

Evaluación del proceso gerencial en la interacción del estudiante con diversidad funcional en el entorno universitario

Evaluation of the managerial process in the interaction of students with functional diversity in the university environment

Víctor Zapata-Achig¹, 0000-0001-8632-3668

Milagro Yustiz-Ramos², 0000-0002-3037-8560

Paulina Meneses-Vásconez³, 0000-0002-5080-9794

¹ Universidad Central del Ecuador, Quito, Ecuador. vhzapata@uce.edu.ec

² Universidad Yacambú: Barquisimeto, LARA, Venezuela. milagro.yustiz@uny.edu.ve

³ Universidad Indoamérica, Quito, Ecuador. pmeneses@indoamerica.edu.ec

Resumen

El presente artículo tuvo como propósito construir un corpus teórico sobre la visión de la realidad emergente del proceso gerencial de interacción del estudiante con discapacidad en el entorno universitario. Para ello la investigación se fundamentó en el paradigma interpretativo, enfoque cualitativo, y la postura epistemológica partió de la concepción del conocimiento como una construcción social, direccionado por el método fenomenológico y apoyado en la hermenéutica con el propósito de interpretar y comprender los significados creados por los actores sociales desde sus marcos de referencia sobre el fenómeno en un ámbito intersubjetivo. Como técnica para recopilar la información se utilizó la entrevista en profundidad, aplicada a cinco actores sociales: dos directivos educativos universitarios; dos estudiantes con alguna diversidad; y un docente universitario. El procesamiento de la información fue sistematizado mediante la codificación, categorización y triangulación, donde se formularon categorías asociadas a la realidad del proceso gerencial de interacción del estudiante con discapacidad en el entorno universitario. Se estableció una aproximación teórica a partir de los resultados develados de las voces de los actores sociales, y categóricamente en combinación con la teoría se evidenció la necesidad imperante de estar capacitados, tanto los docentes como la población estudiantil, mantenerse en constante aprendizaje y actualizar las bases del conocimiento en relación con el manejo de estudiantes con diversidad funcional. Esto condujo a reflexionar sobre las acciones colaborativas existentes que se deben dar en la comunidad educativa, pues son los máximos actores que, por definición, interactúan con personas con capacidades diferente.

Palabras clave: Administración universitaria, diversidad funcional, entorno universitario, inclusión, proceso gerencial.

Abstract

The purpose of this article was to build a theoretical corpus on the vision of the emerging reality of the managerial process of interaction of students with disabilities in the university environment. For this purpose, the research was based on the interpretative paradigm, qualitative approach, and the epistemological position was based on the conception of knowledge as a social construction, directed by the phenomenological method and supported by hermeneutics with the purpose of interpreting and understanding the meanings created by the social actors from their frames of reference on the phenomenon in an intersubjective environment. An in-depth interview was used as a technique to collect the information, applied to five social actors: two university educational directors; two students with some diversity; and a university professor. The information processing was systematized through codification, categorization and triangulation, where categories associated with the reality of the managerial process of interaction of students with disabilities in the university environment were formulated. A theoretical approach was established from the results unveiled from the voices of the social actors, and categorically in combination with the theory, it was evidenced the imperative need to be trained, both teachers and the student population, to keep in constant learning and update the knowledge bases in relation to the management of students with functional diversity. This led to reflect on the existing collaborative actions that should take place in the educational community, since they are the main actors who, by definition, interact with people with different abilities.

Keywords: University administration, functional diversity, university environment, inclusion, managerial process, management process.

Recibido: 27/09/2022

Aceptado: 15/10/2022

1. Introducción

Una de las principales características del nuevo panorama mundial es la que se presenta con los acelerados cambios en el contexto globalizado de la tecnología, los sistemas de información, la economía y la política; cambios que han conducido a las organizaciones a desarrollar procesos de transformación que las conduzcan en el camino competitivo y lograr responder con productos y servicios de calidad para satisfacer al cliente. Según Garbanzo estos cambios han conducido a las organizaciones a desarrollar procesos de transformación que las guíen en el camino competitivo y lograr dar respuesta significativa a la población universitaria (Garbanzo, 2015, p. 12). Así, las universidades no quedan al margen de estos cambios, pues éstas han experimentado en los últimos años una enorme evolución, tanto en su estructura, funcionamiento, como en su organización. Muchas de las transformaciones que han surgido dentro de este sector educativo han sido producto de la integración de personas con discapacidad al entorno universitario, representada para las Universidades una salida para cubrir la demanda de personas que desean ingresar, realizar y culminar sus estudios universitarios.

