflexivos y de construcción de los saberes pedagógicos, disciplinares, socioculturales que requieren los docentes en relación con la educación inclusiva e intercultural y promover, consolidar actividades locales, regionales y nacionales para mantener la articulación de programas y proyectos de las diferentes instituciones formadoras (Ducoing, 2018). Incorporando así, un proceso pedagógico que lucha por la emergencia de las comunidades y sujetos cuya identidad ha sido históricamente negada por factores como el estado, las desigualdades, la pobreza y violencia existente dentro del territorio.

Aunque existe un sistema de formación docente a nivel nacional, el problema es que este sigue respondiendo a un enfoque educativo que plantea una sola forma de considerar al ser humano y a la sociedad. Desde esta perspectiva, la preparación de docentes y profesionales educativos no tiene prioridad, pasa a un segundo plano en las políticas educativas y la realización de proyectos donde se valoren las necesidades de las instituciones educativas y los fenómenos culturales, cada vez más representativos en el contexto educativo (Castro, 2020).

Es importante señalar, que la formación inicial del profesorado se ofrece en las escuelas normales superiores, las facultades universitarias de educación y otras áreas de las universidades (Ducoing, 2018). Todas estas, durante los últimos años, han representado un avance, pues han buscado centrarse en la formación de saberes generales y aptitudes para enseñar, entender la importancia de enfrentar situaciones y promover actitudes para el progreso sociocultural, pero la preparación permanente tiende a ser reducida hacia la aproximación teórica de metodologías para la mejora de los procesos en el aula, sin hacer un seguimiento en el aprendizaje ni la práctica para la apropiación de las mismas (Castro, 2020).

La formación permanente se limita, como aporta Alcalá del Olmo et al. (2020) a proveer conocimientos académicos simplistas en vez de estar implicada en las realidades culturales, individuales y colectivas, de forma que se transforme en una oportunidad de aprendizaje comprometida con una sociedad altamente diversa. Por ello, es necesario crear procesos educativos desde el aprender a ser, que permita a docentes y profesionales reflexionar sobre sus estereotipos, prejuicios, resultantes de la configuración social desigual. Se vincula con vivir, experimentar el respeto de la diversidad, estando fortuitamente dispuestos para que desde el cambio en sus propias convicciones puedan promover la inclusión.

Una mirada donde los docentes y profesionales educativos puedan intrínsecamente sentirse comprometidos con sus alumnos diversos, no solo desde la adquisición de estrategias, recursos para fomentar una educación pluralista desde las múltiples cosmovisiones presentes en el aula, sino que espontáneamente reflejen una sensibilidad y actitud positiva hacia las diferencias humanas que trascienda ese factor pedagógico hacia lo humano en términos de generar procesos empáticos, reflexivos, críticos que les permita a los estudiantes reflexionar, analizar las dimensiones, realidades sociales y fomentar la cohesión entre ellos (Paz, 2018).

Dentro de los retos de la formación docente y profesional se encuentra la preparación en educación intercultural no solamente desde el punto de adquirir metodologías, recursos que contribuyan a los planteamientos formales desde el currículo o los planes institucionales, sino también debe direccionarse al entendimiento del sentido de la educación inclusiva e intercultural, la cual mira la sociedad en su conjunto, comprendiéndola “como un colectivo complejo y culturalmente diverso que es necesario comprender a partir de la valoración, el autoreconocimiento, el respeto, la tolerancia y el diálogo mutuo entre todos los individuos que hacen parte de ella” (Castro, 2020, p. 30).

Algunos autores como Benavides, y López (2020) mencionan que en el contexto Colombiano existe el reto o la necesidad impetuosa de desarrollar competencias en el profesorado que le permitan comprender la diversidad presente en la sociedad y situarse dentro de las realidades que hacen parte de su quehacer, sustentado en la necesidad de responder en contextos cada vez más complejos que incluyen la globalización, el avance tecnológico que han contribuido a acelerar la evolución tanto de los individuos como los grupos sociales.

Por consiguiente, la formación docente tiene que encaminarse a generar procesos metacognitivos sobre el quehacer docente en un proceso reflexivo, que permita la

sensibilización y concientización, pues es relevante que los educadores sean sensibles ante la diversidad del alumnado, para empezar a crear ambientes seguros. También deben desarrollar competencias y ser modelo para sus alumnos sobre cómo interactuar en entornos culturalmente diversos. Reconociendo que las escuelas son espacios donde se debe promover el respeto por la diversidad, para que los estudiantes se acepten a sí mismos y valoren a los demás, pues la interacción con personas con distintas capacidades, orígenes, géneros y cosmovisiones, debe ser vista como una oportunidad para aprender (Cano et al., 2020).

Hay que mencionar también que, para la creación de espacios educativos para la interculturalidad e inclusión, es importante que el profesorado desarrolle su competencia intercultural, siendo conscientes tanto de su propia cultura, como de sus creencias, prejuicios, actitudes frente a los otros; reflexionando sobre cómo estas interfieren en sus comportamientos y prácticas pedagógicas.

2.4. Competencias interculturales en la formación del profesorado.

Las competencias interculturales se definen por la UNESCO (2017) como “habilidades para navegar adecuadamente en ambientes complejos marcados por la creciente diversidad de gentes, culturas y estilos de vida, en otros términos, habilidades para desempeñarse efectiva y apropiadamente al interactuar con otros lingüística y culturalmente diferentes de uno mismo” (p.7). Desde una postura consensuada, Deardorff (2020) señala que las competencias interculturales están relacionadas con la mejora de las capacidades humanas más allá de las diferencias dentro de las sociedades (a razón de género, edad, etnia, etc.), pues pretenden la comunicación y el comportamiento efectivo para interactuar a través de la diversidad.

En otras palabras, las competencias buscan mejorar las habilidades de las personas para reconocer, interpretar y actuar ante los demás; las capacidades adaptativas, cognitivas, conductuales que integran a las personas, necesarias para responder ante situaciones en contextos socioculturales específicos pues tienen el objetivo de desarrollar el respeto, la autoconciencia e identidad, ver las otras visiones del mundo, la escucha para la comprensión, la adaptación, la construcción de vínculos y la humildad cultural, esta última se relaciona con la apertura consciente, la actitud humilde, respetuosa para relacionarse y aprender de la cultura de otros, con base en la autorreflexión y la autocrítica (UNESCO, 2017).

Además de otras capacidades como: empatía, flexibilidad, pensamiento crítico, comunicación asertiva, autogestión, autocontrol, relevantes para la atención a la diversidad (Mejía, 2021). Debido a que las competencias se encuentran vinculadas con los derechos humanos, concretamente con los derechos de interrelación, igualdad, respeto, dignidad, participación, inclusión y empoderamiento (Deardorff, 2020).

Más allá de su concepto, objetivos o habilidades, el desarrollo de competencias interculturales favorece la inclusión no solo por vincularse con los derechos humanos, sino porque requiere un estado de conciencia desde el diálogo, la reflexión, la construcción de significados que aporten a la realización personal y profesional de los docentes y profesionales en educación dentro de un ambiente culturalmente diverso como lo representa el contexto educativo que necesita comprender los sistemas culturales diferentes al propio, mantener la identidad cultural, la flexibilidad cognitiva y afectiva para resolver problemas de convivencia ante individuos y colectivos culturalmente distintos (Carter et al., 2022).

Por esta razón, Peñalva y Leiva (2019) afirman que la formación docente debe desarrollar la competencia intercultural, combinando capacidades específicas como: la conciencia propia, la resolución de conflictos en situaciones interculturales y las actitudes positivas hacia la diversidad cultural, el análisis crítico de la información, el respeto a las otras percepciones de la realidad, agregando las habilidades para valorar las identidades y sus culturas. Teniendo presente que la competencia intercultural debe partir de la idea que todas las culturas y diferencias humanas son igualmente válidas.

Estos mismos autores proponen 6 dimensiones formativas para los docentes: 1) cognitiva, relacionada con la necesidad de conocer la cultura del alumnado; 2) actitudinal, en cuanto a la disposición y receptividad del educador ante la diversidad humana y cultural del educando; 3) emocional, en términos de la necesidad de estudiar las individualidades a través de reconocer que existen identidades culturales plurales; 4) ética, referente a la predisposición moral para reconocer la diversidad de gentes presentes en el mundo; 5) procedimental, referida a las habilidades, destrezas de tipo práctico necesarias para aplicar la educación intercultural en las aulas), y 6) mediación, concerniente a la valoración positiva y el diálogo para la mejora de la convivencia con los alumnos y colegas (Penalva y Leiva, 2019).

Por otra parte, el modelo de competencias interculturales propuesto por Deardorff (2020), se orienta, como apuntan Carter et al. (2022) en el aprendizaje holístico, cimentado en la

reflexión, la experiencia que contiene tres componentes: a) actitudes, las personas que están en el proceso valoren su grupo, se sientan motivadas a velar por la igualdad de oportunidades para participar, asumiendo los riesgos, ya que la curiosidad que se despierta le agrega creatividad a la integración de valores, b) habilidades para la apertura, la concientización, la aceptación de las diferencias y similitudes con los otros con el fin de combatir la discriminación hacia las personas cultural y humana diversa, y c) el conocimiento, que enfatiza en la importancia de la conciencia de sí mismo en relación con la cultura, la comprensión y valoración por los elementos involucrados en el cambio social.

Este modelo se efectúa en un proceso de aprendizaje cíclico (ver Anexo A) donde las personas pasan a la siguiente etapa, una vez han logrado la anterior, siempre regresando al inicio para validar y reflexionar sobre el alcance de su avance respecto a actitudes, habilidades y conocimientos; incluso tiene un componente emocional, constructivista que favorece la cooperación, la motivación e incluye a la idea de que la percepción de diferentes estilos y comportamientos junto a la generación de un aprendizaje cognitivo y una estrategia conductual flexible necesarios para que libre y espontáneamente se desarrollen las competencias interculturales, como efecto y resultado de una combinación entre experiencia, entrenamiento y autorreflexión (Carter et al., 2022; UNESCO, 2017).

Sin duda, este es un modelo acorde para la formación de docentes y profesionales de apoyo a la docencia, ya que favorece adoptar actitudes que les permita comprender, respetar la diversidad de sus alumnos; habilidades para lograr adaptarse, comunicarse asertivamente con cada uno a diario, facilitando el conocimiento necesario para comprenderse a sí mismo y entender el punto de vista de los sujetos culturalmente diversos a los que educan.

2.5. Propuestas formativas para el desarrollo de competencias interculturales en el profesorado en el contexto colombiano.

En este apartado se presentarán algunos estudios y propuestas formativas para el desarrollo de competencias interculturales docentes que se han implementado en Colombia. Por ejemplo, Navarro, Ricardo, Astroaga y Cano (2018) diseñaron e implementaron un programa de formación de pedagogos infantiles, dirigido a docentes de transición y primer grado en el uso de las TIC y el diálogo de culturas desde el año 2016, un modelo innovador llamado INCULTIC que fortalece las competencias TIC e interculturales, brindando al profesorado

herramientas para diseñar ambientes educativos desde las TIC como mediadoras del proceso de aprendizaje, promoviendo el diálogo intercultural para la aplicación en la práctica pedagógica.

El programa fomenta 3 competencias interculturales: la conciencia propia frente a valores y prejuicios, la perspectiva cultural del docente hacia sus alumnos, las estrategias culturalmente apropiadas para el aprendizaje, a través de una modalidad Blended learning durante 40 horas (20 presenciales y 10 virtuales) a través de en 3 módulos, los dos primeros abordan los conocimientos para diseñar un entorno estimulante para la formación de las competencias ciudadanas y comunicativas en los alumnos, a través de un método participativo reflexivo en torno al ambiente educativo, mientras que el tercero se enfoca a la puesta en práctica de estrategias pedagógicas hacia la interculturalidad, desde la evaluación y el diseño propositivo de acciones de aula con base en la participación, integralidad y lúdica. (Navarro et al., 2018).

Recientemente en Bogotá, la Universidad Konrad Lorenz (2022), inauguró la cátedra de competencias interculturales para la ciudadanía global, liderada por el programa delfín junto a instituciones de educación superior a nivel nacional e internacional; un trabajo colaborativo entre universidades de Colombia, Perú, México y Nicaragua. El objetivo de la cátedra es fomentar en los estudiantes de pregrado y posgrado un espacio de reflexión contemporáneo sobre la interculturalidad de manera virtual a partir de las narrativas de cada país, desde una postura crítica respecto a expresiones culturales y artísticas a lo largo de 16 sesiones utilizando metodologías participativas en dos modalidades, el trabajo sincrónico en la plataforma Moodle, mediante conversatorios, narrativas, talleres creativos, y la formación asincrónica desde trabajo por proyectos con base en foros de discusión, actividades e investigación grupal.

Por otra parte, la Universidad Del Rosario (2018), junto con iceberg Cultural Intelligence (consultora argentina en competencias interculturales), desarrollaron una propuesta formativa en competencias interculturales, mediante el taller “desarrollando competencias interculturales en el aula” a través de tres etapas, la primera, orientada hacia la sensibilización intercultural con base en el diálogo reflexivo frente a la toma de conciencia sobre la relevancia de fomentar las competencias interculturales en la universidad. La segunda fase, se direcciona al análisis y comprensión de modelos curriculares para el desarrollo de las competencias interculturales. Finalmente, la tercera etapa enfocada al diseño de planes de acción a partir del uso de didácticas, metodologías que faciliten la toma de conciencia intercultural por parte

de los docentes, pero que les permita contribuir a la interacción entre los alumnos culturalmente diversos.

Igualmente, Burgos (2019) desarrolla un análisis de las competencias interculturales como una propuesta de formación bilingüe en entornos rurales a través de una intervención pragmática-empírica dentro de la institución Educativa departamental Misael Gómez de Villagómez, en Cundinamarca, partiendo de una investigación etnográfica y trabajo de campo en la comunidad educativa a lo largo del año escolar. Analizaron el programa institucional de lenguas extranjeras encaminado a la enseñanza del inglés, con base en estrategias para el desarrollo de competencias interculturales como: la sensibilización, la concientización, la toma de postura frente a la cultura del otro, la comparación, la organización y la interpretación. Los resultados permitieron concluir, que las estrategias utilizadas facilitan el ejercicio docente, pues los alumnos pueden desarrollar modos de percepción y valoración de su cultura, abriéndose al aprendizaje del idioma y la interacción intercultural.

Asimismo, Porras (2017) diseñó una propuesta didáctica para "la formación del profesorado de ciencias en competencias interculturales, retos para la sustentabilidad en un escenario de postconflicto". El objetivo fue promover la competencia intercultural en 22 docentes de últimos semestres de la licenciatura de química de la Universidad Pedagógica, mediante una estrategia de sustentabilidad con base en indicadores de la competencia intercultural y la microetnografía crítica, analizando las inequidades sociales desde el diálogo reflexivo y explicativo sobre determinadas prácticas culturales, las actitudes frente a la diversidad cultural y la capacidad de los futuros docentes para promover el intercambio de saberes, valores y la herencia cultural. Los resultados mostraron que, a través del proceso formativo, los estudiantes de la licenciatura en química reconocieron los valores intrínsecos, cambiaron su discurso a través de la reflexión en torno a la forma como se están construyendo los conocimientos locales con relación al posconflicto, enfatizando en la necesidad de generar puentes de diálogo e intercambio desde la academia para reconstruir el tejido social, considerando los saberes locales, intereses y afectos que existen en las culturas.

A modo de cierre, los programas, proyectos formativos en competencias interculturales ilustrados son un reflejo de que Colombia como nación está abriendo su perspectiva frente al enfoque intercultural e inclusivo, pues se están promoviendo acciones para el desarrollo de competencias interculturales en la formación docente en diferentes áreas.

3. Implementación del proyecto de innovación

3.1. Objetivo general y específicos del proyecto de innovación propuesto

Objetivo general

Favorecer el desarrollo de competencias interculturales para el abordaje de la diversidad en un grupo de docentes y profesionales de apoyo a la docencia en educación básica secundaria en 10 centros educativos de la ciudad de Bogotá (Colombia).

Objetivos específicos

Identificar las competencias que requieren los docentes de educación secundaria y profesionales de apoyo a la docencia para el abordaje de la diversidad en su centro educativo.

Promover estrategias en el profesorado de educación secundaria y profesionales de apoyo a la docencia para transformar los estereotipos y prejuicios sobre la diversidad del alumnado presente en sus aulas.

Generar espacios de reflexión sobre el abordaje de la diversidad en el aula a través de los círculos narrativos.

Brindar herramientas a los docentes de educación secundaria y profesionales de apoyo a la docencia para el abordaje de la diversidad en el aula mediante metodologías activas.

3.2. Hipótesis que se espera confirmar desde el proyecto de innovación propuesto

Una vez implementado la presente propuesta de formativa, los docentes y profesionales de apoyo a la docencia de educación secundaria, reconocerán su papel para hacer realidad la educación inclusiva y contarán con herramientas para el abordaje holístico de la diversidad del alumnado. Esta formación contribuirá al reconocimiento de la diversidad y al desarrollo de competencias interculturales para comprender y relacionarse de manera asertiva con el alumnado diverso, valorarlos, dignificarlos en su individualidad, identidad y derechos.

3.3. Análisis de necesidades

Con esta propuesta se quiere dar respuesta a las necesidades de los docentes y profesionales de apoyo a la docencia frente a las exigencias socioeducativas del entorno, dadas las falencias existentes en los procesos de inclusión educativa en el país, particularmente, en Bogotá (Colombia) ya se está convirtiendo en una ciudad multicultural por la acogida de ciudadanos cada vez más diversos a efectos de la migración interna (indígenas, afrodescendientes) y externa dada la llegada masiva de personas de otros países principalmente, Venezuela. Según el Espectador (2022) con base en datos oficiales de migración Colombia, hay aproximadamente 2,5 millones de venezolanos radicados en el país, una tendencia en aumento, pues la cantidad de ciudadanos creció un 34 % en comparación con agosto de 2021.

Una realidad cada vez más presente en las instituciones educativas, las cuales, no cuentan con suficientes recursos ni están preparadas para afrontar las necesidades de esta demanda educativa en torno a la atención inclusiva e intercultural, pues, aunque existen políticas, programas de educación inclusiva, todavía existen limitaciones, resistencias en el profesorado para reconocer la diversidad del alumnado y hacer un adecuado abordaje de la misma.

Esta propuesta surge para dar respuesta a la falta de conocimiento, habilidades y recursos personales por parte del profesorado y profesionales de apoyo en la educación secundaria para asumir los principios de la educación inclusiva e intercultural. Esta necesidad ha sido identificada a partir de mi experiencia profesional y el equipo de profesionales de la Fundación Avante a través de los procesos de acompañamiento a la inclusión educativa que realizan en diferentes instituciones de la ciudad. Esta experiencia ha permitido evidenciar el rechazo, la negación por parte en el profesorado para abordar e interactuar con diferentes poblaciones culturales y humanamente diversas (alumnado con discapacidad, indígenas, migrantes). Dentro de las posibles causas de esta situación se han observado sentimientos de inseguridad, frustración por desconocimiento para abordar la situación, miedo e incluso apatía para trabajar con esas poblaciones.

La situación anteriormente descrita, ha generado una tendencia excluyente cada vez más visible en los centros educativos, donde los docentes y profesionales de apoyo tienden a ignorar a los estudiantes diversos en sus necesidades, derechos, pues tienden a ser segregados en las aulas, trabajando aislados de sus pares, apoyados únicamente con la guía de los

docentes de apoyo, que suelen ser educadores especiales, psicólogos o mediadores culturales a quienes se les suele atribuir la responsabilidad del proceso de formación de este alumnado.

La presente propuesta busca ampliar la apertura mental, actitudinal o disposición de los docentes y profesionales de apoyo para reconocer la diversidad de los alumnos, y promover el trabajo colaborativo con otros profesionales, teniendo en cuenta, que el enfoque inclusivo e intercultural implica una transformación del contexto educativo a nivel pedagógico y de convivencia, hacer posible la creación de comunidades de aprendizaje que permitan dar respuesta a una sociedad multicultural y diversa, que incluya los diferentes estilos de aprendizaje, las capacidades funcionales y los factores culturales del alumnado.