Al respecto, en esta investigación se representó las bases significativas de los estudiantes con diversidad funcional desde un contexto universitario, debido a que la información brindada por los actores sociales, así como informantes previos, permitieron observar, que la diversidad no puede ser vista como un elemento aislado de la academia, sino que ésta debe ser inclusiva en todas las áreas. Echeita y Duk (2008) hacen referencia a que “debe concebirse como parte de la institución, de la sociedad en general, impregnándola, permeándola para realizar cambios acordes con las necesidades de la misma sociedad a la cual pertenecen los estudiantes con condiciones especiales” (p. 5). Así, se consideró oportuno la revisión de la gerencia universitaria de las generalidades que conlleva el ingreso de las personas con discapacidad al entorno universitario; inclusive en los planes, programas, proyectos, toma de decisiones, entre ellas las motivaciones con fines de articular las políticas a sus condiciones verdaderas de desarrollo personal, social, académico, vocacional y profesional, en atención a la diversidad de cada persona. Se ha tomado en cuenta, que decidir es circunstancial a la vida, por este motivo, ni el individuo, ni las actividades científicas, profesionales, sociales o comunitarias pueden abstraerse de tomar decisiones.

Desde esta mirada, bajo aspectos razonables, la acción de estudios universitarios en personas con diversidad funcional obliga a reconocer la aceptación plena de una limitación, pero, apegada a los estamentos normativos que requieren de una extrema gerencia con el propósito de garantizar el cumplimiento efectivo de estos derechos educativos, pues es fundamental para los estudiantes que padecen de alguna deficiencia o discapacidad. De este modo, se pretende visionar a la gerencia de la educación universitaria, como la actividad realizada por seres humanos con capacidades específicas dentro de ese cosmos de la academia.

Al respecto, se puede razonar que la educación universitaria conlleva al proceso social con la responsabilidad de planear, regular y ejecutar las operaciones en la misma, con lo que oportunamente se logra un propósito, a manera que pueda dar respuesta a las necesidades del entorno y lograr el éxito de esta modalidad de enseñanza, aplicando para tal fin un estilo gerencial determinado. Así, el gerente con su estilo y su manera particular de ejercer la dirección se convierte en un individuo capaz de orientar, tomar decisiones y lograr objetivos vitales, para el éxito de la universidad y del talento humano que allí labora para integrar al equipo de trabajo, y finalmente, es un precursor del crecimiento académico de los estudiantes.

En este sentido, y en virtud de la carencia de investigaciones sobre el tema, surge el presente trabajo que contribuye con un conjunto de conocimientos derivados de la construcción y representación de la gerencia. Específicamente en relación con la integración de las personas con discapacidad al entorno universitario, considerando los saberes, opiniones, percepciones y creencias de los actores sociales y de esta manera construir una aproximación teórica del tema en referencia.

Para ello, el estudio se estructuró en cuatro escenarios. El escenario I llamado semblanza ontológica refiere a la aproximación al objeto de estudio, las intencionalidades e importancia de la investigación; el escenario II donde se realizó una revisión de literatura, la aproximación al objeto de estudio, las intencionalidades e importancia de la investigación y se presentó las referencias teóricas que sustentan la investigación. Mientras que el escenario III titulado métodos y materiales, posee dentro de su contenido la mirada onto-epistemológica y metodológica de la investigación. En cuanto al escenario IV titulado resultados, corresponde a visión emergente desde la perspectiva real, donde se expone la muestra comprensiva de los hallazgos del estudio y se visiona el acontecer reflexivo que permite plasmar la integración de la diversidad a la sociedad.

2. Revisión de Literatura

2.1. Proceso Gerencial

Los procesos gerenciales se refieren al estudio de las misiones de las áreas de organización en término de los servicios que prestan al interior o exterior de una institución, Miner (1978) hace referencia a que el “proceso administrativo contiene cinco elementos, planeación, organización, dirección, coordinación, control” (p. 28). Estos elementos suelen imponerse en los procesos gerenciales, acercándolos a los eventos académicos, cuando se hace referencia a planeación se evidencia la contribución de los objetivos así como la extensión de la planeación para finalmente verificar la eficacia de los planes; en tanto que para la organización se cuenta con los objetivos cuantificables en un escenario con un claro concepto de actividades o actividades involucradas así como el área clara y concisa de la autoridad o de la decisión. Para el eje de la dirección se cuenta con el propósito de la empresa en este caso no es otro más que el escenario universitario, del mismo modo se incluyen los factores productivos y la naturaleza del factor humano. Finalmente, está el control mediante el cual se puede establecer estándares, hacer las correcciones y la debida medición sin dejar de plantear la respectiva retroalimentación.

Ante los eventuales cambios que se vienen dando en el mundo se demandan nuevas formas de trabajo, formación de ciudadanos, que tienen su génesis en la ruptura epistemológica de las ciencias y eventos que se acentúan por el reverdecer de las tecnologías de información y comunicación, la academia con el florecimiento de una nueva época. En este sentido, evidenciamos como esta época invita a las organizaciones a reorientar sus procesos en función de la creación de redes de trabajadores, usuarios, la comunidad, las formas organización, relaciones laborales orientadas al cambio continuo e innovador. Con el propósito de caminar en el contexto de profundos cambios al igual que transformaciones. En este sentido, las organizaciones han de identificarse en un ambiente competitivo actual que admite la globalización, con capacidad de adaptarse a las situaciones, avanzar ante sucesos imprevistos, sobreponiéndose a lo opuesto y aprovechando los desafíos para desaprender, aprender, reaprender y desplegarse.

Para lograr lo antes mencionado, estas organizaciones han de disponer de diversos recursos, especialmente del talento humano que se convierte en la columna esencial de toda organización. Chiavenato (2006) establece “que las organizaciones constituyen la forma dominante de la institución, de la sociedad moderna e involucra la participación de innumerables personas para lograr los objetivos preestablecidos” (p. 7). De allí, entonces se visualiza a la organización como una unidad compuesta por dos o más personas que trabajan en relativa continuidad para conseguir una meta o conjunto de metas para el bien común.

De este modo, las organizaciones constituyen un sistema biológico donde el eje primordial son todos los miembros, seres humanos en acción e interacción que la integran para la efectividad de ella, donde se establecen para prevalecer condiciones que no son determinantes en las capacidades intelectuales o físicas las que dificultan el alcance de las metas organizacionales, sino es la falta de aptitudes y actitudes para accionar con otros individuos. En sintonía a lo acotado, Crosby (1996) refiere en cuanto a la falta de aptitudes y actitudes, las cuales “deben estar presente al seleccionar soluciones simples, armónicas e integradoras, pues las soluciones simples son más prácticas, por ser un hecho innegable en el mundo donde vivimos” (p. 32). Así como en el entorno donde funcionan las organizaciones pueden incidir en un mundo más turbulento e incierto, así mismo la competitividad que está exacerbada al extremo, por ejemplo, los mercados que se encuentran sumamente fragmentados.

Por otro lado, en cuanto a las prácticas de gestión orientadas a la eficiencia operacional no son por sí solas suficientes para consolidar la competitividad y garantizar la viabilidad a largo plazo de una organización debido a la gestión de las personas que en ella se encuentran, pues vienen a formar parte de un factor clave de éxito en las organizaciones. Esto con la finalidad de avanzar en el proceso productivo, fortaleciendo y adaptándose a las estructuras que hoy día demanda la sociedad. Así, con el pasar del tiempo se ha tratado de responder a una sociedad cambiante; las empresas, por ejemplo, tienen estilos gerenciales aunados al desempeño organizacional en la cual demandan necesidades reales que permiten aumentar la calidad de vida en un mundo dinámico que apunta hacia un avance tecnológico y profesional en los distintos ámbitos. Es por lo que, las organizaciones han buscado responder a dichas demandas por medio de paradigmas y enfoques gerenciales, que permitan satisfacer las necesidades actuales del ser humano.