El sistema educativo colombiano se ha configurado de modo dividido, competitivo e individualista, aspecto que limita la integración y sinergia entre docentes, profesionales e instituciones para afrontar las demandas sociales. Un ejemplo de ello, considerando los aportes de Castro (2020) hace referencia a la etnoeducación, pues se percibe como un contexto lejano para la escuela tradicional por la percepción negativa que aún existe hacia los grupos étnicos y viceversa, los colegios etnoeducativos consideran que las escuelas tradicionales son un riesgo para conservar la identidad y el patrimonio cultural.

Estas tendencias de competición entre el profesorado se asocian con la construcción social de significados negativos, estereotipos, prejuicios hacia la diferencia como problema derivado de la desigualdad, la división social en el contexto que se evidencia también en la escuela mediante el trabajo individualista, los procesos socioeducativos excluyentes y la discriminación entre el alumnado. De ahí que los agentes de la educación directa o indirectamente desde su acción pueden aportar a la deserción escolar, uno de los retos que rodean a la educación secundaria en el contexto colombiano (Ducoing, 2018).

Al respecto, Zamudio (2018) realizó un estudio en la Institución Educativa Distrital Porfirio Barba, al sur de Bogotá, con el objetivo de identificar las causas de deserción escolar de 154 estudiantes en el periodo 2016 y 2017. Los resultados mostraron como principales causas: el bajo rendimiento académico, la falta de atención a las necesidades educativas especiales, la percepción de ambiente escolar inseguro dada la carencia de apoyo del profesorado frente a eventos de discriminación y conflicto entre pares. Este estudio es un reflejo de las realidades que rodean a los centros educativos de secundaria en Bogotá, que requieren intervención mediante la capacitación docente y profesional encauzada hacia el fortalecimiento de

habilidades que aporten a la construcción de una convivencia pacífica y la participación activa de la comunidad educativa para abordar diversas situaciones de discriminación, no solo implantando acciones preventivas, sino también ayudar a configurar ambientes educativos más inclusivos donde se dignifique y reconozcan los derechos del alumnado.

Finalmente, a través de la presente propuesta, se busca aportar al desarrollo de competencias interculturales de los docentes y profesionales de apoyo a la docencia de secundaria, porque existe el convencimiento de que la formación práctica en el ámbito contribuirá a un cambio natural, intrínseco en las personas, más allá del rol educador para romper barreras, iniciando nuevos caminos de socialización desde la escuela cimentados en la empatía, la tolerancia, el respeto a la diversidad, la equidad, la participación, la colaboración, la solidaridad, valores inclusivos esenciales para combatir las actitudes excluyentes y discriminatorias que aún hacen parte de las instituciones educativas y la sociedad en general.

3.4. Justificación de la implementación

La propuesta de implementación se fundamenta en las limitaciones presentes en el contexto de educación secundaria debido a la falta de preparación práctica tanto docente como profesional para asumir y adoptar los principios de la educación inclusiva, tomando en cuenta que se requiere favorecer el desarrollo de habilidades, recursos, para motivar, reconocer, comunicarse e interactuar asertivamente con el alumnado diverso, de modo que se sientan dignificados, reconocidos en sus derechos dentro de los procesos socioeducativos.

Este trabajo busca dar respuesta a las situaciones de discriminación y dinámicas excluyentes que he observado en mi experiencia profesional hacia distintos grupos minoritarios (discapacidad, indígenas, migrantes, afrodescendientes y campesinos), derivado de la carencia de herramientas, estrategias, conocimientos y el empoderamiento por parte de los docentes y profesionales de apoyo para que todos sin excepción, sean integrados en igualdad de oportunidades y valorados en su diversidad humana y cultural. Es importante señalar, que los fenómenos de migración interna y externa en Colombia han generado una mayor demanda frente a la respuesta educativa, pues el alumno trae consigo la combinación de diferentes características individuales y socioculturales, todo un reto para el ejercicio docente y profesional en el ámbito educativo.

La presente propuesta formativa busca favorecer el desarrollo de competencias interculturales, haciendo hincapié en aquellas que deben potenciar los docentes y profesionales de apoyo, con el fin de brindarles un espacio que favorezca la reflexión introspectiva, el descubrimiento personal frente a sus propias limitaciones, barreras cognitivas y actitudinales para el abordaje de la diversidad en el aula. Se espera que el encuentro intercultural entre colegas a través de los círculos de narraciones, motive y facilite la apertura mental consciente hacia la diversidad. No obstante, se pretende trascender la concientización, promoviendo el aprendizaje colaborativo como factor de empoderamiento para el desarrollo de las competencias dentro de una vivencia compartida con otros sujetos diversos que ayude a los docentes y profesionales de apoyo a incrementar su autoconfianza y seguridad para ser agentes de cambio incorporando nuevas estrategias de socialización, convivencia y las prácticas educativas con el alumnado diverso.

Ciertamente, la propuesta tiene la intención de ampliar el panorama sobre la oportunidad que representa la diversidad para mejorar los procesos formativos en la educación secundaria, teniendo en cuenta, a su vez, el aporte que puede traer consigo potenciar lazos, redes de apoyo con los profesionales pertenecientes al tercer sector de acción social en términos de la atención diferenciada para dar respuesta a las necesidades formativas, el reconocimiento de los derechos, la inclusión de los educandos y su grupo familiar y los procesos formativos que ejercen en favor de la integración social y el ejercicio ciudadano.

Con el presente proyecto se pretende contribuir a visibilizar la relevancia del trabajo colaborativo para llegar a una educación de calidad para todos, no únicamente desde el punto de vista de la formación docente orientada a la prestación de un servicio a cargo del ámbito no formal, sino a su vez promover la colaboración entre profesionales de los centros educativos a través del aprendizaje, dado que el apoyo mutuo y la construcción de comunidades son primordiales para propiciar las transformaciones que conlleven a crear entornos educativos y sociales más inclusivos e interculturales. Finalmente, se espera aportar a la comprensión de la interculturalidad desde una perspectiva amplia, cercana y protagonista que nos compete a todos, para que se formulen políticas, programas, espacios que favorezcan el saber y la práctica en el contexto educativo colombiano.

3.5. Descripción de las características del centro u organización donde se llevaría a cabo la propuesta

La Fundación Avante es una institución fundada por un grupo de profesionales especializados, tiene 20 años de trayectoria dedicados a la prestación de servicios de salud (IPS) desde el diagnóstico, la intervención, la investigación, la capacitación y el apoyo terapéutico individual-familiar para promover el desempeño funcional de 330 personas con autismo en las diferentes etapas del ciclo vital, a través de programas de habilitación, apoyo a la inclusión social, laboral y ocupacional en etapa juvenil y adulta, así como programas de acompañamiento a la inclusión educativa de niños y jóvenes mayores de 18 años (Fundación Avante, 2022).

Dada la nueva realidad social de Colombia derivada del aumento de la inmigración y las nuevas demandas que esto supone, la Fundación Avante se propone ofrecer un nuevo servicio a través de la propuesta formativa en competencias interculturales para docentes y profesionales con el fin de dar respuesta al abordaje de la diversidad y aportar a la mejora de los procesos de inclusión en los centros educativos. Su visión es llegar a ser una entidad innovadora, confiable y humana que responda a las necesidades en torno a la calidad de vida, también busca ser reconocida a nivel nacional e internacional por contribuir a los procesos de inclusión social y educativa, basándose en valores como: respeto, solidaridad, compromiso, honestidad, calidez, responsabilidad social y profesionalismo (Fundación Avante, 2022).

La Fundación Avante cuenta con 2 sedes ubicadas al norte y sur de la ciudad de Bogotá; se compone de un equipo de 77 trabajadores distribuidos en cargos de dirección, equipo administrativo y financiero, coordinación clínica, equipo de apoyo terapéutico y pedagógico (profesionales en psicología, fonoaudiología, educación especial, terapia ocupacional y fisioterapia), auxiliares, asistentes y servicios generales (ver Anexo B).

Los programas de atención se fundamentan en un enfoque de neurodiversidad y la metodología comportamental, diseñados desde la estrategia específica de apoyo conductual positivo (ACP) con el aporte de diferentes disciplinas (Fundación Avante, 2022). Actualmente, realizan capacitaciones a instituciones educativas formales y desarrollan un trabajo colaborativo en torno a adaptaciones curriculares y la atención a las necesidades educativas a partir del programa de acompañamiento a la inclusión educativa.

3.6. Viabilidad técnica para llevar a cabo la propuesta

La presente propuesta se implementará en un centro educativo no formal. A continuación, se describen los factores que inciden para que sea viable su implementación en la Fundación Avante:

Desde la perspectiva institucional, se cuenta con el interés, la disposición y compromiso de las directivas y el equipo de profesionales de la Fundación Avante para contribuir a su desarrollo, teniendo en cuenta que existe la percepción compartida sobre la necesidad de formar a los docentes y profesionales de apoyo a la docencia de educación secundaria para dar respuesta a diversas dinámicas discriminatorias y excluyentes que se presentan con el alumnado diverso.

A nivel técnico, existen elementos que aportan a la viabilidad debido a que la realizadora de esta propuesta ha trabajado directamente con la Fundación Avante en distintas capacitaciones dirigidas a familias y organizaciones, lo cual ha permitido el contacto previo con el equipo de trabajo, también se ha favorecido la comunicación con las redes familiares y sociales, facilitando así el conocimiento de la problemática a abordar.

Por otra parte, la Fundación Avante cuenta con las instalaciones, el presupuesto, los recursos materiales y humanos necesarios para efectuar la propuesta, ya que tiene aliados estratégicos como las entidades prestadoras de salud (EPS), algunas empresas, quienes apoyan la acción social desde la cooperación interinstitucional, la financiación y el sustento económico de los diferentes servicios. No obstante, una limitación que puede tener la implementación de la propuesta, se vincula con el nivel de compromiso, motivación de los docentes y profesionales de apoyo, contemplando que la formación va a ser una exigencia de sus centros que implica costos de desplazamiento y tiempo extralaboral por realizarse en un contexto distinto. Para solventar esto, se entregará un diploma de reconocimiento desde la Fundación Avante y se acordará con los centros, beneficios y subsidio de transporte durante el proceso formativo.

Hechas estas consideraciones, queda claro que existen condiciones humanas, institucionales, técnicas, económicas que brindan viabilidad a la propuesta formativa en competencias interculturales para los docentes y profesionales de apoyo a la docencia de secundaria en el ámbito no formal de la Fundación Avante.

3.7. Descripción de los destinatarios/beneficiarios

Beneficiarios directos

Los participantes, beneficiarios directos de esta propuesta formativa son 24 personas, entre docentes y profesionales de apoyo a la docencia de educación secundaria, pertenecientes a 10 instituciones educativas de la ciudad de Bogotá, con quienes la Fundación Avante trabaja de modo colaborativo en el apoyo en procesos de inclusión educativa.

Beneficiarios indirectos

- Los estudiantes de educación secundaria, pertenecientes a los 10 colegios de la ciudad de Bogotá, porque tendrán un profesorado más competente para apoyarlos en sus procesos formativos y de convivencia.
- Las familias de los jóvenes que reciben educación secundaria en los centros educativos, dado que el cambio en los docentes y profesionales de apoyo a la docencia, permitirá aumentar la confianza hacia el servicio educativo.
- Las 10 instituciones educativas, ya que los beneficiarios directos, pueden convertirse en líderes, agentes de cambio en sus centros desde el ejemplo, siendo modelo para otros colegas en la construcción de una cultura de la diversidad desde la convivencia, para así generar ambientes escolares más inclusivos e interculturales.
- La Fundación Avante que consolidará la creación de un nuevo servicio, un programa de formación que puede ofrecer a diversas instituciones de la ciudad.

3.8. Metodología

Para la implementación del proyecto, se usarán estrategias y técnicas en el transcurso de las distintas etapas formativas con los docentes y profesionales de apoyo, partiendo de la participación y el aprendizaje activo, aspectos esenciales de las metodologías activas, aquellas que se distinguen por otorgar un papel proactivo, protagonista al educando durante todo el proceso (Alcalá del Olmo et al., 2020). A continuación, se presentan las técnicas de recolección de la información y metodologías activas que se usarán para el desarrollo de la propuesta y dar cumplimiento a los objetivos planteados.

3.8.1. Grupos focales

Para empezar el proceso, se realizará un diagnóstico participativo a través de los grupos focales, una técnica para recolección de información basada en una entrevista grupal a través de preguntas abiertas dirigidas a grupos pequeños donde se exploran los saberes, las experiencias desde el diálogo colectivo en un ambiente de confianza e interacción, que permiten a través del discurso captar las subjetividades, el sentir, pensar y vivir de las personas frente a un tema específico de indagación (Benavides et al., 2022; Rodas, y Pacheco, 2020).

Una técnica acorde para el diagnóstico de competencias interculturales, pues el proceso da importancia tanto al discurso individual de los participantes, así como la interacción y la dinámica grupal. De modo que se revelan datos respecto a los imaginarios, las creencias, respuestas emocionales, culturales y cognitivas; los saberes, las necesidades, las actitudes, sentimientos frente a un tema en un contexto como el educativo; demostrando las conexiones importantes entre las historias de vida con las experiencias interculturales, intereses, motivaciones: sus condiciones emocionales entre otros (Velíz et al., 2018). Así se buscará interpretar y contextualizar las realidades del ejercicio docente y profesional de los beneficiarios, para así definir las competencias interculturales que necesitan desarrollar.

3.8.2. Círculos de narraciones.

Para favorecer el desarrollo de competencias interculturales, se usará la estrategia de los círculos de narraciones, adaptado por Deardorff (2020) en cooperación con la Unesco basado en la narración, dentro del cual se fomenta el diálogo e intercambio de saberes y experiencias, dando sentido a la interacción; motivando a los sujetos a participar, establecer vínculos emocionales, socio afectivos entre ellos. Incluye la empatía, la construcción de relaciones, la curiosidad, la conciencia de sí mismo y de otros, para favorecer el aprendizaje significativo y holístico desde las dimensiones cognitivas, socioemocionales y conductuales, pues las competencias solo se logran a través de la construcción conjunta de una relación donde las personas se respetan y escuchan mutuamente, reconocen su valor inherente mientras que desarrollan sus habilidades en un proceso de reflexión dialógica, crítica e introspectiva que implica compartir experiencias interculturales y tener “la capacidad para salir de las propias vivencias con el fin de reflexionar conscientemente sobre ellas, contemplando lo que está pasando, lo que significa y como responder” (UNESCO, 2017, p.22).

Esta estrategia funciona conformando grupos pequeños de 4 a 5 personas en círculo, manejando rondas con distintas instrucciones, aprendiendo unos de otros a través de la escucha y retroalimentación para la comprensión mediante la exploración de similitudes y diferencias en cuanto a significados culturales; el debate y la exploración de ideas relacionadas con vivencias, creencias en ámbitos específicos como la educación (Deardorff, 2020).

Por ende, los docentes y profesionales de apoyo a la docencia deben reunirse en grupos para comprender las perspectivas de cada uno asociadas con las experiencias particulares, las expectativas de enseñanza, el impacto de los contextos culturales en la educación y las realidades que influyen en los procesos educativos con los alumnos diversos, llegando a aprender más sobre sí mismos y los demás, por efecto del proceso comunicativo que genera la reflexión individual sobre los propios prejuicios, estereotipos respecto a la diversidad.

Los círculos narrativos fomentan el aprendizaje a través de “diálogos igualitarios donde se reconoce la inteligencia cultural; busca transformar los niveles previos de conocimiento y del contexto cultural; favoreciendo la creación de sentido personal, social, donde la diferencia e igualdad son valores compatibles y mutuamente enriquecedores” (Aubert et al., 2008, p. 167).

3.8.3. Aprendizaje colaborativo

El aprendizaje colaborativo es una metodología activa que contiene el componente dialógico previamente mencionado, dado que su diseño favorece la generación de un conjunto de interacciones organizadas que inducen a influencia entre los integrantes de un grupo en un proceso gradual desde trabajo que conlleva al compromiso y la colaboración entre los miembros desde el establecimiento relaciones de igualdad para favorecer el aprendizaje.

La colaboración es un elemento, pero a la vez pasa a ser un modo de actuación al incluir la comunicación, pero va más allá, porque todos individualmente asumen una responsabilidad en la experiencia, por ser parte de un grupo, realizando un esfuerzo individual, en acciones que impliquen un proceso de intercambio para alcanzar un objetivo formativo compartido. Los sujetos en la experiencia grupales construyen significados e interpretaciones, mostrando un aumento de la capacidad autónoma, la creatividad para aprender y desarrollarse en un marco donde el saber conlleve hacer un cambio, por el sentido que adquiere en los sujetos al darse cuenta de que este le sirve y lo puede aplicar en su vida cotidiana (Sosa, 2017).

Esta metodología tiene principios como: responsabilidad individual, interacción cara a cara, reflexión y autoanálisis e incluye premisas como compartir la autoridad, aceptar el compromiso, tolerar el punto de vista y establecer acuerdos (Revelo et al., 2018). Se desarrolla en 5 etapas: 1) el compromiso, a partir de motivar a los docentes a involucrarse con su aprendizaje desde la integración grupal; 2) la exploración, donde se comparte información sobre las prácticas educativas y se crea un nuevo saber, comparándolo con la experiencia previa, con la libertad para reflexionar, equivocarse; 3) la transformación, acá se trabaja profunda los discursos y acciones educativas, analizando las concepciones erróneas para que se comprendan mejor; 4) presentación, refiere a la socialización colectiva de hallazgos de la experiencia grupal. 5) la reflexión, donde se analiza el proceso desde lo vivido y aprendido, ganando una comprensión más profunda (Forrestal s.f. citado en Davidson, y Major, 2014).

No obstante, la metodología requiere crear espacios en los cuales suceda el desarrollo de capacidades individuales y grupales a partir de explorar, nuevos conceptos mediante la vivencia. Por ende, cuando se aborda la práctica docente se habla tanto de la capacidad de desarrollar habilidades, así como intervenir en los procesos de enseñanza en contextos complejos ante situaciones que derivan una reflexión y toma de decisiones en un tratamiento contextualizado frente a los dilemas éticos, sociales e institucionales (Divini, 2015), con el fin de aplicar las competencias interculturales para abordar la diversidad del alumnado.

3.8.4. Juego de roles

El juego de roles, es una técnica de aprendizaje activo que permite el aprendizaje colaborativo, por llevar a los participantes hacia el aprender a aprender, trabajando en grupo mediante la experimentación en el juego. Esta consiste en dramatizar situaciones donde cada participante debe asumir un papel, y representarlo de modo que se lleve a cabo un análisis y la solución de un evento o problema desde diferentes perspectivas, comprendiendo las distintas miradas de una realidad (Ortiz et al., 2010; Sosa, 2017).

La técnica incluye el aprendizaje experiencial que ayudará a los docentes y profesionales de apoyo a la docencia a desarrollar las competencias interculturales desde la simulación, práctica de situaciones asociadas con la diversidad presente en sus centros, pues contiene retroalimentación sobre la acción para que cada persona conozca sus fortalezas, reoriente sus comportamientos y acciones para mejorar su desenvolvimiento de modo práctico.

3.9. Recursos

La Fundación Avante cuenta con los recursos para desarrollar las distintas etapas de la propuesta formativa que se describen a continuación:

Tabla 1. Recursos para la implementación de la propuesta formativa.

RECURSOS	DESCRIPCIÓN
Humanos	2 facilitadores, psicólogos de la Fundación Avante (la autora de la propuesta, quien direccionará la actividad y el segundo brindará apoyo a los beneficiarios por tener experiencia previa en capacitación con los centros educativos participantes. , los 24 participantes entre docentes y profesionales de apoyo a la docencia de educación secundaria de 10 centros educativos de la ciudad de Bogotá.
Materiales	Reloj de pared, batas docentes, hojas blancas, bolígrafos, colores, cartucheras, maletas, pito, grabadora, parlantes, lápices, borradores, cuadernos, maletas escolares, dado gigante, tiras de papel, bolsa plástica, cartucheras, tablero, marcador de tablero, cinta de enmascarar, laminas ilustrativas con imágenes sobre comunicación asertiva, tijeras, papelería, sillas plásticas, mesas, agenda.
Tecnológicos	Computador portátil, parlantes, video beam, grabadora de voz, grabadora, impresora, diapositivas en power point con instrucciones o preguntas orientadoras, USB con imágenes ilustrativas para el manejo emocional asertivo, presentaciones multimedia alusivas a la valoración positiva de la diversidad.
Infraestructura	El salón de eventos o sala reuniones de la sede sur de la Fundación Avante para realizar las actividades, proporcionando un entorno con adecuada ambientación, tomando en cuenta aspectos como la distribución de sillas en círculo, las mesas, la iluminación, ventilación, entre otros elementos para facilitar un entorno acogedor para el desarrollo de la propuesta.