Cabe considerar que el contexto gerencial las organizaciones demandan un esfuerzo cada vez mayor, es un abanico de ambientes inciertos donde no solo se pone en juego la capacidad gerencial para intervenir en dicho contexto, sino también para generar estrategias de gestión eficaces e innovadoras y estilos gerenciales que permitan abordar desafíos en la búsqueda de brindar soluciones reales en beneficio de las expectativas sociales. Al respecto, Robbins y Coulter (2005) expresan que la administración “consiste en coordinar las actividades de trabajo de modo que se realicen de manera eficiente y eficaz con otras personas y a través de ellas” (p. 17). Mientras que Chiavenato (2006) manifiesta que la administración que “es un proceso operacional compuesto de funciones” (p. 126). Tomando en consideración las citas planteadas se pueden observar las coincidencias de ambos autores respecto a diversos elementos pertenecientes a la administración, que al conjugarse constituyen al proceso gerencial. Del mismo modo cabe señalar que entre los elementos del proceso gerencial es muy importante definir por separado, las funciones que ejercen los gerentes y que al interrelacionarse constituyen al proceso gerencial.

2.2. Elementos del proceso gerencial

En primer lugar, se tiene la planeación, según los autores Robbins y Coulter (2005) “los gerentes que desempeñan la función de planeación definen las metas, fijan las estrategias para alcanzarlas y trazan planes para integrar y coordinar las actividades” (p. 9). Dicho de otro modo, se requiere que la gerencia se dé a la tarea de pensar con anticipación el curso a seguir por la organización, establezca las acciones a realizar, los tiempos y la frecuencia de estas. Asimismo, este elemento permite determinar de forma clara y precisa cuáles son los objetivos y resultados a alcanzar por la institución como resultado de sus procesos productivos. También se puede observar la organización, esta función gerencial les permite a las empresas determinar cómo alcanzar las metas establecidas. En tal sentido, Münch (2006) explica que “mediante la organización se determinan funciones y responsabilidades y se establecen los métodos tendientes a la simplificación del trabajo” (p. 92). El autor describe la estructura, los límites y la manera en que los participantes de la organización realizarán las tareas que permitan lograr lo establecido en la planeación.

Bajo esta perspectiva se interpreta la dirección, este elemento del proceso gerencial permite según el autor Chiavenato (2006) citando a Fayol “guiar y orientar al personal” (p. 70). Es claro que marcar la senda en la realización de tareas por parte de los colaboradores tal como lo expresa el autor, requiere de la habilidad del gerente en liderar, influir y motivar al personal, con el fin de obtener su máximo rendimiento y conseguir los objetivos y metas propuestas. Con las mismas condiciones elementales está el control, esta función gerencial consiste en comparar los resultados obtenidos de una gestión o proceso productivo determinado, con respecto a las metas u objetivos planificados. Dentro de este marco, los autores Bateman y Snell (2009) explica que el control “se trata de cómo los administradores efectivos se aseguran de que las actividades se desarrollen conforme a lo planeado” (p. 574). Así, es evidente que cualquier desviación ocurrida respecto a lo proyectado requerirá de la acción del gerente para garantizar el cumplimiento de metas y la mejora continua de los procesos.

Además, es importante mencionar la motivación para cualquier organización el recurso humano, pues constituye sin lugar a duda uno de los factores más importantes en el desarrollo de los procesos productivos, logro de objetivos y alcance de metas. Partiendo de esta premisa, resulta prioritario para cualquier gerente, mantener en sus colaboradores una constante disposición en la aplicación de destrezas, habilidades, conocimientos, y capacidades en función de mantener e incrementar la productividad empresarial.

2.3. Semblanza del Modelo Social de la Diversidad Funcional

Adentrarse al conocimiento de la historia emblemática conlleva a presentar un modelo teórico social sobre la diversidad funcional y se hace relevante recorrer el mundo cognitivo mediante la formación de algunos movimientos que se han formado con el devenir del tiempo. Sin embargo, detrás de esa cortina de voluntades se encuentra lo más importante, se trata del factor organizacional con apoyo del gobierno nacional ecuatoriano. Como postura muy acertada Peña (2014) explica cómo cambia el término discapacidad por Diversidad funcional:

El término discapacidad nos recuerda una carencia, la particularidad de un individuo que en un contexto determinado puede llegar a mermar también otras habilidades. Por esta razón, preferimos el concepto de diversidad ya que transforma ese sentido negativo de discapacidad en algo positivo. Esta aclaración en la terminología es también una apuesta, la de ir deshaciendo prejuicios que hemos asimilado y que tienen mucho que ver con el papel que a lo largo de la historia se ha atribuido a las personas con discapacidad (p. 172).

Cabe destacar que dentro de la complejidad de la vida todos los seres humanos poseen una trayectoria de valor; en tal sentido, la existencia de personas con una diferencia de actuar notoria distinta a los demás es lo que ha permitido poner fin al mito de diferenciar un ser humano que pueda estar impregnado de muchas otras virtudes muy a pesar de su diversidad. Esto es lo que ha hecho que estudios del tema puedan romper ese hito e integrar e incluir esa población en la sociedad.

Resulta pertinente traer a colación un movimiento que ha sido determinante para la inclusión de los estudiantes con diversidad funcional al mundo académico. Es por ello que este movimiento de vida independiente a criterio de García (2003):

Nace en Estados Unidos a finales de los años 60 del siglo pasado, en la Universidad de Berkeley, California. Si bien este movimiento tiene una firme carga de lucha por los derechos civiles, en él, con la voz de las propias personas discriminadas o su diversidad funcional, se establecieron cambios radicales desde el punto de vista moral para aproximarse a esta realidad humana (p. 136).

Con esta aproximación a lo que se tiene como garantía de la lucha radical por un derecho tan especial como es la discriminación se precisa encontrar el fundamento que tiene esa voz de quienes han vivido la experiencia de ser discriminados o excluidos de los derechos y garantías como la educación y el libre desenvolvimiento académico. Tal como lo reafirmó Palacios (2007) “un estudiante con discapacidad severa ingresó en la universidad de Berkeley, California, para estudiar Ciencias Políticas, demostrando dicho acontecimiento, es la capacidad que tiene una persona, para alcanzar metas en cuanto a lo académico”. Este modelo social presenta su entrada en los años 60. Así al permitirle el ingreso a la universidad demostró su capacidad con la aprobación de la carrera.

Cuando se trata, de indagar las causas de origen de la discapacidad se atribuyen al aspecto social, Pérez (2010) argumenta que:

Las “soluciones” no deben tener cariz individual respecto de cada persona concreta “afectada”, sino que más bien deben dirigirse a la sociedad. De ahí que, a diferencia del modelo médico que se asienta sobre la rehabilitación de las personas con discapacidad, el modelo social ponga el énfasis en la rehabilitación de una sociedad, que ha de ser concebida y diseñada para hacer frente a las necesidades de todas las personas, gestionando las diferencias e integrando la diversidad. (p. 1100).

En este sentido, se incluye en el modelo social la conducción a la rehabilitación ciudadana. Es decir, a una tendencia que contribuya a cubrir las necesidades elementales de la persona que requiere el trato adecuado a su discapacidad. Así eventualmente podrá ser concebida y diseñada a la integración total de esta persona con diversidad funcional para que pueda adecuarse totalmente a las actividades regulares de cualquier persona.

A diferencia del modelo médico que procura la rehabilitación en cuanto al ámbito de la salud. Se postula desde la Psicología en su Manual Diagnóstico y Estadístico de Enfermedades Mentales (DSMV, 2018) la Clasificación Internacional de deficiencias, discapacidades y minusvalías. Así de acuerdo con el acercamiento Muñoz (2010) indica que:

La deficiencia (impairment), se refiere a toda pérdida o anormalidad de una estructura o función psicológica, fisiológica o anatómica. Las deficiencias son trastornos en cualquier

órgano, e incluyen defectos en extremidades, órganos u otras estructuras corporales, así como en alguna función mental, o la pérdida de alguno de estos órganos o funciones (p. 48).

De esta manera, hacer referencia a la deficiencia es tornar funciones psicológicas que perturben de cualquier modo la estructura orgánica funcional; pueden ser en las extremidades o cualquier otro órgano, con reducción en el funcionamiento preciso y determinado, para el cual amerita de su función en estado normal. Sin más limitaciones que las que son propias de esta anomalía funcional, consideradas para la realización de movimientos fundamentales, como caminar, se encuentran comprometidos los órganos como la visión, la audición, presente la disfasia, entre otras características de las discapacidades en el ser humano que limitan el desenvolvimiento por sí solo. Sin embargo, debido a los avances tecnológicos ya se dispone a nivel mundial de exitosas operaciones quirúrgicas a fin de recuperar el órgano comprometido, así como equipos asistentes que brindan conformidad para realizar las actividades habituales.