Fuente: Elaboración propia

3.10. procedimiento para su implementación

Para alcanzar los objetivos, la presente propuesta se implementará en 4 meses a través de 3 fases 3 fases: 1) diagnóstico, 2) concientización y preparación y 3) fortalecimiento.

3.10.1. Fase 1. Diagnóstico

El objetivo de esta fase es identificar las competencias interculturales que requieren los docentes de educación secundaria y profesionales de apoyo a la docencia para el abordaje de la diversidad en su centro educativo, se convocará a 24 docentes y profesionales de 10 instituciones educativas que atienden usuarios de la Fundación Avante. Es importante señalar, que los profesionales de apoyo a la docencia serán seleccionados a criterio de los centros educativos. Cada centro tendrá de 2 a 4 representantes dependiendo del número de usuarios de la Fundación Avante que sean alumnos de los centros.

Este diagnóstico participativo se realizará a través de 4 sesiones de grupos focales compuestas por 8 participantes (6 beneficiarios directos y 2 moderadores), procurando evitar que se integren docentes y profesionales pertenecientes al mismo centro educativo para facilitar la dinámica. Cada grupo focal se registrará en formato de acta (ver Anexo I).

A continuación, se procede a presentar el proceso que se desarrolla en las sesiones:

Tabla 2. Diagnóstico participativo

Diagnóstico participativo	
Objetivo	Conocer la percepción de los docentes y profesionales de apoyo a la docencia sobre las competencias interculturales requeridas el abordaje de la diversidad del alumnado.
Participantes	24 personas entre docentes y profesionales de apoyo a la docencia de educación secundaria.
Duración	1 sesión de 1 hora y 45 minutos (105 minutos).
Metodología	Grupos focales
Procedimiento:	
<p>Inicio (duración: 20 minutos): Se da la bienvenida a los docentes y profesionales de apoyo a la docencia, invitándolos a organizarse en círculo y sentarse. Se hace la presentación de los moderadores, la socialización del objetivo y el motivo del programa formativo. En seguida, se explica el consentimiento de participación de la experiencia formativa (ver Anexo C), haciendo una contextualización a grandes rasgos del proceso formativo, después se hace la lectura del consentimiento informado del diagnóstico participativo (ver Anexo D) en el cual se explica el objetivo, las consideraciones generales para el desarrollo del diagnóstico, resaltando aspectos como recursos, pautas para su desarrollo y participación. También se informa que la entrevista grupal será grabada en audio facilitar la recolección de la información. Sin embargo, al terminar el proceso de transcripción y análisis, tanto el documento escrito de la entrevista como los audios serán borrados. Los moderadores usarán un guion de entrevista y una agenda para tomar notas de campo frente a aspectos más importantes durante el desarrollo de la sesión. Después se señala que ante alguna pregunta que resulte incómoda puede abstenerse a responder y toda la información que se proporcione será confidencial, dando espacio dudas e inquietudes de los formatos de consentimiento.</p> <p>Desarrollo (duración 60 minutos): Se realizará la presentación informal entre los docentes y profesionales de apoyo a la docencia y los facilitadores mencionando el rol que desempeñan y la institución que representan, luego se desarrollará la entrevista favoreciendo el diálogo participativo con base las preguntas planteadas en el guion de entrevista para diagnóstico participativo (ver Anexo E). Las preguntas se desarrollan secuencialmente, los beneficiarios directos poco a poco dan a conocer sus saberes frente a las competencias interculturales, el abordaje de la diversidad y su percepción frente a las realidades que ocurren en los centros educativos desde participar para dar respuesta de manera libre y espontánea a las diferentes preguntas. Cada ronda se proyecta en un tiempo de 5 minutos, pero puede variar por la dinámica que construyan los participantes que conlleve a disminuir, aumentar o reformular la cantidad de interrogantes. Durante las rondas, se buscará motivar y mantener la participación activa desde ofrecer un espacio ameno, agradable que facilite la colaboración, la comunicación y el intercambio positivo para lograr cumplir el objetivo.</p> <p>Cierre (duración: 20 minutos): Al terminar, se prosigue a identificar sensaciones, percepciones sobre la experiencia diagnóstica desde preguntas orientadoras: ¿cómo se sintieron a lo largo de la entrevista?, ¿qué aspectos les gustaría resaltar de la experiencia?, ¿qué les pareció compartir con otros colegas?, para sacar conclusiones desde el diálogo constructivo. Finalmente, se informa el procedimiento para la entrega de resultados, dando un espacio para firmar la asistencia (ver Anexo G), Así se concluye la sesión, finalizando la grabación, recordando el compromiso de confidencialidad y agradeciendo a todos por la participación.</p>	
Recursos	Humanos: 2 facilitadores y 24 participantes (6 por sesión). Materiales: sillas, mesas, grabadora de voz, bolígrafos, agenda. Tecnológicos: grabadora de voz. Infraestructura: salón de eventos o reuniones Fundación Avante.
Resultados esperados	Se espera que los participantes expresen sus saberes, conocimientos, percepciones frente a las competencias interculturales, se espera reconocer las realidades que ocurren con el alumnado diverso en las instituciones educativas.

Fuente: Elaboración propia

Al concluir la entrevista se procederá a la transcripción literal de los 4 grupos focales posteriormente, se realizará el análisis del discurso a través de categorías temáticas, para ello, se propondrán dimensiones para facilitar la ubicación de las competencias interculturales, también la organización y el análisis de la información, identificando así las necesidades formativas. Los resultados se compartirán con los 24 beneficiarios a través de un informe que será enviado por correo electrónico.

3.10.2. Fase 2. Concientización y preparación

Los objetivos de esta fase son generar espacios reflexivos sobre el abordaje de la diversidad en el aula a través de los círculos de narraciones y promover estrategias en los docentes y profesionales de apoyo a la docencia para cambiar, transformar estereotipos, prejuicios sobre la diversidad del alumnado de secundaria.

Para lograrlo, se proponen 3 talleres formativos, partiendo de la conformación de 6 grupos compuestos por 4 integrantes que se mantendrán en el transcurso de la fase, con el fin no solo de introducir a los participantes en una vivencia que conlleve un análisis introspectivo desde el trabajo individual y colectivo, sino que, a su vez, impulse al cambio desde la toma de conciencia, la conexión emocional y la reflexión sobre las maneras de abordar y reconocer la diversidad presente en su alumnado. Es importante señalar, que los círculos narrativos, contribuye a su vez a la práctica simultánea de competencias interculturales debido al proceso de comunicación dialógica entre los beneficiarios directos, pues permite tanto el reconocimiento de sí mismos como otros sujetos diversos a través de la participación.

Cada acción formativa se propone en forma de talleres dentro de un proceso secuencial para contribuir al logro de los objetivos de la etapa. Para favorecer el desarrollo de las sesiones, se acordarán las siguientes pautas de interacción: 1) cada persona tiene una experiencia que puede ser compartida, 2) la escucha para la comprensión puede ser transformadora, 3) todos tenemos algo que aprender de los demás, 4) recuerda que toda la información es confidencial, 5 sé tú mismo, 6) habla desde tu experiencia, 7) recuerda estar cómodo, y 8) compartir de forma clara, respetuosa y tener una intención positiva.

Es pertinente hacer algunas puntualizaciones para el desarrollo y cumplimiento de esta fase: 1) el rol de los facilitadores a lo largo de su desarrollo será guía no solo desde el apoyo emocional, sino fundamentalmente desde la observación, el seguimiento para el

funcionamiento correcto de los 6 grupos, y 2) el aprendizaje se dirige a la construcción del conocimiento desde la interacción que implica la participación, la colaboración, pues los beneficiarios directos serán protagonistas durante todo el proceso.

Cada taller en esta fase tendrá una duración de 3 horas para aportar al diálogo constructivo para el aprendizaje a través de 3 momentos (inicio, desarrollo del círculo y cierre). Dentro del inicio, se incluye una dinámica rompe hielo para favorecer la motivación, la participación y la construcción de vínculos. Asimismo, el momento “desarrollo del círculo” contiene 3 rondas: 1) respuesta a la pregunta orientadora desde la historia o experiencia, 2) la síntesis reflexiva y 3) la discusión grupal con preguntas orientadoras. Cabe apuntar que se contempla flexibilidad en la discusión e instrucciones, pues la cantidad de indicaciones se puede ajustar, aumentar o disminuir según el desarrollo que tengan los beneficiarios directos.

Finalmente, al comienzo de cada sesión, se pasará una lista de asistencia (ver Anexo G), que se adjuntará en el acta de cada sesión (ver Anexo I), donde se registrarán las conclusiones socializadas en la etapa de cierre.

3.10.2.2. Acciones formativas con los círculos narrativos

Tabla 3. *Taller 1. Reconociendo nuestra diversidad y experiencia en el contexto educativo.*

Taller 1. Reconociendo nuestra diversidad y experiencias en el contexto educativo.	
Objetivo	Favorecer el reconocimiento hacia la diversidad con base en experiencias en el contexto educativo.
Beneficiarios	24 personas entre docentes y profesionales de apoyo a la docencia de educación secundaria.
Duración	1 sesión de 3 horas (180 minutos)
Metodología	Círculos de narraciones
Contenidos	Reconocimiento de la diversidad presente en los contextos educativos, actitudes hacia la diferencia, pensamiento crítico del propio comportamiento ante docentes y estudiantes culturalmente diversos, escucha para la comprensión del otro culturalmente diverso.
Procedimiento:	<p>Inicio (duración: 35 minutos): Se dará la bienvenida, presentación e introducción al proceso formativo recordando las consideraciones del consentimiento informado de la participación (ver Anexo, D) informadas las sesiones diagnósticas y haciendo énfasis en que deben tener en cuenta siempre las competencias interculturales que requieren fortalecer, pues será un elemento fundamental, dando una definición sobre las competencias. En seguida, se mencionará los propósitos de los círculos narrativos vinculados con generar un espacio de reflexión sobre la diversidad y promover estrategias para la transformación de estereotipos y prejuicios, también socializando el objetivo de la sesión. Luego se explicarán las 8 pautas de interacción. Después, se invita a los docentes y profesionales de apoyo a organizarse en grupos de 4 personas y sentarse en círculo, ya ubicados deben dialogar para establecer las normas y el orden de participación, definiendo turnos entre ellos y su manejo. Cada grupo destinará a un integrante que este pendiente del tiempo y el signo no verbal que indica el fin de la participación. Cada participante se presentará a través de la actividad sobre hielo a partir de decir “3 palabras o frases” el nombre y 3 palabras o frases que los describan y por qué esas palabras o frases son importantes para ellos, impulsando el conocimiento mutuo para generar confianza grupal. Esta dinámica permitirá a los beneficiarios directos entender la dinámica de los turnos de palabra.</p> <p>Desarrollo del círculo (duración: 115 minutos): se reflexiona con base en instrucciones en forma de pregunta por rondas, en la primera, se deberá responder al interrogante: ¿Qué experiencia como docente o estudiante con una persona diferente a ti (a razón de religión, lengua, género, capacidad, nacionalidad, etc.) en el contexto</p>

<p>educativo, ha sido desafiante, difícil y significativa, y que aprendiste de ello?. Cada integrante en sus respectivos grupos debe contar su historia en turnos de 5 minutos, sin ser interrumpido, teniendo claridad que cuando corresponda el turno del siguiente compañero no puede emitir preguntas o comentarios; para facilitar la comunicación. Considerando que la expresión emocional no es fácil, se entregará a cada participante una hoja blanca y un bolígrafo para que pueda utilizar este recurso para transmitir sus ideas en caso de que se le dificulte hacerlo verbalmente. En caso de que algún docente o profesional utilice las hojas, se le dará la alternativa a los grupos de que lo dejen participar en último lugar. Cuando todos en el círculo hayan contado sus vivencias durante 25 minutos, llega la segunda ronda denominada síntesis reflexiva, donde cada integrante debe destacar algún aspecto que haya llamado la atención de cada narración respondiendo al interrogante ¿qué te llamo la atención y explícanos la elección?, para ello, se dará un tiempo máximo de 10 minutos por integrante; en total se utilizarán 40 minutos. Después llega la tercera ronda, la discusión grupal que se desarrollará en un lapso de 50 minutos a partir de las siguientes preguntas orientadoras ¿qué aspectos en común hay en las historias?, ¿qué aspectos hay de diferentes hay en las historias?, ¿a qué te impulsa las historias que escuchaste?. Vale la pena mencionar, que la dinámica propuesta debe favorecer la comunicación individual de las opiniones, también el consenso desde la reflexión frente a conceptos, elementos compartidos en cuanto a creencias, estereotipos, actitudes, aspectos a mejorar y posibles retos para mejorar la capacidad para comprender y relacionarse con la diversidad.</p> <p>Cierre (duración: 30 minutos): se concluye con una puesta en común con todos los docentes y profesionales de apoyo a la docencia, donde cada uno comparte su reflexión a partir del trabajo grupal a partir de una frase, también muestra su aprendizaje a partir de completar la declaración: Solía pensar... ahora pienso, estableciendo conclusiones entre todos que se anexarán en acta, finalmente cada participante procede a aplicar el formato de evaluación y retroalimentación de los círculos narrativos (ver Anexo F).</p>	
Recursos	Humanos: 2 facilitadores y 24 participantes. Tecnológicos: computador portátil, 1 diapositivas con preguntas orientadoras, video beam. Materiales: reloj, sillas, mesas, hojas blancas, bolígrafos. Infraestructura: salón de eventos o reuniones Fundación Avante.
Resultados esperados	Se espera que los docentes y profesionales de apoyo a la docencia mejoren el reconocimiento y la sensibilidad hacia la diversidad a partir de la conexión emocional y la reflexión introspectiva, a través de describir y compartir sentimientos, emociones, consecuencias derivadas de esa experiencia particular con sus colegas dentro de un proceso de intercambio que permita estimular paralelamente la mejora personal frente a las relaciones que establecen con la diversidad, fomentando desde el proceso de intercambio competencias interculturales relacionadas con la escucha para la comprensión, el respeto y la empatía.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 4. Taller 2. Nuestra identidad docente y la construcción cultural frente a la diversidad.

taller 2. Nuestra identidad docente y la construcción cultural frente a la diversidad.	
Objetivos	Promover la conciencia cultural en los docentes y profesionales de apoyo a la docencia con base en la exploración de prejuicios y estereotipos sobre la diversidad del alumnado. Favorecer la reflexión crítica sobre la propia identidad, la interculturalidad y la práctica docente a partir de las propias experiencias con el alumnado diverso.
Beneficiarios	24 personas entre docentes y profesionales de apoyo a la docencia de educación secundaria.
Duración	1 sesión de 3 horas (180 minutos)
Metodología	Círculos de narraciones
Contenidos	Prejuicios, estereotipos culturales hacia el alumnado diverso, actitudes, comportamiento del profesorado hacia el alumnado diverso, diversidad y desigualdad del aula, identidad docente, creencias y construcción sociocultural en torno a la diferencia.
Procedimiento:	
<p>Inicio (duración: 20 minutos): se realizará la presentación del tema, se recordarán los objetivos de la sesión y las pautas de los círculos narrativos. Después los docentes y profesionales de apoyo se ubican en los mismos círculos de la sesión anterior y ya ubicados, los grupos comienzan a hablar para redefinir el orden y las pautas de comunicación. Luego se efectúa la familiarización con la actividad ¿prefieres?, para romper el hielo, donde se hacen preguntas entre los miembros para ampliar el conocimiento entre los participantes grupalmente cuando pare la música, utilizando la palabra “prefieres” al inicio. Ejemplo: ¿prefieres la casa o el trabajo?.</p> <p>Desarrollo del círculo (duración: 125 minutos): el taller estará enfocado la reflexión desde el ejercicio docente y profesional en la educación secundaria. Los participantes de cada grupo de trabajo deben realizar un dibujo donde den a conocer una situación donde ellos consideran que discriminaron o excluyeron a un alumno a razón de su religión, idioma, género, capacidad, origen, etc. En la imagen, se debe mostrar características particulares</p>	

<p>de la diversidad de ese alumno de modo que sea de fácil comprensión para sus pares, también resaltar su modo de actuación docente dentro del aula que llevo a cabo esa situación en una hoja blanca. Para la realización del dibujo se asignará un tiempo de 20 minutos a todos los grupos y se colocará música de fondo utilizando grabadora, también los materiales a utilizar y las pautas estarán escritas y proyectadas con video beam. Después, comienza la primera ronda, cada uno comparte con sus compañeros la historia, explicando el dibujo a sus colegas, respondiendo a la pregunta orientadora ¿por qué escogiste esa experiencia?, ¿qué ocurrió? y ¿cuáles fueron las consecuencias para ese alumno?. Esto se desarrollará en un tiempo de 20 minutos, distribuyendo 5 minutos por integrante del grupo, para ello, se les avisará la finalización del tiempo individual con un pito y se mantienen las consideraciones de hablar sin interrumpir y sin hacer preguntas o comentarios. En la segunda ronda llamada sintaxis reflexiva, cada uno debe destacar algo que le haya llamado la atención de cada narración, teniendo en cuenta no emitir juicios ni críticas destructivas. Esta ronda se realizará en un tiempo de 35 minutos. Después se sigue con la ronda de discusión durante un tiempo de 50 minutos que se desarrollará durante los donde los intercambios discursivos deben estimular el reconocimiento de estereotipos, prejuicios existentes en ellos. Las preguntas orientadoras que se plantearán serán ¿qué situación le llamó más la atención y por qué?, ¿identificaste creencias, prejuicios o estereotipos hacia el alumnado diverso en alguna de las historias?, ¿qué desearías explorar?, o ¿qué aportarías para tener un manejo adecuado de la situación en caso de que te llegara a suceder?, ¿qué harás ahora como resultado de esta experiencia?, lo importante es que espacio reflexivo dialógico permita a todos, establecer un proceso continuo de autorreflexión, autocrítica que aborda abiertamente las desigualdades que se cometieron hacia esos estudiantes con base en los factores culturales que intervinieron en ellos, pero proyectando acciones futuras con sus alumnos.</p> <p>Cierre (duración: 35 minutos): Se efectuará una puesta en común donde se socializarán los aprendizajes provenientes de los grupos, considerando los temas más importantes de los aportes, buscando direccionar el discurso para que los participantes logren identificar la influencia que tiene la cultura en la formación de la identidad, los estereotipos y prejuicios que conllevan a las prácticas excluyentes hacia el alumnado diverso, sacando conclusiones frente a los factores que favorecen la discriminación y la exclusión con el fin de abrir la visión en ese proceso dialógico frente a la necesidad de generar cambio en la manera de pensar, actuar en ellos mismos y en sus contextos educativos. Con esto se procede a hacer el formato de evaluación (ver Anexo F).</p>	
Recursos	Humanos: 2 facilitadores, 24 participantes. Materiales: hojas blancas, lápices, borradores, colores, pito, mesas, colores, hojas blancas, tajalápices, sillas, mesas, bolígrafos. Tecnológicos: presentación power Point, computador portátil, video beam, grabadora, parlantes. Infraestructura: salón de eventos o reuniones Fundación Avante.
Resultados esperados	Se espera que los docentes y profesionales de apoyo a la docencia aumenten la conciencia cultural a partir de reconocer sus acciones, prácticas, fundamentadas en estereotipos y prejuicios sociales hacia la diversidad, además logren reflexionar críticamente sobre su comportamiento, analizando la influencia cultural en sus modos de actuación. Finalmente, se espera favorecer el desarrollo de estrategias para poner en práctica en el abordaje con el alumnado diverso.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 5. Taller 3. Reconociendo el valor de la diversidad de nuestros alumnos

Taller 3. " Reconociendo el valor de la diversidad de nuestros alumnos"	
Objetivos:	Potenciar el reconocimiento y la valoración positiva de la diversidad en los docentes y profesionales de educación secundaria hacia sus alumnos.
Beneficiarios	24 personas entre docentes y profesionales de apoyo de educación secundaria.
Duración	1 sesión de 3 horas (180 minutos)
Metodología	Círculos de narraciones
Contenidos	Reconocimiento del alumnado diverso, valoración y actitudes positivas hacia la diversidad, comunicación e interacción docente asertiva con los alumnos diversos en el aula .
Procedimiento:	
<p>Inicio (duración: 25 minutos): se realizará la introducción, recordando el objetivo, las pautas e indicaciones de los círculos narrativos, luego los beneficiarios se organizan en sus círculos y comienzan a hablar para asignar un nuevo orden de participación entre ellos, definiendo si mantienen o cambian el signo no verbal para indicar el final del turno y quien estará pendiente del tiempo. En sí, los parámetros para exponer ideas. Sigue la familiarización a partir de la dinámica "¿qué me recuerda esto?" donde cada integrante en su círculo debe pensar en algún lugar, objeto o recuerdo y decirlo en voz alta delante de su grupo. El resto de los participantes manifiesta lo que, a cada uno de ellos, eso les hace recordar espontáneamente. Por ejemplo, "pensé en una gallina", otro "eso me recuerda huevos", promoviendo la comunicación y cohesión grupal.</p>	

<p>Desarrollo del círculo (duración: 120 minutos): se trabajará la valoración positiva del otro a partir de mostrar una serie de imágenes asociadas a la diversidad de alumnos (a razón de género, lengua, capacidad, origen, religión), presentes en las aulas. Dentro de los círculos, cada docente y profesionales debe recordar una vivencia con un alumno diverso por medio de la proyección de imágenes con video beam (fotografías de adolescentes, campesinos, migrantes, indígenas, entre otros) y se comenzará la primera ronda a partir de la pregunta orientadora: ¿cuál es la historia o vivencia más positiva que has tenido con ese alumno diverso y qué hizo que esta experiencia fuera valorada de esta manera?. Al igual que las sesiones previas, cada uno comparte su historia, contextualizando tanto los factores que favorecieron el intercambio positivo, así como las cualidades y fortalezas del alumno en un espacio de 5 minutos, sin ser interrumpido, escuchando las historias sin hacer preguntas o comentarios. La proyección de imágenes y la ronda inicial se hará en un tiempo de 40 minutos. Se hace ronda de la síntesis reflexiva en un periodo de 35 minutos, donde cada integrante debe dar una idea o aprendizaje de cada historia, reconociendo factores externos e internos que beneficiaron el intercambio positivo entre docente y estudiante. En seguida, se promueve a discusión grupal en un tiempo de 45 minutos con base a preguntas orientadoras como: ¿qué actitudes o creencias tienen en común las historias?, ¿qué aspectos positivos podemos destacar del alumnado diverso?, ¿qué requiere el docente o profesional para valorar de manera positiva la diversidad dentro del aula y el centro escolar?, con base a estas preguntas orientadoras, los participantes generarán aportes y entre todos buscan establecer acuerdos sobre ideas positivas, actitudes y estrategias necesarias para poder relacionarse o abordar positivamente la diversidad del alumnado.</p> <p>Cierre (duración: 35 minutos): En una puesta en común, cada grupo participante expone las ideas positivas que lograron desarrollar en la discusión, estableciendo las conclusiones del círculo con base en preguntas como: ¿de qué manera la discusión grupal le ha aportado información sobre cómo mejorar las relaciones con el alumnado diverso?, y ¿qué contribuciones positivas ha tenido la discusión grupal para ser aplicadas en su contexto educativo?, con base a los aportes se establecerán conclusiones en cuanto a lo aprendido, utilizando como apoyo frases alusivas a la valoración positiva por medio de una presentación multimedia. Finalizando con el diligenciamiento del cuestionario de retroalimentación de los círculos de narraciones (ver Anexo F).</p>	
Recursos	Humanos: 2 facilitadores y 24 beneficiarios. Materiales: sillas, bolígrafos, hojas blancas, lápices, bolígrafos, reloj. Tecnológicos: video beam, computador portátil, presentación con diapositivas con imágenes del alumnado diverso e instrucciones. presentación multimedia con frases alusivas a la valoración positiva de la diversidad. Infraestructura: salón de eventos o reuniones Fundación Avante.
Resultados esperados	Se espera que los 24 docentes y profesionales de apoyo a la docencia reconozcan la diversidad del alumnado como un valor que enriquece el proceso de aprendizaje. Además, se espera que se generen estrategias que favorezcan el abordaje positivo de la diversidad del alumnado.

Fuente: Elaboración propia

3.10.3. Fase 3. Fortalecimiento

Esta fase tiene como objetivo brindar herramientas para el abordaje de la diversidad en el aula mediante metodologías activas. Para ello, se llevarán a cabo 4 talleres a partir de la técnica del juego de roles que permite un aprendizaje vivencial y colaborativo a través de simular situaciones con el alumnado diverso de secundaria, para que los docentes y profesionales de apoyo a la docencia, puedan seguir desarrollando sus competencias interculturales desde la adquisición de recursos individuales que favorezcan el rol y la práctica docente en el aula.

El planteamiento de los talleres se hará en un esquema flexible que permita ajustar las acciones, dependiendo de los resultados del diagnóstico participativo de la fase 1. Cada taller formativo sigue la línea desarrollada en la fase 2, pero ahora de manera práctica para el desarrollo de las competencias a través de generar recursos para abordar la diversidad. Los

talleres pueden incentivar la práctica simultánea de varias competencias interculturales, así se encuentren establecidas o no para la sesión, por efecto de la dinámica. Algunas consideraciones que comparten los talleres son: 1) los docentes y profesionales de apoyo deben rotar el rol docente en cada sesión, para que todos alcancen una mayor identificación desde representar su papel cotidiano. 2) los grupos serán 4 y siempre se realizarán con los mismos 6 integrantes y 3) se mantienen las 8 pautas de participación propuestas en la fase 2.

Por otro lado, la metodología de aprendizaje colaborativo se desarrollará a lo largo de los talleres a través de tres momentos: 1) inicio, donde los participantes afianzan el compromiso y organizan el juego de rol, 2) desarrollo de juego de roles, donde se genera el proceso de cambio con base a la vivencia y acción en el juego, la comunicación y reflexión dialógica y la presentación de la solución, 3) cierre, donde se reflexiona y saca conclusiones según el objetivo. En el “desarrollo de juego de roles” incluido en cada taller, se desarrollarán 4 situaciones por sesión desde la técnica del juego de rol, bajo los momentos de presentación de la situación, puesta en común o debate y resolución de la situación durante un tiempo de 30 minutos cada uno. De modo que se presente una situación por cada grupo (4 en total) que favorezca un aprendizaje mucho más interactivo, dinámico, significativo y enriquecedor.

Los grupos deben construir varias situaciones con diferentes alumnos con distintas características a lo largo del proceso, basados en la diversidad presente en sus centros y contemplar sus propias experiencias como docentes y profesionales de la educación. Esto permitirá a los beneficiarios directos lograr una conexión desde una aproximación cercana a sus realidades que contribuirá tanto al conocimiento, así como el desarrollo de herramientas prácticas con base en la aplicación de las competencias interculturales a través de situaciones en el aula que impliquen la interacción y abordaje de la diversidad. En esta fase, el rol docente será facilitador, planteando preguntas orientadoras para motivar el proceso constructivo y de diálogo entre los participantes, para la puesta en práctica de las competencias interculturales a mejorar, al igual que el pensamiento autocrítico y reflexivo con base en el error, la observación e incluso el modelamiento a quienes lo requieran principalmente en la resolución de las situaciones dentro de los juegos de roles.

Para el desarrollo de los talleres formativos se realizará una sesión semanal de 3 horas, tal como se efectúa en la fase 2. En suma, el momento llamado “desarrollo del juego de roles”, se realizará en un tiempo de 2 horas (120 minutos), mientras que el inicio y el cierre varían

entre 25 y 35 minutos, dependiendo de la estructura de la sesión. Cada sesión se registrará en el formato de Acta (ver Anexo I) que contendrá la asistencia (ver Anexo G), se valorará con el formato de evaluación y retroalimentación del juego de roles (ver Anexo H) dirigido a autoevaluar el propio proceso, retroalimentar el juego de rol y los facilitadores. Hechos los talleres, se realizará una sesión de reflexión final del proceso a las 2 semanas posteriores, dando espacio para que los beneficiarios directos pongan en práctica las herramientas adquiridas en sus contextos, también para la preparación de los facilitadores y la organización logística del mismo. Por último, se elaborarán y entregarán informes individuales para retroalimentar a cada participante frente a su progreso, las fortalezas y aspectos a mejorar respecto a las competencias interculturales para el abordaje de la diversidad.

Tabla 6. Taller 4. Mejorando las interacciones con nuestros alumnos

Taller 4. Mejorando las interacciones con nuestros alumnos	
Objetivo	Promover la empatía, las interacciones positivas en los docentes y profesionales de apoyo a la docencia hacia la diversidad.
Beneficiarios	24 personas entre docentes y profesionales de apoyo a la docencia de educación secundaria.
Duración	1 sesión de 3 horas (180 minutos)
Metodología	Trabajo colaborativo- juego de roles
Contenidos	Acogida de la diversidad en el aula, reconocimiento, respeto, empatía e interacción positiva con el alumnado diverso.
Procedimiento:	
<p>Inicio (duración: 35 minutos): se realiza la presentación, se dará a conocer el objetivo del taller, brindando una explicación breve sobre la técnica del juego de rol, recordando las 8 pautas de interacción. Después los docentes, profesionales de apoyo a la docencia deberán conformar 4 grupos de 6 integrantes, considerando que la colaboración ahora también debe darse en la experiencia práctica, cuando estén organizados los grupos, se procede a construir la situación a representar, teniendo en cuenta las siguientes indicaciones: 1) cada grupo debe proponer y preparar una situación de ingreso y llegada al aula de un nuevo alumno diverso (migrante, indígena, afrodescendiente, discapacidad, campesino, género, entre otros), 2) antes de hacer la construcción grupal, cada integrante debe pensar y compartir una experiencia de este tipo que conozca o le haya ocurrido. Posteriormente, elegirán aquella situación que desean representar, teniendo en cuenta la premisa de la situación debe ser la más acorde para cumplir el objetivo. Luego, entre todos, comienzan a estructurar, planear la presentación pública de la situación, basados en sus saberes previos y los aportes con base en la experiencia que cada uno ha tenido en sus instituciones educativas. En esta parte, los docentes y profesionales de apoyo deben establecer acuerdos sobre la distribución de los roles (docentes, alumnos), a la vez tener en cuenta que deben pensar, sentir y actuar como los estudiantes diversos se desenvuelven tradicionalmente, utilizando sus expresiones, comportamientos, modos de hablar. Esta representación no puede superar los 5 minutos.</p> <p>Desarrollo del juego de roles (duración: 120 minutos): Se reúnen todos los representantes de los diferentes grupos elegidos por sus compañeros para definir el turno de participación. Al definirse esto, se comienza la transformación desde el juego de rol, donde cada grupo participa según su turno correspondiente, realizando la presentación grupal de la representación (pueden utilizar cuadernos, batas, bolígrafos, lápices, pupitres), luego se hará un debate colectivo de la situación con base a preguntas orientadoras como ¿qué ocurrió?, ¿cómo valoran el proceso de acogida del estudiante?, ¿quién estuvo más respetuoso, empático y positivo?, ¿qué debe hacer el docente para mejorar la situación de acogida?, con el fin de que entre todos los docentes y profesionales de apoyo puedan reflexionar, generar ideas y estrategias que aporten a cada grupo para resolver mejor la situación. Con el consenso establecido y las ideas, cada grupo continúa en su papel e intenta de manera espontánea aplicar la solución consensuada con base en estrategias para establecer una mejor relación con el alumnado diverso, desde la escucha, la empatía y el respeto. Cabe aclarar que cada una de las situaciones, se aborda en un periodo de 30 minutos que contiene los instantes de presentación de la situación (5 minutos),</p>	

<p>el debate para el análisis (20 minutos), la representación por parte del grupo de la solución acordada (5 minutos).</p> <p>Cierre (duración: 25 minutos): Se concluye con un espacio de reflexión colectiva encaminada a mirar lo aprendido y el proceso que han atravesado, identificando fortalezas, debilidades y oportunidades con base a preguntas como ¿qué aspectos en común tienen la resolución de situaciones?, ¿qué aspectos hay que tener en cuenta cuando interactuamos con diversas poblaciones?, ¿qué estrategias o acciones ayudan a establecer una mejor escucha e interacción, respetuosa, empática?, para que desde el diálogo se construyan entre todos sentidos, significados compartidos desde la visión profunda de la relevancia de la escucha, el respeto y la empatía con sus alumnos diversos. Se aplica el formato de evaluación y retroalimentación del juego de roles (ver Anexo H).</p>	
Recursos	<p>Humanos: 2 facilitadores y 24 beneficiarios; sillas. Tecnológicos: video beam, computador portátil, 1 presentación con diapositivas con preguntas orientadoras. Materiales: sillas, cuadernos, batas, bolígrafos, lápices, pupitres. Infraestructura: salón de eventos o reuniones Fundación Avante.</p>
Resultados esperados	<p>Se espera que los docentes y profesionales de apoyo a la docencia adquieran estrategias para realizar procesos de acogida del alumnado diverso basadas en la empatía, respeto y escucha que les permita relacionarse más positivamente con el alumnado diverso.</p>

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 7. Taller 5. Gestionando nuestras emociones.

Taller 5. Gestionando nuestras emociones.	
Objetivo	Favorecer el manejo emocional de los docentes en los docentes y profesionales de apoyo a la docencia ante situaciones con el alumnado diverso.
Beneficiarios	24 personas entre docentes y profesionales de apoyo a la docencia de educación secundaria.
Duración	1 sesión de 3 horas (180 minutos)
Metodología	Trabajo colaborativo- juego de roles
Contenidos	Conciencia, autocontrol, autogestión de las propias emociones docentes, problemas de convivencia en el aula a razón de la diversidad del alumnado, manejo y resolución de conflictos entre el alumnado diverso, afrontamiento asertivo en situaciones conflictivas en el aula.
Procedimiento:	
<p>Inicio (duración: 30 minutos): se comienza la presentación con recordar el objetivo y la organización de los beneficiarios en los 4 grupos compuestos por 6 integrantes. Después, se recuerdan las pautas de comunicación e indica el objetivo de este taller se orienta al manejo emocional (a la conciencia, autocontrol, autogestión de las emociones), dando una explicación sobre los conceptos y posteriormente se darán las instrucciones: 1) construir una situación conflictiva de convivencia en clase a razón la discriminación de un alumno hacia otro a razón de su diversidad no pueden repetir alumno con la misma característica de diversidad (a razón de género, origen, capacidad, etnia), 3) el docente protagonista cambia, 4) las situaciones deben ser experiencias con los que todos se sientan identificados, 5) es importante creer que cada uno es el personaje, para que sea mejor la experiencia de aprendizaje. Los grupos afianzan el compromiso desde establecer los acuerdos sobre cómo van a trabajar, considerando que el componente principal de la experiencia hace referencia a “las emociones”. Se hace la exploración de aportes a partir de una lluvia de ideas con base en las experiencias docentes y con los aportes de todos, se construye la situación distribuyendo los roles, configurando la escena utilizando materiales como batas, cartucheras, lápices y colores, maletas, cuadernos, pupitres.</p> <p>Desarrollo del juego de roles (duración: 120 minutos): se asignan los turnos grupales de participación al azar, eligiendo un papel que tendrá designado un número del 1 al 4, cada grupo empieza su participación según el número que le corresponde, representando su situación en un periodo máximo de 5 minutos. Al terminar la dramatización del grupo correspondiente, en seguida se abre la fase de transformación sobre la discusión sobre esa situación con el alumno diverso en una puesta en común para reflexionar con base en preguntas orientadoras como: ¿cuáles emociones estuvieron inmersas en la situación?, ¿cómo se manifestaron las emociones en cada personaje?, ¿qué diferencias podemos ver en los personajes frente al nivel de autocontrol o autogestión de la emoción?, ¿qué podemos hacer para manejar las propias emociones y ayudar a gestionar mejor las emociones en nuestros alumnos?, guiando para que reflexionen sobre el manejo que cada uno tiene sobre las emociones, también se orientará esa acción colaborativa desde el diálogo para que los docentes y profesionales de apoyo a la docencia logren reconocer los pensamientos, sentimientos y diferentes reacciones fisiológicas ante las emociones que experimentamos y que se manifiestan ante una situación estresante con determinado alumno diverso. Se pueden compartir experiencias, recursos y alternativas que han utilizado para calmarse, relajarse y saber gestionar sus emociones en momentos que lo han necesitado, para que entre todos logren definir estrategias que favorezcan la conciencia, el control y gestión de las emociones que ayuden al grupo que representa la situación pueda poner en práctica las alternativas propuestas por los compañeros para</p>	

<p>resolver el conflicto o la situación estresante de forma espontánea sin ensayos. Cabe señalar que, si se evidencia desconocimiento, se presentarán láminas ilustrativas que generen reflexión y permitan a los participantes reconocer técnicas o estrategias sencillas que podrían implementar para el manejo emocional asertivo. Finalmente, las situaciones se abordarán cada una en un tiempo aproximado de 30 minutos que incluye la presentación de la situación (5 minutos), la puesta en común entre todos los docentes y profesionales para la discusión (20 minutos) y la representación de la solución consensuada por parte del grupo (5 minutos).</p> <p>Cierre (duración: 30 minutos): se lleva a cabo la reflexión y retroalimentación colectiva desde preguntas orientadoras como ¿cómo se sintieron?, ¿qué fortalezas y aspectos a mejorar respecto a las emociones pudieron identificar en sí mismos durante la experiencia?, ¿cuál la respuesta emocional dentro de las situaciones abordadas llamo la atención por el impacto positivo en los alumnos?, ¿qué estrategias se pueden aplicar de ahora en adelante?, facilitando que cada uno se exprese sobre su aprendizaje, pero a través del diálogo se forje la construcción de ideas, sentidos y significados compartidos desde la visión consciente y profunda sobre como auto regular, autogestionar las emociones propias con el alumnado diverso, teniendo en cuenta los consejos para la autorregulación y expresión emocional“(ver Anexo O). Se aplica el formato de evaluación y retroalimentación del juego de roles (ver Anexo H).</p>	
Recursos	<p>Humanos: 2 facilitadores y 24 beneficiarios. Materiales: sillas, pupitres escolares, reloj, batas docente, bolsa plástica, cartucheras con lápices y colores, maletas, cuadernos, tiras de papel.</p> <p>Tecnológicos: video beam, computador portátil, diapositiva en power point con preguntas orientadoras, USB con imágenes ilustrativas para manejo emocional asertivo, documento consejos para la autorregulación y expresión emocional (ver Anexo, K). Infraestructura: salón de eventos o reuniones Fundación Avante.</p>
Resultados esperados	<p>Se espera brindar herramientas a los docentes y profesionales de apoyo a la docencia favorezcan la adecuada gestión emocional y reconocimiento de las emociones del otro, poniendo práctica de estrategias para autorregularse, autogestionarse emocionalmente a la hora de afrontar situaciones estresantes, difíciles con el alumnado diverso.</p>

Fuente: Elaboración propia

Tabla 8. Taller 6. Ser asertivos.