Muñoz (2010) demuestra la minusvalía como:

Minusvalía (handicap), hace referencia a una situación desventajosa para un individuo determinado, consecuencia de una deficiencia o discapacidad, que lo limita o le impide desempeñar una función considerada normal en su caso (dependiendo de la edad, del género, factores sociales y lo culturales). El término es también una clasificación de las circunstancias en las que es probable que se encuentren las personas discapacitadas. La minusvalía describe la situación social y económica de las personas deficientes o discapacitadas, desventajosa en comparación con la de otras personas (p. 50).

En este contexto puede tomarse en consideración la sintonía fundamental de una realidad que aparece como una barrera que debe llevar de por vida para quien presenta la condición de la diversidad funcional. Debido a estas causas las personas pueden requerir de mayor atención a las necesidades básicas, sin embargo, con el modelo de integración social se garantiza la libertad de estudios, la cual favorece el desarrollo y evolución de una persona con diversidad funcional. En la posición actual se encuentran presentes los tres criterios principales del diagnóstico: limitaciones significativas en funciones de intelectual; limitaciones significativas en la conducta adaptativa que se manifiesta en habilidades conceptuales como sociales y prácticas; comienzo antes de los 18 años. Por lo que la discapacidad intelectual no debe entenderse como una característica propia del individuo.

Para el año de 1992 fue considerada la discapacidad intelectual con la intención de eliminar el uso excesivo de pruebas dirigidas a diagnosticar el coeficiente intelectual. Sin embargo, esta tarea ha sido por años el problema de los profesionales de la psicología, quienes bajo los aportes de los sucesivos manuales han concentrado su uso eliminando algunas anomalías para fusionarlas con otras. Buscando tener información, para evaluar a la persona bajo sus necesidades individuales, con el reflejo de los factores externos que lo rodean.

Es relevante mencionar que las personas con discapacidad intelectual o diversidad funcional, de una u otra manera, son personas que se encuentran protegidas desde la perspectiva significativa y significativa por los Derechos Humanos. De ahí que no han de ser discriminados o excluidos de la formación académica y profesional como otro semejante, al no cumplirse este decreto se estaría vulnerando el derecho que le es inherente como persona, independientemente de la dificultad o limitación que éste tenga. Hoy día llamado trastorno del desarrollo intelectual.

Así, se plantean criterios fundamentales que recogen los estándares para evaluar en la persona su capacidad intelectual que estaría dentro de los razonamientos valorados como discapacidad. Al respecto el Manual de Diagnósticos y Estadísticas de las Enfermedades Mentales DSMV (2018) indica que:

deficiencias de las funciones intelectuales, como el razonamiento, la resolución de problemas, la planificación, el pensamiento abstracto, el juicio, el aprendizaje académico y el aprendizaje a partir de la experiencia, comprobado mediante la evaluación clínica y pruebas de inteligencia estandarizadas individualizadas. Deficiencias del comportamiento adaptativo que producen fracaso del cumplimiento de los estándares de desarrollo y socioculturales para la autonomía personal y la responsabilidad social. Sin apoyo continuo, las deficiencias adaptativas limitan el funcionamiento en una o más actividades de la vida cotidiana, como la comunicación, participación social, vida independiente en los múltiples entornos. Inicio de las deficiencias intelectuales y adaptativas durante el periodo del desarrollo (p. 3).

Entre los elementos característicos de las deficiencias como limitantes del conocimiento por ser un estado mental que compromete el aprendizaje se evidencia la presencia de expertos en la materia para evaluar el

avance o no de un paciente con patologías de este tipo, pero el ser humano, en su entorno no tiene limitaciones mediadas individuales, sino más acertadamente que nuestras propias limitaciones. De allí que una persona que propenda a una diversidad funcional tendrá una o más limitaciones en las actividades de la vida diaria, pudiendo aun así desenvolverse en su entorno bajo un período de adaptación.

2.4. Pedagogía de la Diversidad

La pedagogía desde la perspectiva inclusiva como lo refiere el marco de acción de la Declaración de Salamanca (UNESCO) debe reconocer y responder a las diversas necesidades del estudiantado, acomodando tanto estilos como velocidad en el aprendizaje y asegurar su educación a través de un currículo apropiado, modalidades organizativas, estrategias de enseñanza, uso de recursos y relaciones con la comunidad. Con referencia a lo que sugiere este enfoque debe dirigir su interés a algunas áreas específicas como el currículo, la organización de la escuela, los recursos, la comunidad y las estrategias de enseñanza.