Taller 6. Ser asertivos.	
Objetivo	Identificar recursos para comunicarse de modo asertivo con el alumnado diverso.
Beneficiarios	24 personas entre docentes y profesionales de apoyo a la docencia de educación secundaria.
Duración	1 sesión de 3 horas (180 minutos)
Metodología	Trabajo colaborativo- juego de roles
Contenidos	Reconocimiento del alumnado diverso en el aula, estrategias comunicativas docentes verbales y no verbales para relacionarse e integrar al alumnado diverso en actividades de aprendizaje.
Procedimiento:	
<p>Inicio (duración: 30 minutos): se realiza la presentación, empezando con la distribución de los beneficiarios en sus respectivos grupos de las sesiones anteriores. Luego, se recuerdan las 8 pautas de comunicación e indica el objetivo del taller, continuando con indicaciones como: 1) proponer un escenario de clase o actividad que implique la integración y participación activa del alumnado diverso, 2) cada grupo debe incorporar una situación distinta basada en la etnia, el origen, la religión, la capacidad, el idioma, la ideología entre otros (no se puede repetir situaciones con la misma característica de diversidad) 3). Se debe mostrar cómo se desarrolla el proceso comunicativo, 4) el rol docente debe ser asumido por alguien que no lo haya hecho previamente, 5) es importante hacer énfasis en las necesidades educativas de los alumnos, los apoyos para la participación, 6) recordar representar el papel sintiéndose como el personaje, 7) requiere hacer un ensayo. Con esto, los diferentes grupos afianzan el compromiso desde establecer los acuerdos sobre cómo van a trabajar y proceden a preparar la situación. Para ello, se exploran ideas, aportes y toman la decisión de la situación a representar, construyendo la escena. Aquí se orientará frente a dudas; se apoyará a los grupos en cuanto a expresiones, los rasgos diversos presentes en el escenario de aprendizaje para que se evidencien de mejor manera en la escena a través de observaciones durante el ensayo previo.</p> <p>Desarrollo del juego de roles (duración: 120 minutos): Se reúnen representantes de los grupos elegidos por sus compañeros para definir el turno de participación. Cada grupo procederá a participar en el orden correspondiente, realizando la presentación de la situación, luego se abre la discusión en una puesta en común para motivar la reflexión y la transformación en los participantes mediante los siguientes interrogantes: ¿cómo se comunicaron los personajes (pasiva, agresiva o asertiva) y quien se destacó?, ¿qué importancia tiene el lenguaje no verbal?, ¿qué comportamientos, expresiones pueden contribuir a que el docente pueda favorecer</p>	

<p>la participación o resolver esa situación?, orientando el debate a que los docentes y profesionales de apoyo puedan retroalimentar a sus compañeros frente errores, aciertos en la comunicación. Asimismo, reconozcan, practiquen acciones, estrategias comunicativas que pueden favorecer el proceso educativo en el aula. Se tratará de motivar a los docentes para que expresen sus ideas utilizando su lenguaje verbal y corporal, es decir, los docentes y profesionales de apoyo a la docencia pueden utilizar como apoyo y recurso para contextualizar, ejemplificar sus argumentos, su comunicación verbal, así como movimientos, gestos, señales expresiones faciales que han utilizado en sus prácticas educativas para que sean punto de referencia desde la observación e imitación. Después, alrededor del salón se incorporarán imágenes que faciliten la expresión de opiniones, se tomarán apuntes en el tablero sobre los aportes en un proceso constructivo que permita entre todos tomar decisiones y establecer consensos frente a estrategias que permitan al grupo solucionar la situación estableciendo una comunicación asertiva. Hecho el consenso, el grupo representa la solución propuesta. El tiempo de cada grupo para presentar la situación (5 minutos), discutir entre todos los participantes para la solución (20 minutos) y realizar la solución de la situación (5 minutos). Esto se hará en un periodo de 30 minutos. Cierre (duración: 30 minutos): se desarrolla el proceso de reflexión desde analizar el proceso, identificando fallos, aciertos y oportunidades con base a preguntas reflexivas como: ¿qué aprendiste sobre la comunicación en el juego de roles representado por los grupos?, ¿cuáles formas de comunicación pueden favorecer el intercambio o el vínculo con los alumnos diversos?, ¿qué recursos comunicativos verbales y no verbales pondrás en práctica de ahora en adelante?, facilitando, a través del diálogo, el análisis crítico, la creación de sentidos compartidos en torno a recursos comunicativos efectivos para favorecer el reconocimiento de la diversidad en el aula. Se aplica el formato de evaluación y retroalimentación del juego de roles (ver Anexo H).</p>	
Recursos	Humanos: 2 facilitadores y 24 beneficiarios. Materiales: sillas, pupitres escolares, tablero, bolígrafos, marcador de tablero, reloj, batas docente, láminas ilustrativas con dibujos alusivos a la comunicación asertiva. Tecnológicos: video beam, computador portátil, diapositivas con preguntas orientadoras. Infraestructura: salón de eventos o reuniones Fundación Avante.
Resultados esperados	Se espera que los participantes logren identificar y practicar estrategias de comunicación verbal y no verbal efectivas o asertivas, con el fin mejorar el vínculo, la interacción, el reconocimiento del alumnado diverso en situaciones de aula.

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 9. Taller 7. Afrontando situaciones interculturales.

Taller 7. Afrontando situaciones interculturales.	
Objetivo	Favorecer la capacidad adaptativa en los docentes y profesionales de apoyo en situaciones interculturales dentro del aula
Beneficiarios	24 personas entre docentes y profesionales de apoyo a la docencia de educación secundaria.
Duración	1 sesión de 3 horas (180 minutos)
Metodología	Trabajo colaborativo- juego de roles
Contenidos	Flexibilidad y apertura del profesorado hacia la diversidad cultural en situaciones interculturales, identidad docente en situaciones interculturales, humildad, curiosidad ante la cultura del otro. Diferencias y similitudes culturales con los alumnos y sus familias.
Procedimiento:	
<p>Inicio (duración: 30 minutos): se realiza la presentación y preparación, comenzando con la distribución de los beneficiarios en sus respectivos grupos. Se recuerdan las pautas de comunicación e indica el objetivo vinculado a la flexibilidad, la capacidad adaptativa, luego se dan las indicaciones como: 1) crear un dilema moral docente desde una situación de aprendizaje o encuentro intercultural donde las diferencias personales (capacidad, edad, el sexo o los rasgos físicos) o las diferencias sociales (el idioma, la ideología, la religión, el origen, la etnia o género) del alumno o sus familias, puedan causar un conflicto interno en cuanto a creencias, valores o ideas, 2) el escenario puede incluir alumnos y familiares, 3) pueden participar varios docentes en escena, 4) solo asumen el rol docente quienes no lo hayan desempeñado hasta el momento. Después, se refuerza el compromiso grupal desde elaborar una lluvia de ideas con base a vivencias propias que han ocurrido en sus instituciones educativas, estableciendo acuerdos frente a como se va a desarrollar la situación, considerando que deben hacer énfasis en proyectar ansiedad, preocupación, sentimientos de inseguridad, incomodidad e inquietud en el profesorado, también con los aportes de todos, tomar decisiones consensuadas frente a los roles y la organización de la situación. A diferencia de las otras sesiones, se apoyará en la construcción de la escena desde un ensayo a los grupos que lo requieran a partir de orientar o dar recursos, herramientas que faciliten las expresiones, gestos para plasmar conflicto.</p> <p>Desarrollo del juego de roles (duración: 120 minutos): construidas las situaciones o escenas, se prosigue con la asignación de los turnos, esto se realizará al alzar mediante el lanzamiento de un dado gigante para establecer</p>	

<p>el orden de participación. En seguida, viene la participación por grupos según el número que arroja el dado. Cada grupo en su turno realiza la representación de situación y en seguida se abre la discusión en una puesta en común con todos los docentes y profesionales desde las preguntas orientadoras tipo: ¿qué sucede?, ¿qué dilema representa la situación para los docentes?, ¿qué identidad o identidades están inmersas en el conflicto o dilema y cómo se manifiestan en la escena?, ¿qué podemos hacer para abordar de manera adecuada la situación?, orientando la puesta en común a establecer diferencias y similitudes en las ideas, las maneras de pensar de los docentes y profesionales de apoyo a la docencia de modo que puedan reflexionar sobre los prejuicios, la identidad desde una perspectiva más amplia, paralelamente, llegar a reconocer, herramientas, recursos que faciliten la flexibilidad hacia las distintas formas de ser, ver y percibir el mundo sin afectarnos, pero también generar acciones y modos de proceder que beneficien la acción educativa desde un punto de vista de la participación, los derechos y el bienestar emocional en la situación intercultural. Dentro un proceso constructivo de diálogo donde se construyan conclusiones y acuerdos sobre la solución a cada situación grupal presentada. Pará que, el grupo correspondiente proceda a representar la propuesta de solución construida entre todos durante un tiempo de 5 minutos. Cada situación se abordará en un tiempo de 30 minutos que incluye la presentación de la situación (5 minutos), la discusión, el debate colectivo entre todos (20 minutos) y la representación de la solución por parte del grupo (5 minutos).</p> <p>Cierre (duración: 30 minutos): se reflexiona para identificar semejanzas y diferencias en cuanto al proceso y el aprendizaje obtenido durante la sesión, para esto, se realizarán preguntas orientadoras como: ¿qué aprendiste a través de los diferentes dilemas?, ¿qué factores o estrategias posibilitan adaptarnos a las diversas situaciones interculturales?, ¿cómo contribuye el ser flexibles a nuestras relaciones y prácticas educativas con alumnado diverso?, ahora ¿qué piensas sobre las diferencias personales y sociales del alumnado?, haciendo hincapié en el diálogo de la negociación de significados para consolidar aprendizajes en favor de la humildad cultural desde el trato equitativo, respetuoso que valore cada persona humana y culturalmente diversa. Se aplica el formato de evaluación y retroalimentación del juego de roles (ver Anexo H).</p>	
Recursos	Humanos: 2 facilitadores y 24 beneficiarios. Tecnológicos: diapositiva multimedia con mensajes alusivos al valor positivo de la diversidad, video beam, computador portátil. Materiales: reloj, salón, sillas, mesas, batas docentes, dado gigante, tablero, marcador de tablero, bolígrafos. Infraestructura: salón de eventos o reuniones Fundación Avante.
Resultados esperados	Se espera que los docentes y profesionales de apoyo a la docencia favorezcan su capacidad adaptativa en situaciones interculturales desde la reflexión sobre la propia identidad, reconociendo o aplicando herramientas, recursos que les permita tener humildad, apertura ante las distintas formas de ser, ver y percibir el mundo, también flexibilidad en su proceder educativo con el alumnado diverso.

Fuente: Elaboración propia

Tabla 10. Sesión de reflexión

Sesión de reflexión	
Objetivo	Fomentar el pensamiento reflexivo en los docentes y profesionales de apoyo a la docencia sobre su aprendizaje y desempeño grupal colaborativo.
Beneficiarios	24 personas entre docentes y profesionales de apoyo a la docencia de educación secundaria.
Duración	1 sesión de 3 horas (180 minutos)
Metodología	Trabajo colaborativo
<p>Inicio (duración: 15 minutos): Se distribuyen los beneficiarios directos en sus respectivos 4 grupos de 6 integrantes constituidos para la fase 3, se hace presentación de la sesión, resaltando el objetivo, las pautas de participación utilizadas hasta ahora. En seguida, se explica la dinámica señalando que tendrá 3 momentos: 1) la autoevaluación y reflexión del proceso, 2) la coevaluación del desempeño grupal entre pares, y 3) la retroalimentación de los facilitadores, comentando que este encuentro es un espacio de aprendizaje para contribuir a la mejora docente y profesional, dando tiempo para el registro de asistencia.</p> <p>Desarrollo (duración: 140 minutos): Se inicia el primer momento, haciendo entrega y socializando el formato de autoevaluación (ver Anexo k) dando a conocer su contenido, criterios de valoración e instrucciones para su diligenciamiento, luego se procede a diligenciar el instrumento en un tiempo de 20 minutos. Después, se reúnen con sus grupos y se dan las siguientes instrucciones: 1) deben dialogar para establecer los turnos de participación para compartir sus reflexiones y conclusiones individuales con sus pares, 2) escuchar atentamente sin interrumpir ni hacer comentarios, 3) cada intervención de un compañero ser debe aplaudida. Con esto, se inicia la socialización de aprendizajes en un tiempo de 30 minutos, considerando que cada integrante haga su intervención en un periodo máximo 5 minutos, la finalización se avisará a través de colocar un fragmento de</p>	

una canción. Cuando todos hayan intervenido, deben establecer diferencias y similitudes frente a las competencias interculturales, los aprendizajes y los aspectos a mejorar en un intercambio reflexivo y dialógico que permita construir sentidos y conclusiones comunes en un tiempo de 20 minutos. Esta primera etapa se hará en tiempo total de 70 minutos.

Se comienza el segundo momento la coevaluación, explicando el formato de coevaluación desempeño grupo colaborativo (ver Anexo L) con todas las consideraciones para su diligenciamiento, resaltando que la evaluación apunta a dar una valoración del desempeño general del grupo colaborativo, no individual de sus integrantes. Después cada grupo debe elegir un representante para recoger el formato y dialogar con los otros participantes en un tiempo de 5 minutos para definir los grupos que se retroalimentarán mutuamente, es decir, el grupo que se evaluará, también recibirá la retroalimentación por parte de ese grupo que va a ser evaluado por ellos. Luego los grupos deben dialogar y resolver entre todos el formato en un tiempo de 30 minutos. Al concluir, se conforman 2 grupos grandes compuestos por los integrantes de los grupos que se retroalimentaron mutuamente y los facilitadores se distribuyen en estos grupos para el moderar el intercambio en un tiempo de 20 minutos en un proceso constructivo que permita seguir estableciendo acuerdos frente a los aspectos positivos y a mejorar, tomando apuntes. Esta segunda fase se hará en 50 minutos. Con base en los aportes escuchados, registrados de los 2 grupos y teniendo en cuenta el diligenciamiento previo a la sesión del formato de evaluación del desempeño grupo colaborativo para facilitadores (ver Anexo M), llega el tercer momento donde los facilitadores socializarán en una puesta en común (todos reunidos en círculo) sus apreciaciones con respecto al desempeño de los 4 grupos en un tiempo de 20 minutos. El segundo y tercer momento se desarrollan en un tiempo total de 70 minutos.

Cierre (duración 30 minutos): se reflexiona sobre las impresiones desde definir qué aspectos comunes tuvo el grupo de beneficiarios directos en torno al desempeño grupal del trabajo colaborativo partir de preguntas como ¿qué aprendiste en esta sesión?, ¿qué elementos te aportaron tus compañeros y facilitadores en torno al trabajo grupal realizado?, registrándolas en el tablero, concluyendo con la socialización voluntaria de aprendizajes individuales desde el interrogante frente a ¿qué competencias mejoraste y cómo has podido poner en práctica esos aprendizajes con el alumnado en tú entorno educativo?. Se agradece a todos por la participación.

Recursos	Recursos humanos: 24 docentes y profesionales de apoyo a la docencia; sillas, mesas, bolígrafos. Materiales: Bolígrafos, reloj, marcador de tablero, tablero, agenda. Infraestructura: salón de eventos o reuniones Fundación Avante. Tecnológico: Computador portátil y parlantes.
Resultados esperados	Se espera que los docentes y profesionales de apoyo a la docencia reflexionen sobre su proceso de aprendizaje individual y desempeño grupal colaborativo desde la retroalimentación y valoración social de la experiencia, se espera reforzar la motivación para generar nuevas prácticas con el alumnado diverso.

Fuente: Elaboración propia

3.10.4. Cronograma de la propuesta formativa

La realización del proyecto se desarrollará en un tiempo aproximado de 17 semanas, considerando el calendario lectivo oficial en los centros educativos.

Tabla 11. Cronograma de ejecución de la propuesta

AÑO 2023		PROPUESTA POR SEMANAS																
FASES	ACCIONES	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Fase 1: Diagnóstico	Convocatoria de los docentes y profesionales de apoyo en las 10 instituciones de educación secundaria.																	
	Realización grupos focales y Transcripción, análisis entrevistas grupo focales.																	
	Preparación de informes diagnóstico.																	

alumnado diverso dentro del aula, principalmente en el momento de “cierre” mediante preguntas que motivan al reconocimiento de aprendizajes, pero sobre todo a la construcción conjunta de herramientas que puedan aplicar en su práctica educativa y sentidos comunes que contribuyan al cambio de mentalidad y la valoración positiva de la diversidad dentro del aula.

En la fase 2, se aplicará el cuestionario de retroalimentación de los círculos propuesto por Deardorff (2020) (ver Anexo F) que permitirá tener una valoración de la acción formativa y su desarrollo tanto a nivel cuantitativo como cualitativo, ya que incluye preguntas abiertas sobre los aprendizajes, el desempeño de los facilitadores y recomendaciones, proporcionando información para realizar ajustes en beneficio de la calidad y la estructuración de acciones en las diferentes sesiones. Por su parte, la fase 3, de fortalecimiento, se aplicará el cuestionario de retroalimentación de los juegos de roles (ver Anexo H), que incluye preguntas abiertas orientadas a reconocer aprendizajes y reflexión sobre los cambios que serían necesarios en su práctica docente para realizar un mejor abordaje de la diversidad dentro del aula. Finalmente, los participantes diligenciarán en la sesión final de reflexión un formato de Autoevaluación (ver Anexo K) a través del cual se espera que reflexionen críticamente sobre sus logros, aprendizajes y aspectos a mejorar en el abordaje de la diversidad dentro del aula como resultado de su participación en el proceso formativo.

3.11.2. Coevaluación

Según Fernández, y Vanga (2015) la coevaluación consiste en una evaluación entre pares donde los roles entre evaluadores y evaluados se intercambian alternativamente. La coevaluación se orientará a valorar de manera reflexiva el desempeño de cada uno de los grupos de trabajo a través del cuestionario de coevaluación desempeño grupo colaborativo (ver Anexo L) que se aplicará en la sesión de reflexión de la fase 3 (ver Tabla 10., apartado 3.10.3.). Cada grupo diligenciará el cuestionario de manera colectiva en un proceso de diálogo reflexivo, que permita construir un consenso con los compañeros frente a los aspectos positivos, a mejorar por parte del grupo que está siendo evaluado. Esta información permitirá dar posteriormente un feedback grupal al grupo que contribuirá a la toma de conciencia, el desarrollo de competencias interculturales en los docentes y profesionales de apoyo a partir del trabajo desarrollado.

3.10.3. Heteroevaluación

La heteroevaluación como evaluación externa, debe generarse en un proceso que permita conocer el punto de vista del otro, la valoración social de la experiencia (Fernández, y Vanga, 2015). Para ello, la valoración se realizará desde los facilitadores hacia los beneficiarios directos en dos líneas: el desempeño grupal colaborativo y el proceso individual.

Para evaluar el trabajo colaborativo de cada grupo, los facilitadores diligenciarán el formato de evaluación del desempeño grupo colaborativo (ver Anexo M), que permitirá reconocer el proceso colectivo desarrollado por cada grupo durante la fase 3 desde una perspectiva general. El diligenciamiento del formato, se realizará analizando las actas de cada una de las sesiones en un proceso reflexivo, haciendo registro de la información en un formato por cada grupo (4 formatos en total). Los resultados de esta evaluación se socializarán con los participantes dentro de la sesión final de reflexión (ver Tabla 10., apartado 3.10.3.) donde se retroalimentará el desempeño grupo por grupo en una puesta en común que favorezca el aprendizaje y el reconocimiento frente al proceso colectivo.

Finalmente, los facilitadores realizarán un informe individual de cada uno de los participantes que será enviado posteriormente por correo electrónico, para que cada participante reciba retroalimentación de sus avances, fortalezas, aspectos a mejorar respecto a las competencias interculturales para el abordaje de la diversidad, para que se motive un proceso reflexivo individual en favor del crecimiento docente y profesional.

3.11.4. Otras acciones de seguimiento y evaluación de la propuesta

Adicionalmente a los instrumentos de evaluación mencionados en los apartados anteriores, en la fase 1 de diagnóstico, se utilizará una lista de cotejo para evaluar el cumplimiento de las acciones propuestas para el desarrollo de esta fase (ver Anexo J). Además, se contará con un diario de campo en el cual los facilitadores tomarán notas sobre la participación, actitudes de los participantes que se generen durante la realización de los grupos focales, información que puede ser útil en la identificación de las necesidades formativas.

Es importante señalar, que en todas las sesiones se firmará un listado de asistencia (ver Anexo G) y se elaborará una acta de registro de actividades (ver Anexo I) que facilitará sistematizar los aprendizajes y evaluación del desarrollo de la sesión. Finalmente, una vez terminado el proceso formativo, los participantes diligenciarán una encuesta de satisfacción on line (ver

Anexo N) para obtener una valoración global de la propuesta en relación con el cumplimiento de los objetivos, el aprendizaje, la metodología, los facilitadores, la logística y organización y el proceso de evaluación propuesto. Los participantes tendrán la oportunidad de plantear sugerencias para la implementación de este proceso de formación en el futuro, información útil para los profesionales de la Fundación Avante quienes realizan acompañamiento a la inclusión en los centros educativos.

3.12. Discusión de los resultados de la evaluación

Teniendo en cuenta el objetivo general del presente proyecto, se espera aportar al desarrollo de competencias interculturales y capacidades humanas de los docentes y profesionales de apoyo a la docencia de educación secundaria para abordar la diversidad en sus aulas, como señala Deardorff (2020) a través del conocimiento de sí mismos con relación a la cultura y el rol docente, la conciencia propia frente al valor de la diversidad. Como apunta UNESCO (2017) desde el desarrollo de actitudes, conocimientos, habilidades para aprender a navegar más adecuadamente en situaciones vinculadas con la diversidad presente en contextos complejos como el educativo a partir de empoderar a los individuos para interactuar con los otros en una visión que pretende aportar a la formación ciudadana y la convivencia pacífica.

Se espera que los docentes y profesionales de apoyo a la docencia aumenten su motivación, disposición para diseñar estrategias de abordaje de la diversidad, lo que permite empezar a gestar una mejor interacción, comunicación, y empatía con el alumnado diverso, de modo que estos se sientan valorados, reconocidos no solo a través de la convivencia, sino a través de llevar a cabo una práctica educativa donde se empiece a reflejar los principios de la educación inclusiva e intercultural a través de los procesos de intercambio, aplicando las herramientas y estrategias construidas a partir del proceso formativo que permitan la participación en igualdad de oportunidades y el reconocimiento de los derechos de los estudiantes, pues el actuar cotidiano, docente y profesional debe enaltecer la identidad, la dignidad y garantizar el bienestar de los sujetos a quienes tienen la misión de educar (Alarcón y Márquez, 2019).

Adicionalmente, se espera que los docentes y profesionales de apoyo en los centros educativos a través del ejercicio cotidiano se involucren y comprometan para construir una cultura de la diversidad y una pedagogía de la alteridad donde las prácticas educativas se direccionen hacia el reconocimiento del otro, iniciando así un modo de vivir a través de forjar

una actitud de respeto mutuo y una aceptación legítima del pluralismo social (Alcalá del Olmo et al., 2020; Echeverry, 2021), reorientando como propone Ducoing (2018) las acciones educativas para la equidad desde la inclusión que conlleva al reconocimiento de los diversos grupos e individuos, para fomentar valores en los centros que aporten a mejorar la calidad y pertenencia del servicio, representado en la mejora de la percepción de los familiares.

Por otra parte, se espera que los docentes y profesionales de apoyo a la docencia sean líderes y gestores de la transformación en sus respectivos centros, a partir de vincular a otros integrantes de comunidad educativa (alumnos, familias) en la realización de propuestas que contribuyan en el abordaje de la diversidad y la intervención de factores que favorecen las dinámicas de exclusión e inciden en problemáticas como la deserción escolar (Ducoing, 2018). Además, que los docentes, profesionales de apoyo a la docencia afiancen vínculos tanto con los profesionales de la Fundación Avante, así como con otras instituciones, para que se origine un trabajo colaborativo interinstitucional que favorezca la cohesión, las redes sociales y la creación de comunidades aprendizaje, para que a través del encuentro, el diálogo, y la creación de acciones conjuntas, permitan como señala Castro (2020) vincular a los centros educativos en su rol social, pero asimismo combatir las desigualdades mediante el progreso en la comprensión de las diferentes formas de estar y de pensar el mundo, posicionando lo propio y reconociendo al otro. Más aún, cuando la educación inclusiva e intercultural comprende la sociedad como un colectivo complejo y culturalmente diverso que es necesario comprender a partir de la valoración, el autoreconocimiento, el respeto, la tolerancia y el diálogo mutuo entre todos los individuos que la configuran.

Finalmente, se espera que los docentes y profesionales de apoyo a la docencia, sean agentes de cambio a través de compartir su propia experiencia formativa y aplicar los aprendizajes obtenidos en los diferentes ámbitos donde se desenvuelven más allá de los contextos educativos, pues retomando a Aguado et al (2013) citados en Cano et al. (2020) el docente interculturalmente competente acepta, respeta las diferencias, siendo consciente de sus propias creencias, valores o aspectos culturales, pero así mismo es capaz de trabajar para disminuir prejuicios sociales por motivo de las diferencias socioculturales y humanas.

4. Resultados

Los resultados que se esperan con la implementación de la propuesta formativa para favorecer el desarrollo de competencias interculturales para el abordaje de la diversidad en docentes y profesionales de apoyo, comienzan con vincular a los docentes y profesionales de apoyo a la docencia en un diagnóstico participativo que permita reconocer las realidades respecto a que rodea a los contextos educativos de secundaria, así mismo se espera identificar fortalezas y sus necesidades formativas en cuanto a las competencias interculturales, para que estas últimas sean punto de partida y el propósito en el transcurso de la experiencia formativa.

Por otro lado, se espera que las estrategias para promover la transformación en cuanto a prejuicios y estereotipos, motiven una apertura mental por parte de los docentes y profesionales de apoyo a la docencia para relacionarse y trabajar con las diferentes poblaciones existentes en los centros de educación secundaria, previendo que los espacios reflexivos de los círculos narrativos, generen un proceso introspectivo que conlleve a un cambio a través de promover una construcción de significados en favor del reconocimiento, la sensibilidad y la valoración positiva hacia la diversidad, así como la toma de conciencia cultural, la conexión emocional con el alumnado diverso a partir del análisis autocrítico de la experiencia personal, el propio comportamiento y la reflexión frente la identidad, la práctica docente y la construcción sociocultural. Se espera que el intercambio de saberes, experiencias en los espacios reflexivos, favorezca, el conocimiento de estrategias por parte de los beneficiarios directos para reconocer y abordar de modo positivo la diversidad en las aulas, y permita poner en práctica las competencias interculturales y la construcción de vínculos.

Paralelamente, se contempla que, a través de la implementación de las metodologías activas propuestas, los docentes y profesionales de apoyo a la docencia, adquieran herramientas prácticas que puedan incorporar para facilitar el abordaje cotidiano de la diversidad en los procesos de aprendizaje y convivencia, considerando que el trabajo colaborativo en la acción, reflexión de los juegos de roles, contribuya tanto a la mejora de las competencias interculturales, principalmente aquellas que son eje central de los talleres de la fase 3 (la empatía, la comunicación asertiva, la gestión emocional y la adaptación), así como la flexibilidad docente y profesional ante diversas situaciones para favorecer el reconocimiento, la inclusión del alumnado diverso en el aula.

Finalmente, se espera que al terminar la experiencia formativa propuesta los docentes y profesionales de apoyo a la docencia se sientan más motivados y competentes para afrontar los retos, abordar e intervenir las situaciones de aprendizaje o cotidianas que se presenten con el alumnado diverso en sus respectivos entornos educativos desde una perspectiva inclusiva e intercultural.

5. Conclusiones

A través del presente trabajo fin de máster, se ha logrado diseñar una propuesta formativa en competencias interculturales para el abordaje de la diversidad desde una perspectiva holística, partiendo de los principios y fundamentos de la educación inclusiva e intercultural encaminados al reconocimiento mutuo, el valor positivo del otro, la dignidad, identidad y los derechos humanos, que contribuye a solventar el problema de la falta de preparación de docentes y profesionales de apoyo a la docencia de educación secundaria para reconocer y abordar al alumnado diverso cotidianamente en los procesos educativos.

Contemplando la revisión teórica desde la reflexión, se logra establecer que las limitaciones del profesorado y los docentes de apoyo a la docencia de educación secundaria para desarrollar la educación inclusiva se asocian con resistencias y limitaciones debido a prejuicios, estereotipos y la percepción social negativa hacia la diversidad humana y cultural, también por el mantenimiento del enfoque tradicional del sistema educativo Colombiano en su funcionamiento que no favorece la apertura al enfoque diferencial y de derechos, evidenciado en los procesos discriminatorios y prácticas excluyentes del profesorado que fomentan la convivencia conflictiva, el fracaso y la deserción escolar, los retos de este contexto, pues la oferta no garantiza la permanencia por estar distante de las formas de ser, pensar, las necesidades y realidades socioculturales del alumnado diverso.

A su vez, se reconoce que la formación continua de docentes y profesionales de apoyo para el manejo de la diversidad es fundamental en educación secundaria, ya que se evidencia la necesidad de reorientar estrategias, valores, prácticas y construir vínculos con los educandos para dar respuestas educativas de calidad con equidad en favor del desarrollo integral, principalmente porque los adolescentes de este contexto, son sujetos activos inmersos en las realidades y evolucionan constantemente con las tendencias sociales.

Por otro lado, las propuestas de formación docente en competencias interculturales exploradas, ilustran que Colombia está abriendo el panorama frente al enfoque inclusivo e intercultural desde la generación de espacios de formación inicial orientados al reconocimiento del otro, el diálogo intercultural y la reflexión crítica de la construcción cultural y visibilizan la necesidad de incorporar las competencias en los programas de estudio de las universidades en diferentes áreas. Sin embargo, no se evidencian acciones a nivel de formación continua que incidan en las prácticas educativas actuales y los procesos formativos no son transversales para favorecer una preparación competente para afrontar las demandas socioculturales de una sociedad altamente diversa.

Ahora bien, la propuesta aporta una alternativa de formación continua del profesorado y profesionales de apoyo a la docencia de educación secundaria desde el aprender a ser, centrada en procesos colaborativos, metacognitivos orientados al pensamiento crítico, la autorreflexión y reflexión dialógica frente a la identidad y el rol docente, considerando que la estrategia ha sido planteada en una perspectiva constructiva positiva que permite a los sujetos a desarrollar una experiencia introspectiva desde la reflexión, acción, reflexión a lo largo de las fases, estableciendo una conexión con la esencia humana y profesional para favorecer la inclusión socioeducativa mediante comprender al alumnado diverso y su vivencia, sus modos de pensar, sentir y actuar en los centros, pero a su vez reconocer, promover los recursos individuales para mejorar las relaciones y prácticas educativas. Siendo vital para generar cambios intrínsecos que contribuyan al desarrollo de la educación inclusiva e intercultural.

Del mismo modo, la propuesta muestra la relevancia de concebir a los sujetos como protagonistas, constructores de su propio proceso, partiendo de sus propias realidades, pues aporta sentido y significado al aprendizaje por responder a las necesidades formativas, también resalta la importancia de incorporar la reflexión permanente frente a las prácticas como elemento transversal de la acción formativa dirigida al profesorado, ya que permite desarrollar el hábito reflexivo, primordial en el quehacer educativo para la mejora continua.

Finalmente, la propuesta se ha centrado en destacar la interculturalidad desde una mirada amplia al abordar los múltiples factores de diversidad presentes en el alumnado dentro de los contextos de secundaria, debido a que contribuye a la construcción de significados para una mayor comprensión y sentido del enfoque en la práctica socioeducativa desde su complejidad, contemplando que los procesos inclusivos deben ser para todos y se debe favorecer la

construcción de vínculos más allá de las diferencias. De ahí, se reconoce que se pretende invitar a reevaluar, generar espacios y acciones desde esta perspectiva que motiven la creación de medidas desde el enfoque intercultural que articule los procesos educativos de forma más democrática en beneficio del aprendizaje, las interacciones, pero sobre todo la cohesión entre alumnos, docentes y profesionales educativos.

6. Limitaciones y prospectivas

Reflexionando sobre el camino recorrido para elaborar esta propuesta formativa, se puede decir que se deja establecida una línea de acción para su aplicación inicial dentro del contexto educativo no formal de la Fundación Avante. No obstante, se encuentran varias limitaciones:

Para empezar, este diseño no garantiza el pleno desarrollo de las competencias interculturales, ya que se requiere de un periodo de tiempo más amplio tanto para la preparación, el entrenamiento y seguimiento de los aprendizajes que alcancen los docentes y profesionales de apoyo a la docencia al igual que la medición del impacto de la implementación a largo plazo. Sin embargo, la propuesta está planteada como un proyecto piloto que permita hacer ajustes a futuro y sentar bases, considerando que de ser exitosa se buscará replicar en forma de servicio, programa con más instituciones, docentes y profesionales de apoyo de educación secundaria. El factor tiempo ha limitado la exploración de instrumentos cuantitativos para llevar a cabo un diagnóstico mucho más completo con los beneficiarios directos. Otra limitación se asocia con la muestra, dado que, aunque se conforma un grupo diverso, que enriquece el proceso por aportar experiencias distintas, solo 1 o 2 usuarios de la Fundación Avante reciben atención en las instituciones educativas, lo que limitó el acceso de más docentes y profesionales de apoyo a la experiencia formativa, teniendo en cuenta que es necesario promover el cambio en los centros educativos.

Respecto a la prospectiva, se espera que las estrategias y herramientas que se brindan al profesorado a través de propuesta puedan motivar a hacer ajustes en las prácticas, los programas o a nivel curricular que giran en torno a la atención a la diversidad para favorecer los procesos educativos inclusivos e interculturales. Además, se motiva a diseñar nuevas iniciativas de formación permanente del profesorado en los diferentes niveles educativos (preescolar, primaria, media y superior) en competencias interculturales desde una mirada

amplia frente a la diversidad, considerando que el proyecto visibiliza que es posible hacer innovaciones que respondan a las necesidades inmediatas de los contextos socioeducativos.

Otra línea de trabajo para explorar consiste en el diseño de instrumentos de valoración o evaluación en competencias interculturales desde una perspectiva amplia de diversidad que facilite la identificación de necesidades y valoración de los procesos formativos en diversos grupos como docentes, familiares, estudiantes y profesionales. Por último, se abre el panorama para crear proyectos en competencias interculturales mediados por las TIC, aplicando estrategias colaborativas, experienciales, dialógicas desde una perspectiva holística en contextos formales y no formales, ya que es vital comenzar a disminuir barreras formativas para el profesorado en distintos territorios, pero así mismo gestionar acciones que motiven un cambio genuino para desarrollar una verdadera educación inclusiva e intercultural.

Referencias bibliográficas

- Acosta, L., Lugo, J., y Solano, F. (2018). Educación inclusiva en las Instituciones Educativas de Caicedonia Valle del Cauca, Colombia. *Prospectiva*, (25), 113-140. <http://www.scielo.org.co/pdf/prsp/n25/2389-993X-prsp-25-00113.pdf>
- Alarcón, J., y Márquez, M. (2019). Competencias docentes interculturales. Multiculturalidad y consecuencias para la inmigración. *Estudios Pedagógicos XLV*, (2), 7-27. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/estped/v45n2/0718-0705-estped-45-02-7.pdf>
- Alcalá del Olmo, M., Santos, M., y Leiva, J. (2020). Metodologías activas e innovadoras en la promoción de competencias interculturales e inclusivas en el escenario universitario. *European Scientific Journal*, 16(41), 6-23. <https://doi.org/10.19044/esj.2020.v16n41p6>
- Álvarez, W. (2017). *Prácticas de Atención de Docentes de Instituciones Educativas de la Ciudad de Bogotá con Adolescentes Gay, Lesbianas y Bisexuales*. [Tesis maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio institucional de la Universidad Nacional de Colombia. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/59458>
- Aubert, A., Flecha, A., García, C., Flecha, R. Y Racionero, S. (2008). aprendizaje dialógico en La Sociedad De La Información (p. 167). Barcelona: Hipatia
- Besalú, X. (2002). *Diversidad cultural y educación*. Síntesis Editorial.

- Benavides, M., Pompa, M., Agüero, M., Sánchez, M., Rendon, V. (2022). Los grupos focales como estrategia de investigación en educación: algunas lecciones desde su diseño, puesta en marcha, transcripción y moderación. *Revista de investigación educativa CPU-e*, (34), 163-197. <https://doi.org/10.25009/cpue.v0i34.2793>
- Benavidez, C., López, N. (2020). Retos contemporáneos para la formación permanente del profesorado universitario. *Educación y Educadores*, 23(1), 71-88. <https://doi.org/10.5294/edu.2020.23.1.4>
- Burgos, D. (2019). Desarrollo de competencias interculturales. Una propuesta de formación bilingüe en contextos rurales, *Horizontes Pedagógicos*, 21(2), 25-38. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7415994>
- Cano, J., Navarro, V., y Arévalo, O. (2020). Hacia una educación inclusiva de calidad: una mirada reflexiva a la importancia de fomentar ciudadanos y educadores con competencias interculturales en Colombia. *Universidad Católica Luis Amigó*, 120-150. https://www.researchgate.net/publication/344366475_Hacia_una_educacion_inclusiva_de_calidad_una_mirada_reflexiva_a_la_importancia_de_fomentar_ciudadanos_y_educadores_con_competencias_interculturales_en_Colombia
- Cardona, y Guarín (2021). *Significados y sentidos de la diversidad en la vida contemporánea*. Universidad de Manizales. <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/bitstream/handle/20.500.12746/5625/ClaudiaCardonasLopezLibro2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carter, B., López, V., Gallardo, F., Ojeda, R., y Carter, J. (2022). Incorporar la competencia intercultural en la formación docente: examinando posibilidades para Educación Física en la macrozona sur de Chile. *Retos*, 43, 36–45. <https://doi.org/10.47197/retos.v43i0.88416>
- Castro, C. (2020). *Formación de profesores y educación intercultural en el Caribe colombiano*. Universidad del Atlántico. <http://investigaciones.uniatlantico.edu.co/omp/index.php/catalog/catalog/book/119>
- Chavarro, L., Capella, C., Chiva, O., y Pallarès, M. (2021). Promoción de la educación inclusiva e intercultural: estudio de caso en un colegio rural colombiano. *Revista Lasallista de Investigación*, 17(2), 256-265.

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1794-44492020000200256

Clavijo, A., y Parra, A. (2019). *El encuentro con el otro en la escuela: la educación inclusiva, una oportunidad para el reconocimiento* [Tesis maestría, Universidad Distrital Francisco José de Caldas]. Repositorio Universidad Distrital.

<https://repository.udistrital.edu.co/handle/11349/22175>

Davidson, N. y Major, C. (2014). Boundary crossings: Cooperative learning, collaborative learning, and problem-based learning. *Journal on Excellence in College Teaching*, 25(3-4), 7-55.

Deardorff, D. (2020). *Manual para el desarrollo de competencias interculturales: círculos de narraciones* (pp. 1-117). UNESCO.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373828>

Decreto 1421/2017, de 29 de agosto, por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad. Ministerio de Educación Nacional de Colombia.

<http://es.presidencia.gov.co/normativa/normativa/DECRETO%201421%20DEL%2029%20DE%20AGOSTO%20DE%202017.pdf>

Decreto 804/1995, de 18 de mayo, por medio del cual se reglamenta la atención educativa para grupos étnicos. Ministerio de Educación Nacional. <http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1169166>

Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2022). *Boletín Técnico Educación formal (EDUC) 2021*. Dane, 24.

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/educacion/educacion_formal/2021/bol_EDUC_21.pdf

Divini. (2015). *La formación en práctica docente*.

Ducoing, P. (2018). La educación secundaria colombiana. En P. Ducoing (Ed.). En *La educación secundaria en el mundo: el mundo de la educación secundaria (Colombia, Brasil y Argentina)* (pp. 59-181). <https://www.iisue.unam.mx/publicaciones/libros/la-educacion-secundaria-en-el-mundo-el-mundo-de-la-educacion-secundaria-colombia-brasil-y-argentina>

<https://www.iisue.unam.mx/publicaciones/libros/la-educacion-secundaria-en-el-mundo-el-mundo-de-la-educacion-secundaria-colombia-brasil-y-argentina>

- Escarbajal, A. (2010). Educación inclusiva e intercultural. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 3 (1), 411- 418 .
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349832326044>
- Echeverry, L. (2021). Diversidad e interculturalidad: dos perspectivas en la educación actual. *Cuadernos Pedagógicos*, 23(32), 55–61.
<https://revistas.udea.edu.co/index.php/cp/article/view/346058>
- Espectador. (2022). *Hay casi 2,5 millones de venezolanos en Colombia, ¿cuántos se han regularizado?*.<https://www.elespectador.com/mundo/america/cuantos-venezolanos-hay-en-colombia-migracion-entrego-cifras-de-regularizacion-noticias-hoy/>
- Erazo, A., Palechor, N., y Piamba, K. (2019). Concepciones de los docentes acerca de las prácticas pedagógicas inclusivas para estudiantes con discapacidad en la escuela normal superior de Popayán. [Tesis maestría, Fundación Universitaria de Popayán]. Repositorio institucional.
<http://unividafulp.edu.co/repositorio/files/original/ee3844652ccd20a4a405bdc32bf953e7.pdf>
- Fernández. A., y Vanga, M. (2015). Proceso de autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación para caracterizar el comportamiento estudiantil y mejorar su desempeño. *Revista San Gregorio*, (9),6-15.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5225628>
- Fundación Avante. (2022). Misión-visión fundación avante.
<https://www.fundavante.org/mision-vision-avante>
- Guerrero, I. (2019). La educación secundaria en el mundo: el mundo de la educación secundaria (Colombia, Brasil y Argentina). México: IISUE-UNAM. *Revista Latinoamericana de Educación Comparada: RELEC*, 10 (15), 156-159.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7075527>
- Jara, N. y Díaz, M. (2019). Importancia de la autoevaluación formativa en el profesor de Medicina. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 33(1), 1-13.
<https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=90811#>

Ley 1651/2013, de julio 12, por medio de la cual se modifican los artículos 13, 20, 21, 22, 30 y 38 de la Ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones-ley de bilingüismo.

<https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1685875>

Lozano, L, Mitchell, M., y Villareal, V. (2015). Prácticas sociales de discriminación en instituciones de educación básica y media: estudio de casos en i.e técnico i.p.c andrés rosa de neiva, i.e técnico departamental natania de san andrés i.e técnico ciudadela 20 de julio barranquilla [Tesis maestría, Universidad Santo tomas]. Repositorio institucional universidad santo tomas.

<https://repository.usta.edu.co/bitstream/handle/11634/3466/Lozanoluz2015.pdf?sequence>

Mejía, M. (2021). Del yo al nosotros: competencias interculturales y aprendizaje servicio como herramientas educativas para promover la diversidad cultural. *Revista Estudios*, (43), 1-19. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/estudios/article/view/49328/49133>

Montero, R., y Nieto, A. (2019). *Aprendizaje colaborativo: una estrategia para el fortalecimiento de la práctica del docente en el centro de reeducación oasis* [Tesis maestría, Universidad externado de Colombia]. Repositorio de la universidad de la costa. <https://repositorio.cuc.edu.co/handle/11323/5223>

Navarro, V., Ricardo, C., Astroaga .C., y Cano, J. (2018). Formación y desarrollo de competencias TIC e intercultural de educadores infantiles para la convivencia escolar. *Revista paz y conflictos*, 11 (1), 181-208. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/revpaz/article/view/6490>

Ortiz, M., Medina , S., De la calle, M. (2010). Herramientas para el aprendizaje colaborativo una aplicación práctica del juego de rol. *Education in the knowledge society (EKS)*. 11 (3). <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3610165>

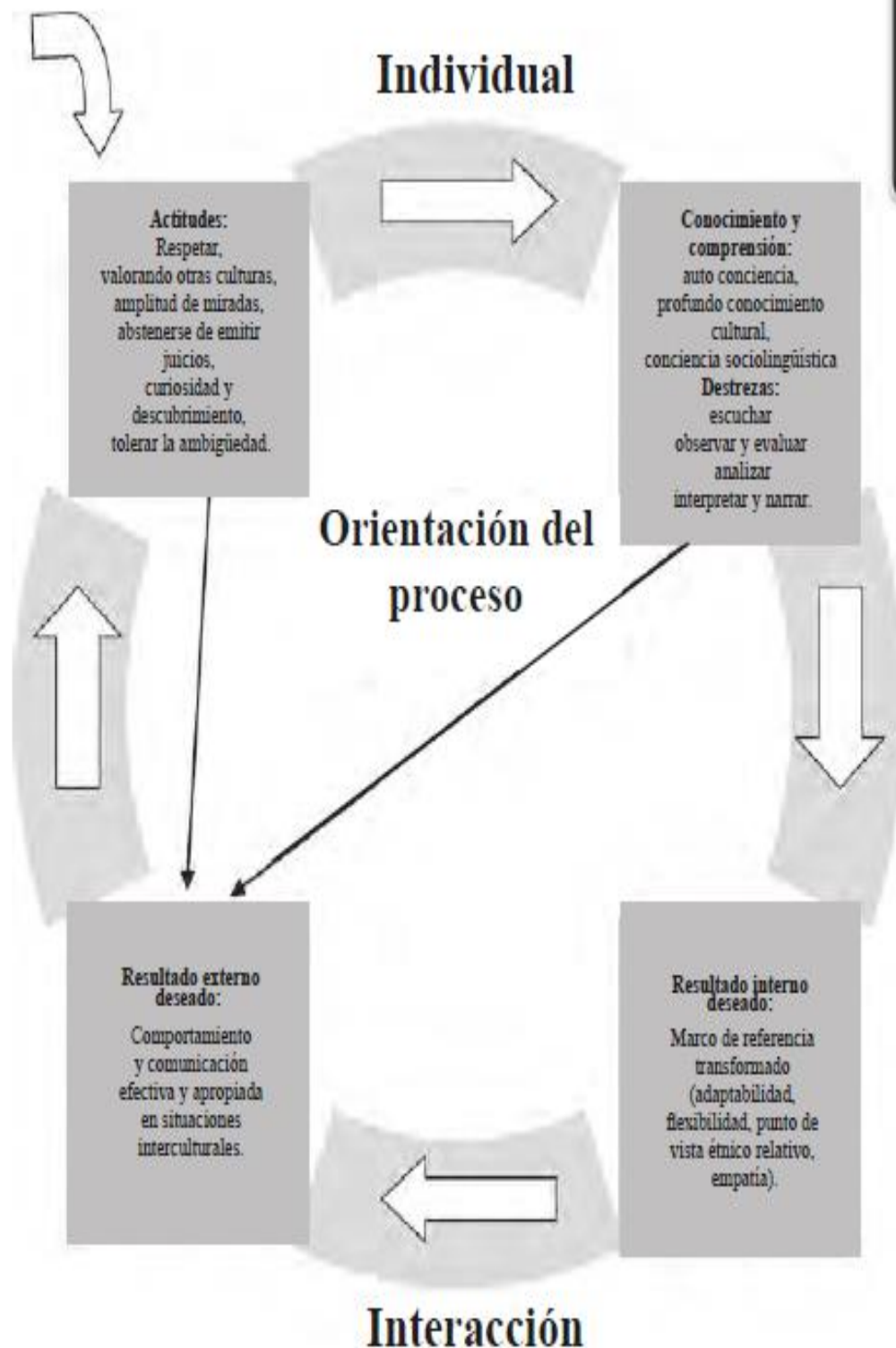
Palacios, N. (2018). La experiencia social de la educación: un estudio de tres instituciones educativas de educación secundaria. Uniandes. <https://educacion.uniandes.edu.co/es/publicaciones/experiencia-social-educacion>

Paz, E. (2018). Competencias del Profesorado Universitario para la Atención a la Diversidad en la Educación Superior. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 12(2), 115-131. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782018000200115>

- Peñalva, A., y Leiva, J. (2019). La interculturalidad en el contexto universitario: necesidades en la formación inicial de los futuros profesionales de la educación. *Educar*, 55(1), 141-158, <https://raco.cat/index.php/Educar/article/view/348885>
- Piérola, C., Romero, O., De Gumucio, M., y Rojo, N. (2019). Uso de metodologías colaborativas (prácticas dialógicas) en América Latina., *Jornal de Comunicació Social* 8(8), 69-106. https://www.researchgate.net/publication/356158694_Uso_de_metodologias_colaborativas_practicas_dialogicas_en_America_Latina
- Porras, Y. (2017). la formación del profesorado de ciencias en competencias interculturales: retos para la educación hacia la sustentabilidad en un escenario de posacuerdo. *Enseñanza de las ciencias*, 3369-3374. <https://ddd.uab.cat/record/183963>
- Revelo, O., Collazos, C., y Jiménez, J. (2018). El trabajo colaborativo como estrategia didáctica para la enseñanza/aprendizaje de la programación: una revisión sistemática de literatura. *tecnológicas*, 21(41),115-134. <https://repositorio.itm.edu.co/handle/20.500.12622/1041>
- Sosa, E. (2017). Aprendizaje colaborativo mediante estudio de caso y juego de roles en el curso análisis de las finanzas de la Escuela de Administración de Negocios en la Universidad de Costa Rica. *Tec Empresarial*, 11(2), 41-53. <https://dx.doi.org/10.18845/te.v11i2.3232>
- Soto, J. (2018). Índice de inclusión en una Institución Educativa de la ciudad de Cúcuta. *Revistas Signos Fónicos*, 4(1).54-92. https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/CDH/article/view/3945
- Tiempo. (2022). *Defensoría pide acciones urgentes para frenar la deserción escolar*. <https://www.eltiempo.com/justicia/servicios/desercion-escolar-defensoria-pide-acciones-urgentes-para-frenarla-682741#:~:text=Camargo%20les%20pidi%C3%B3%20a%20las,lo%20registrado%20en%20el%202020>.
- UNESCO. (2017). Competencias interculturales. Marco conceptual y operativo. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000251592>

- UNESCO. (2001). Declaración Universal sobre la diversidad cultural. *Organización de las Naciones Unidas para la educación ciencia y la cultura*.
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000124687.page=72>
- Universidad Del Rosario. (2018). Las competencias interculturales e internacionales como base para la enseñanza del siglo XXI. *Periódico Nova et Vetera*.
<https://www.urosario.edu.co/Periodico-NovaEtVetera/Nuestra-U/Las-competencias-interculturales-e-internacion-1/>
- Universidad Konrad Lorenz. (2022). Cátedra: Competencias Interculturales para la Ciudadanía Global. <https://www.konradlorenz.edu.co/noticias/catedra-competencias-interculturales-para-la-ciudadania-global-3/>
- Velásquez, L. (2018). Vulneración de derechos por violencia escolar en adolescentes. *Educacionencontexto*, 2(3), 66-92.
<https://educacionencontexto.net/journal/index.php/una/article/view/99/193>
- Veliz, L., Bianchetti, A., y Silva, M. (2019). Competencias interculturales en la atención primaria de salud: un desafío para la educación superior frente a contextos de diversidad cultural. *Cadernos de Saúde Pública*, 35(1), 1-11.
<https://doi.org/10.1590/0102-311X00120818>
- Volgliotti, A. (2017). Asesoramiento pedagógico y evaluación formativa de proyectos innovadores para una educación inclusiva. *Contextos de educación*, (23), 43-50.
<http://www2.hum.unrc.edu.ar/ojs/index.php/contextos/article/view/532>
- Yepes, S., Montes, W., Álvarez, J., y Ardila, J. (2018). Grupo focal: una estrategia de diagnóstico de competencias interculturales. *Trilogía Ciencia Tecnología Sociedad*, 10(18), 167-181. <https://doi.org/10.22430/21457778.670>
- Zamudio, N. (2018). *Causas de la deserción escolar en el I.E.D Porfirio Barba Jacob sede b* [Tesis maestría, Universidad externado de Colombia]. Repositorio Universidad Externado de Colombia. [https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1236/CBA-Spa-2018-Causas de la deserci%F3n escolar en %20el%20IED Porfirio Barba Jacob sede B Trabajo.pdf;jsessionid=73E1DB01032A91FBF1A47D5B0F829CFB?sequence=1](https://bdigital.uexternado.edu.co/bitstream/handle/001/1236/CBA-Spa-2018-Causas%20de%20la%20deserci%F3n%20escolar%20en%20el%20IED%20Porfirio%20Barba%20Jacob%20sede%20B%20Trabajo.pdf;jsessionid=73E1DB01032A91FBF1A47D5B0F829CFB?sequence=1)

Anexo A. Modelo de competencias interculturales



Fuente: Deardorff, D (2020). *Manual para el desarrollo de competencias interculturales: círculos de narraciones* (p. 68). UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373828>

Anexo B. Organigrama Fundación Avante



Fuente: Fundación Avante (2022)

Anexo C. Consentimiento informado para la participación en el proceso formativo

La fundación Avante desarrollará un programa de formación piloto dirigido a docentes y profesionales de apoyo a la docencia en educación básica secundaria, con el objetivo de favorecer el desarrollo de las competencias interculturales para el abordaje de la diversidad y dar respuesta a la alta demanda de alumnos con diversas características presente en las aulas debido a diferentes variables (etnia, discapacidad, migrantes, entre otras), garantizando su atención en el marco de la educación inclusiva e intercultural.

Este programa se compone de 9 sesiones distribuidas en 9 semanas y tu participación consistirá en asistir a 1 sesión para realizar un diagnóstico, 7 talleres formativos (1 semanal) y 1 sesión final de reflexión. La duración de la sesión del diagnóstico es 1 hora y 30 minutos, mientras que cada taller formativo y la reflexión final del proceso tendrá una duración aproximada de 3 horas.

Las sesiones se realizarán en las instalaciones de la Fundación Avante, ubicada en Cra 65 #4G-30 barrio pradera al sur de la ciudad de Bogotá. A lo largo del proceso se contemplan normas o pautas generales de participación e interacción como: 1) cada persona tiene una experiencia que puede ser compartida, 2) la escucha para la comprensión puede ser transformadora, por tanto, debes respetar el turno sin interrumpir ni hacer preguntas o comentarios 3) todos tenemos algo que aprender de los demás, 4) recuerda que toda la información es confidencial, 5) sé tú mismo, 6) habla desde tu experiencia, 7) recuerda estar cómodo, y 8) compartir de forma clara, respetuosa y tener una intención positiva.

Este proceso de formación será acompañado por 2 facilitadores que te guiarán y acompañarán en todo momento aclarándote conceptos, dudas, inquietudes o apoyos que necesites, considerando que tú tendrás un rol activo durante todo el proceso de aprendizaje. Además, la Fundación Avante se encargará de proveer los materiales, apoyos que necesites durante la experiencia formativa, que será gratuita. Los gastos de desplazamiento serán subsidiados por el centro educativo que representas.

Es fundamental señalar que tu participación en este proceso es voluntaria, por lo tanto, puedes dejar el proceso en el momento que lo desees, pero si decides terminar el proceso completo recibirás una certificación como reconocimiento y constancia de la formación por parte de la Fundación Avante.

Toda información compartida durante el diagnóstico, los talleres y el encuentro final de reflexión es confidencial. Por tal razón, no puede ser utilizada, ni socializada en otros espacios fuera de las sesiones, a menos que sea autorizada por la Fundación Avante como responsable de la formación. El proceso en el que participarás hace parte de un proyecto piloto para el lanzamiento de un programa que hará parte de los servicios que brinda la Fundación Avante.

Para tu tranquilidad y seguridad, todos los datos personales que proporciones a lo largo de las sesiones serán protegidos por los lineamientos de la Ley 1581 de 2012, ley de protección de datos en Colombia que ampara y brinda garantías al proceso. Finalmente, los resultados de esta experiencia formativa solo serán utilizados con fines académicos, de investigación para el mejoramiento en el diseño e implementación futura del programa formativo.

Desde ya te agradecemos tu participación e invitamos a declararla oficialmente de la siguiente forma:

Yo _____ con número de cedula _____ representante del centro educativo _____ quien ocupa el cargo de _____ Doy mi consentimiento el día _____ para participar en el programa piloto de formación para favorecer el desarrollo de competencias interculturales y me comprometo a participar de manera activa en las sesiones propuestas, considerando que conozco y he sido informado sobre las consideraciones generales del mismo.

Nombre y firma:

Cédula de ciudadanía: _____

E mail: _____

Teléfono: _____

Anexo D. Consentimiento informado de participación diagnostico participativo

Bogotá, D. C _____ de _____ de _____

El presente diagnóstico participativo tiene como objetivo Identificar las competencias que requieren docentes y profesionales de apoyo a la docencia para el abordaje de la diversidad en educación básica secundaria.

El diagnóstico, se realizará a través de la técnica del grupo focal, tu participación consiste en dar respuesta a las preguntas planteadas en el grupo y compartir información sobre los conocimientos, saberes, percepciones del tema propuesto a partir de tu experiencia dentro del contexto educativo que trabajas.

El diagnóstico se realizará en una sesión que tendrá una duración de 1 hora y 30 minutos. La sesión será dirigida por 2 moderadores que hacen parte del equipo profesional de la Fundación Avante.

Para participar en esta sesión diagnóstica, se te pedirá: 1) mantener la confidencialidad de la información compartida en el grupo, 2) mantener un trato y lenguaje respetuoso hacia al otro, 3) ser tú mismo (a), 4) hablar solo desde tu propia experiencia y 5) respetar el turno de la palabra (recordando que cada persona tiene una experiencia que puede ser compartida).

La información compartida por en el grupo será recopilada en un medio magnético, grabadora de voz para facilitar el análisis de la información.

La información compartida durante el diagnóstico es confidencial.

Tu participación es voluntaria, la información que proporcionas es confidencial y está protegida por Ley 1581 de 2012, la ley de protección de datos a nivel nacional. La información obtenida será utilizada únicamente con fines investigativos. Finalmente, los moderadores te enviarán un informe los resultados aproximadamente de 3 a 4 semanas después de la realización del diagnóstico por medio electrónico.

Hechas estas consideraciones y para formalizar mi participación declaro lo siguiente:

Yo _____ con número de cédula _____ acepto participar de forma voluntaria en el diagnóstico participativo en el marco del programa formativo en competencias interculturales propuesto por la Fundación Avante. Declaro que he sido informado, también he leído el contenido del presente consentimiento, afirmando que las dudas han sido aclaradas de manera satisfactoria y acepto las consideraciones presentadas.

Nombre: _____ y firma: _____

Cédula de ciudadanía: _____

E mail: _____

Teléfono: _____

Anexo E. Guion de entrevista para diagnóstico participativo

1. ¿Qué comprende por competencias interculturales, mencione características o algunas de ellas, resaltando aspectos comunes?.
2. ¿Cree que las competencias interculturales contribuyen al ejercicio docente y profesional educativo?, y ¿cómo se puede ver reflejado?. Contextualice con ejemplos.
3. ¿Qué significa e implica la atención a la diversidad en la práctica educativa?
4. En sus instituciones, ¿Hay alumnos con diferentes características humanas o culturales?, y ¿cómo lleva a cabo la inclusión, la atención y el abordaje de las diferencias de esos alumnos cultural y humanamente diversos (a razón de capacidad, etnia, idioma, género, religión, origen) en las aulas?.
5. Con base en su experiencia, ¿Cómo son los procesos de aprendizaje y las relaciones interpersonales entre docentes y alumnos ?, y ¿qué opina al respecto?.
6. ¿Cómo es la convivencia entre el alumnado principalmente con aquellos estudiantes que tienen alguna característica humana o cultural distinta (capacidad, género, idioma, etnia, origen, religión, etc.)?. Contextualice utilizando ejemplos.
8. Con base en su práctica y contexto educativo, ¿Cómo se intervienen los problemas de convivencia, discriminación dentro del aula a razón de las diferencias humanas o culturales?.
7. Según su percepción y experiencia, ¿Qué factores influyen esas situaciones de conflicto o discriminación hacia el alumnado cultural y humanamente diverso en los procesos de aprendizaje y convivencia?.
9. En su opinión, ¿Cómo la sociedad percibe las diferencias entre las personas (capacidad, género, idioma, etnia, origen, religión, etc.), y ¿qué tipo de creencias existen sobre la diversidad? y ¿cómo estas se reflejan en las prácticas educativas, las situaciones conflictivas en el aula u otros espacios institucionales?.
10. Finalmente, ¿Qué considera que se debe hacer frente a las ideas o creencias negativas hacia la diversidad desde los contextos educativos?, y ¿cómo se puede intervenir?.

Anexo F. Formato de evaluación de los círculos de narraciones

J. Formulario de evaluación de la UNESCO

CUESTIONARIO DE RETROALIMENTACIÓN DE LOS CÍRCULOS DE NARRACIONES

Por favor, tómese unos minutos para comentar sobre la actividad que acaba de completar. Sus comentarios son valiosos, ya que nos ayudarán a saber cuál es la mejor manera de mejorar el desarrollo de esta actividad en el futuro.

Declaración de confidencialidad

Todas las respuestas serán estrictamente confidenciales. No se proporcionarán enlaces a las respuestas individuales en caso de que se proporcionen nombres. Los datos sólo se utilizarán para la evaluación interna.

Detalles de la actividad





















Facilitador (es):









































Lugar:

Fecha:

Retroalimentación de la actividad

Instrucciones: Marque la respuesta apropiada a continuación y añada cualquier comentario que desee hacer sobre el programa.

1. La actividad me ayudó a respetar más a los demás.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo
2. La actividad me ayudó a entender la importancia de “escuchar para entender”. Puedo escuchar las opiniones y experiencias de otros participantes para comprender sus situaciones y creencias.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo
3. La actividad me hizo descubrir las similitudes y diferencias de personas de distintos orígenes.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo
4. La actividad me ayudó a entender la forma como veo el mundo.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo

5. La actividad me ayudó a comprender lo que otras personas piensan o sienten.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo
6. La actividad me ayudó a entender cómo mis propios valores, creencias, y acciones pueden afectar las experiencias de otros.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo
7. La actividad me ayudó a construir relaciones con personas de diferentes orígenes.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo
8. La duración de la actividad fue adecuada.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo
9. La actividad fue bien planeada y organizada.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo
10. La actividad fue una buena inversión de mi tiempo para mí.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo
11. Tengo previsto utilizar las habilidades y conocimientos adquiridos en esta actividad.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo
Comentarios:
<hr/>
<hr/>
<hr/>
<hr/>
12. Escribe tres (3) acciones que harás como resultado de esta actividad:
a.
b.
c.
13. Recomendaría esta actividad a otras personas.
Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo

Facilitador (es)

Instrucciones: Seleccione la respuesta apropiada a continuación y agregue cualquier comentario que tenga sobre esta actividad.

14. El facilitador tenía un conocimiento completo de la actividad.

Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo

15. El facilitador fue eficiente en el cumplimiento de los objetivos de la actividad.

Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo

16. Yo recomendaría a este facilitador para otras actividades.

Bastante en desacuerdo      Bastante de acuerdo

Comentarios:

En general:

17. ¿Cómo mejorarías esta actividad?

18. ¿Cuáles son los puntos fuertes de esta actividad?

19. ¿Cuáles son las deficiencias de esta actividad?

¿Alguna otra observación?

Comentarios:

114 *Material de apoyo*

Datos personales - opcional

Nombre Sexo Edad

País Correo

Preguntas adicionales

Instrucciones: Seleccione la respuesta apropiada a continuación y responda a las siguientes preguntas.

20. Esta actividad cumplió con mis expectativas.
Bastante en desacuerdo <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Bastante de acuerdo
21. Me gustaría tener más sesiones de seguimiento.
Bastante en desacuerdo <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> <input type="radio"/> Bastante de acuerdo

22. ¿Qué le pareció estimulante?

23. ¿Cuál fue su motivo para asistir a la sesión?

24. ¿Qué aspectos podrían haber sido más extensos o más breves?

25. ¿Dónde usarás las competencias que has aprendido?

¡Gracias!

Fuente: Deardorff, D (2020). *Manual para el desarrollo de competencias interculturales: círculos de narraciones* (pp. 111-114). UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000373828>

Anexo G. Formato de asistencia

Nombre de la actividad	
Tema	
Responsables	
Fecha	
Hora de inicio y finalización	

No	Nombre - edad apellido	Teléfono	Centro educativo	Cargo	correo electrónico	Firma
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						
27						
28						
29						
30						

Fuente: Elaboración propia

Anexo H. Formato de evaluación y retroalimentación juego de roles

FORMATO DE EVALUACIÓN Y RETROALIMENTACIÓN DE LOS JUEGOS DE ROLES

Nombre: _____

Nombre del taller: _____

Cargo e institución: _____

Fecha: _____

A continuación, se mostrarán preguntas abiertas para autoevaluar y reflexionar sobre tu experiencia, para ello, utiliza las siguientes líneas, recuerda responder de manera corta, clara y consciente sobre tu propio proceso para lograr el objetivo.

Después encontrarás preguntas para evaluar el juego de rol y los facilitadores. Recuerda todas las respuestas son confidenciales para ayudarnos a mejorar.

1 ¿Qué aprendizaje obtuviste a través de los juegos de roles?

2 ¿Qué competencias te ayudo a mejorar el juego de roles?

3 ¿Cómo valorarías tú participación en el grupo durante el taller y los juegos de roles?

4 ¿Qué te hace falta mejorar?

5 ¿Qué acciones harás después de participar en el taller?

JUEGO DE ROLES

Ahora, por favor, coloca una X en la opción que consideres más adecuada respecto a dinámica de los juegos de roles, colocando al finalizar una observación.

	1. MUY EN DESACUERDO	2. EN DESACUERDO	3. DE ACUERDO	4. MUY DE ACUERDO
1. La dinámica de juego me hizo ver lo que pienso sobre mis alumnos.				
2. La dinámica de rol me ayudo a reconocer y entender la forma como me estoy relacionado con mis alumnos.				
3. Los juegos de roles me ayudaron a comprender las diferentes formas de ver el mundo, pensar y sentir que tienen alumnos.				
4. Los juegos de roles aportaron estrategias para reconocer, respetar y relacionarme de modo más asertivo, empático con el alumnado.				
5. Los juegos de roles me aportaron herramientas para mejorar prácticas educativas con el alumnado.				
6. La organización de la dinámica de juego de rol estuvo bien organizada y planeada.				
7. La duración de la dinámica de juego de rol fue adecuada.				
8. Tengo previsto utilizar las herramientas adquiridas en los juegos de roles dentro el aula u otros espacios de mi entorno educativo.				
Observación:				

Facilitadores

Selecciona la opción que más te parezca marcando con una X para valorar a los facilitadores, con el fin de contribuir a la mejora continua en su rol como formadores.

	1. MUY EN DESACUERDO	2. EN DESACUERDO	3. DE ACUERDO	4. MUY DE ACUERDO
1. Los facilitadores demostraron dominio del tema o contenido durante el taller.				
2. La actitud y disposición de los facilitadores hacia los participantes fue adecuada.				
3. Los facilitadores fueron empáticos y asertivos con los participantes durante el taller.				
4. La comunicación entre los facilitadores fue efectiva y facilitó el desarrollo del taller.				
5. Las instrucciones fueron transmitidas de forma clara, precisa, manejando fluidez verbal y un tono de voz adecuados.				
6. Las estrategias utilizadas fueron adecuadas para el cumplimiento del objetivo del taller.				
7. Los facilitadores hicieron un buen manejo del tiempo y del espacio en los distintos momentos.				

8. Los facilitadores promovieron el trabajo colaborativo a lo largo del taller.				
9. Los facilitadores atendieron las inquietudes de los participantes contribuyendo a la solución.				

Preguntas adicionales:

¿Qué fortalezas o aspectos positivos destacas en el proceso desarrollado a lo largo de taller?

¿Qué aspectos a mejorar o sugerencias tienes con respecto al proceso desarrollado a lo largo de taller?

¡Muchas gracias!

Anexo I. Formato de acta



FORMATO DE ACTA

FECHA:	HORA:	SEDE:
TEMA DE CAPACITACIÓN:	RESPONSABLES:	Nº DE ASISTENTES:

OBJETIVOS DE LA CAPACITACIÓN:
METODOLOGIA:
DESARROLLO DEL TALLER:
EVALUACIÓN DEL TALLER :

COMPROMISOS	RESPONSABLES	FIRMA

Fuente: Fundación Avante (2022)

Anexo J. Lista de cotejo para evaluar cumplimiento de acciones fase diagnóstica

NO	Indicadores o Acciones para evaluar	Cumplimiento			OBSERVACIONES
		Cumple	Cumple Parcialmente	No cumple	
1	Convocatoria de los docentes y profesionales de apoyo de las 10 instituciones educativas de secundaria en la ciudad de Bogotá.				
2	Realización de 4 grupos focales para el diagnóstico participativo				
3	Transcripción y análisis de la información de los grupos focales dentro de los tiempos estipulados.				
4	Elaboración del informe de diagnóstico participativo.				
5	Envío, entrega de resultados diagnósticos a los participantes en los tiempos establecidos.				

Fuente: Elaboración propia

Anexo K. Formato de autoevaluación

FORMATO DE AUTOEVALUACIÓN	
Nombre:	Fecha:
Centro educativo:	Cargo:
<p>Valora brevemente de forma descriptiva y reflexiva tu aprendizaje y proceso dentro de la experiencia formativa, respondiendo 8 preguntas abiertas que encontraras con argumentos cortos, recordando el proceso, el cambio que has logrado, también considerando tu compromiso, motivación, participación, actitud, comunicación, colaboración en las diferentes sesiones realizadas, concluyendo con propuestas de mejora para tu crecimiento continuo.</p>	
<p>1. ¿Qué sabías momentos previos de llegar al proceso formativo frente a las competencias interculturales o el abordaje de la diversidad?.</p>	
<p>2. ¿Qué has conocimientos, estrategias o herramientas adquiriste que antes no tenías y que puedes incorporar en tu práctica socioeducativa para favorecer, el reconocimiento, la inclusión y el aprendizaje del alumnado?.</p>	
<p>3. ¿Qué competencias interculturales (respeto, autoconciencia, pensamiento crítico, empatía, comunicación asertiva, autogestión emocional y adaptación u otras) sientes que fortaleciste a lo largo del proceso formativo y cómo lo evidenciaste desde tu vivencia o práctica docente?.</p>	
<p>4. ¿Cuáles competencias interculturales consideras que debes seguir trabajando después del proceso formativo y por qué?.</p>	

5. ¿Qué aspectos positivos tuviste a lo largo del proceso formativo? (ten en cuenta tu participación, comunicación, actitud, colaboración, motivación y compromiso en los talleres).
6. ¿Qué aspectos se te dificultaron en el proceso formativo? (ten en cuenta, tu participación comunicación, actitud, colaboración, motivación y compromiso en los talleres).
7. Según tu percepción ¿Qué aprendizajes lograste obtener del proceso de formativo?.
8. Con base en la reflexión elaborada, ¿Qué acciones de mejora vas a hacer de ahora en adelante? (considera tu práctica educativa, así como tu participación en otros espacios formativos).

¡Muchas gracias, sigue valorando tu esfuerzo y creciendo continuamente!

Fuente: Elaboración propia

Anexo L. Formato de coevaluación desempeño grupo colaborativo.

FORMATO DE COEVALUACIÓN DESEMPEÑO GRUPO COLABORATIVO				
Nombres Integrantes grupo evaluador:				Fecha:
1.	_____			
2.	_____			
3.	_____			
4.	_____			
5.	_____			
6.	_____			
<p>A continuación, se presenta el siguiente instrumento de evaluación que pretende valorar y reflexionar entre pares sobre el desempeño del grupo colaborativo a evaluar durante el proceso de los 4 talleres formativos orientados a los juegos de roles. Para ello, se debe colocar inicialmente el nombre de los integrantes que hacen parte del grupo a evaluar. Posteriormente, se encontrarán unos ítems que se deben leer cuidadosamente, dialogar para seleccionar de común acuerdo la opción que más se ajuste según el criterio grupal, marcando una X.</p> <p>Ahora bien, partiendo de las opciones elegidas, se lleva a cabo una valoración grupal descriptiva de forma corta, clara y precisa, escribiendo oraciones o párrafos cortos que muestres las fortalezas y aspectos a mejorar del grupo en los cuadros destinados para ello, teniendo como punto de partida o referencia cada uno de los aspectos o criterios implícitos en los ítems, dando una breve explicación. Por ejemplo: la comunicación del grupo no siempre fue buena porque algunas veces se escucharon discusiones entre algunos integrantes al momento de preparar el juego de rol.</p> <p>Concluyendo con la redacción de sugerencias para el grupo. Es importante recordar que los aportes de todos los integrantes de tu grupo son válidos y deben aprovecharse al máximo para construir los comentarios, siempre manteniendo el respeto en las apreciaciones hacia el grupo evaluado, considerando finalmente que tendrán un tiempo de 30 minutos para desarrollarlo. ¡Éxitos!</p>				
Nombres de integrantes grupo colaborativo a evaluar _____				

ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
1. El grupo colaborativo tuvo una buena comunicación basada en el diálogo, la tolerancia, el respeto durante las diferentes actividades.				
2. El grupo colaborativo trabajó de manera constante, comprometida en las diferentes acciones propuestas en los talleres.				
3. El grupo mostró iniciativa y participó activamente tanto en los juegos de rol como en los momentos reflexivos.				
4. El grupo fue receptivo ante las instrucciones u observaciones dadas por los facilitadores.				
5. El grupo mantuvo una escucha activa, receptiva ante los comentarios, observaciones y sugerencias realizadas por los demás compañeros.				
6. El grupo promovió la motivación y el entusiasmo para mejorar el ambiente de aprendizaje.				

7. El grupo tuvo una buena coordinación y organización colaborativa entre sus integrantes ante los cambios o situaciones inesperadas.				
8. El grupo logró una integración efectiva entre sus miembros basada en la colaboración y el apoyo mutuo.				
9. El grupo mantuvo una buena disposición y actitud positiva con los otros grupos en el transcurso de los talleres.				
10. El grupo propuso estrategias para mejorar la acción colaborativa y la dinámica reflexiva colectiva durante el juego de roles.				
FORTALEZAS DEL GRUPO COLABORATIVO	ASPECTOS PARA MEJORAR DEL GRUPO COLABORATIVO			
SUGERENCIAS:				

Fuente: Elaboración propia

Anexo M. Formato de evaluación del desempeño grupo colaborativo para facilitadores

FORMATO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO GRUPO COLABORATIVO PARA FACILITADORES				
Nombre facilitador:		Fecha:		
<p>El presente instrumento pretende valorar y reflexionar en tu rol como facilitador frente desempeño del grupo colaborativo durante el proceso de los talleres formativos orientados a los juegos de roles. Por consiguiente, deberás inicialmente colocar el nombre de los integrantes que hacen parte del grupo colaborativo, luego leer cuidadosamente cada uno de los ítems y marca con una X la casilla (siempre, casi siempre, algunas veces o nunca), considerando la opción que más se ajusta más al desempeño del grupo según tu criterio. Después, con base en esa información y retomando las actas de los talleres, deberás describir de forma abierta tus observaciones, incorporando las fortalezas y aspectos a mejorar, terminando con recomendaciones desde un punto de vista profesional para el grupo.</p>				
<p>Nombres de integrantes grupo colaborativo: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>				
ÍTEMS	SIEMPRE	CASI SIEMPRE	ALGUNAS VECES	NUNCA
1. El grupo colaborativo mantuvo una buena comunicación basada en el diálogo, la tolerancia, el respeto entre los integrantes para cumplir los objetivos de los distintos talleres.				
2. El grupo colaborativo trabajó de manera constante, comprometida en las diferentes acciones propuestas en los talleres.				
3. El grupo mostró iniciativa y participó activamente tanto en los juegos de rol como en los momentos reflexivos.				
4. El grupo fue receptivo ante las instrucciones u observaciones dadas por los facilitadores.				
5. El grupo mantuvo una escucha activa, receptiva ante los comentarios, observaciones y sugerencias realizadas por los demás compañeros.				
6. El grupo promovió la motivación y el entusiasmo para mejorar el ambiente de aprendizaje.				
7. El grupo tuvo una buena coordinación y organización colaborativa entre sus integrantes a lo largo de los talleres.				
8. El grupo mantuvo una integración efectiva al momento de dialogar, debatir y analizar ideas y llegar acuerdos.				
9. El grupo mantuvo una buena disposición y actitud positiva en el transcurso de los talleres.				
10. el grupo propuso estrategias para mejorar la acción colaborativa y la dinámica del juego de roles.				
<p>OBSERVACIONES: _____</p> <p>_____</p> <p>_____</p>				

Anexo N. Encuesta de satisfacción proceso formativo

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN

Nombre: _____ Fecha: _____
 Centro educativo: _____ Cargo: _____

Para la Fundación Avante, es muy importante conocer tu concepto y grado de satisfacción que tienes sobre el proceso formativo que fuiste parte. Por ende, te invitamos muy cordialmente a responder la presente encuesta. Gracias infinitas por ayudarnos a mejorar y posibilitar el fortalecimiento de nuestro programa formativo en competencias interculturales para llegar a más docentes y profesionales.

A continuación, encontrarás un cuadro con varias dimensiones que contienen diferentes aspectos a evaluar donde debe marcar una X la alternativa que según tu criterio cumpla o este acorde con tu nivel satisfacción, siendo 1= muy insatisfecho, 2= insatisfecho, 3= ni insatisfecho, ni satisfecho, 4= muy satisfecho y 5= muy satisfecho. Colocando al lado una observación escrita sobre cada dimensión y al finalizar escribe sugerencias o comentarios que aporten a la mejora continua.

DIMENSIONES	ASPECTOS PARA EVALUAR	1	2	3	4	5	OBSERVACION
OBJETIVOS	Los objetivos propuestos fueron claros durante las distintas sesiones.						
	Los objetivos son acordes y responden a las necesidades docentes y socioeducativas.						
APRENDIZAJE	La formación amplió tus conocimientos para abordar y reconocer la diversidad del alumnado.						
	El proceso formativo ha permitido adquirir nuevas estrategias, herramientas prácticas para mejorar los procesos de aprendizaje.						
	La formación ha favorecido el desarrollo de habilidades que puedes aplicar para comunicarte asertiva y empáticamente con tus alumnos diversos.						
	La formación ha ampliado mi conocimiento sobre las competencias interculturales.						
	La formación ha favorecido tu crecimiento, desarrollo personal y profesional.						
METODOLOGIA	Los temas, las competencias interculturales orientadas al abordaje de la diversidad abordadas son relevantes, aplicables en tu práctica educativa dentro y fuera del aula.						
	Los contenidos asociados a las competencias interculturales fueron acordes y cumplieron tus expectativas.						
	Las dinámicas de trabajo, las estrategias aplicadas para fomentar el aprendizaje fueron adecuadas y te permitieron involucrarte activamente en el proceso.						
	Las competencias trabajadas se trataron con la profundidad que esperabas.						

	La formación manejó una secuencia u orden adecuado, coherente en sus temas y contenidos.						
FACILITADORES	Conocimiento y manejo de las competencias interculturales para el abordaje de la diversidad abordadas						
	Los contenidos e instrucciones se expusieron de forma clara, completa durante el proceso formativo.						
	Motivaron, fomentando el interés a lo largo del proceso formativo.						
	Promovieron la participación activa, la colaboración y comunicación durante el proceso.						
	Fomentaron el respeto, el diálogo y la integración positiva entre todos los participantes.						
	Resolvieron dudas, ayudando a la comprensión de temas y resolución de situaciones con ejemplos o utilizando otros recursos.						
	Retroalimentaron los aciertos y brindaron apoyo efectivo para ayudarte a corregir errores cuando fue necesario.						
LOGISTICA Y ORGANIZACIÓN	Se respetaron las fechas y tiempos establecidos en el proceso formativo.						
	Las condiciones ambientales (salón, higiene, mobiliario y materiales utilizados facilitaron el proceso formativo.						
	Las instalaciones de la Fundación Avante son adecuadas para el proceso formativo.						
	La información y organización de los diferentes talleres fue adecuada.						
	La cantidad de participantes fue apropiada para el desarrollo del proceso formativo.						
	Los recursos utilizados son acertados y suficientes para el desarrollo de las sesiones.						
EVALUACIÓN	A través de los instrumentos utilizados pudiste generar reflexión y estimular su aprendizaje.						
	La estructura, instrucciones de los distintos instrumentos de evaluación son comprensibles y adecuados.						
Sugerencias o comentarios para próximas oportunidades:							

Anexo O. Consejos para la autorregulación y expresión emocional

Consejos para la autorregulación de las propias emociones	Consejos para la expresión emocional docente hacia el alumnado diverso
<ul style="list-style-type: none"> ✓ identifica, escucha tu propia emoción y fíjate en lo que estás pensando frente al alumno o tu situación ocurrida y como se siente tu cuerpo. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Deja que tus estudiantes expresen sus sentimientos y emociones, mostrando atención frente a lo que están comunicando por medio de repetir palabras o frases que estén diciendo, mirando a los ojos.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Toma aire, respira para detener el pensamiento y así cambiar el foco de atención por un instante. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ visualiza lo que le vas a decir mentalmente, pensando en utilizar un tono de voz neutro, calmado, sin olvidar ser honesto con lo que sientes.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ recuerda, piensa olores, sensaciones que sean de tu agrado y realiza afirmaciones positivas mentalmente. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Revista tu postura corporal de modo que favorezca una transmisión del mensaje.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Recuerda la sensación de calma que te produce esas afirmaciones positivas. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ recuerda hablar en primera persona, de modo que el alumno sienta identificado, hablando directamente con base en los sentimientos y emociones expresadas.
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Manteniendo la calma, imagina con detalle cómo vas a solucionar ese problema, dirígete a la situación, analizando las posibles reacciones y el impacto en los alumnos para que tome la mejor decisión. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunica el mensaje, utilizando un tono amigable, escucha activa, mirar a los ojos, sin olvidar, dar a conocer tus sentimientos y pensamientos al respecto.

Fuente: Elaboración propia.