Desde este planteamiento se puede mencionar que los currículos escolares deben revisarse para que tanto los objetivos como los contenidos que se incluyan sean lo suficientemente amplios, funcionales, relevantes y flexibles para facilitar, precisamente, que un número igualmente amplio y diverso del estudiantado encuentre en ellos oportunidades significativas y variadas para aprender. No es suficiente que un currículo sea amplio y relevante para la mayoría, pues este a criterio personal debe ser susceptible de adaptarse hasta donde sea preciso para atender a las necesidades especiales de determinados estudiantes.

En cuanto a las estrategias de enseñanza, Ortiz (2000) sugiere que “se debe adoptar una enseñanza y un aprendizaje interactivo” (p. 16). En esta nueva comprensión de la enseñanza se hace más compleja la acción del docente, al considerar básica su acción crítica adecuando el currículo común a las diferentes necesidades individuales.

Por otra parte, la escuela inclusiva se ha planteado como uno de sus principios el progreso de las comunidades y sociedades, es decir, sociedades donde todos desarrollen el sentido de pertenencia en las que todos tengan los mismos derechos, oportunidades y responsabilidades. Con esto se explica que la inclusión se trata de un modelo diseñado para alcanzar la mejora social donde cada uno de los miembros de la comunidad se comprometa a conseguir resultados inclusivos.

Al mismo tiempo, es fundamental profundizar en los procesos de enseñanza aprendizaje y en los elementos que condicionan el currículo como son la organización, la planificación, y la coordinación entre todos los sectores implicados. Con ello se transformaría el clima escolar y redundaría en una mayor y mejor colaboración y participación de todos. Los fundamentos que contiene el término de inclusión son cimientos importantes para que este concepto sea adoptado cada vez más por el contexto internacional con la intención de aclarar, asumir, debatir y entender que todos los niños deben estar incluidos en la vida educativa y social, y no solo aquellos considerados con necesidades educativas especiales y/o discapacidad.

Por lo tanto, la inclusión no intenta integrar en la vida escolar y comunitaria a alguien o a algún grupo ciertamente excluido; su objetivo es promover mejoras en la escuela y en la sociedad para no dejar a nadie fuera. Es decir, se centra en cómo construir un sistema que logre responder exitosamente a las necesidades.

Es significativo presentar a Peña (2014) quien oportunamente acota sobre la diversidad funcional en las aulas universitarias, al exponer:

Cada vez con mayor frecuencia nos encontramos a estudiantes con discapacidad en las aulas universitarias. En estos casos, el educador debe asumir el reto de planificar y diseñar estrategias que den respuesta sobre qué y cómo enseñar con el fin de lograr su inclusión junto al resto de estudiantes. En este artículo presentamos la experiencia de una estudiante ciega en el aula de educación artística. La imagen es nuestro lenguaje y pretendemos deshacer esa aparente contradicción entre imagen e invidencia para poder entender que es posible la creación artística y visual en las personas ciegas. La experiencia nos remite a ese universo de representaciones internas del invidente que le hace capaz de generar otras nuevas imágenes. Lo visual se convierte así en un lenguaje con el que establecer puentes de comunicación entre los que ven y los que no (p. 9).

Al respecto, se pretende que el docente universitario pueda integrar e incluir estudiantes con diversidad funcional, para ello hade utilizar todas las herramientas necesarias y las estrategias, que le permitan la fluidez

del aprendizaje de las personas con la limitación para el aprendizaje, como así lo hiciere quien carece de este estado condicional.

2.5. El Currículo Universitario

Los vertiginosos cambios culturales, sociales, políticos, tecnológicos que están impactando a la sociedad han venido generando realidades complejas, cambiantes y dinámicas que afectan a las instituciones educativas, en especial a las universidades. En la mayoría de los casos, las universidades se ubican bajo una lógica que responde a las exigencias del mercado y a los designios de estos tiempos globalizados.

Esa racionalidad es la que ha llevado al desarrollo de la ciencia objetiva, a la imposición de leyes universales proclamadoras de un método unívoco, donde predomina lo calculable y la exactitud; es decir, la razón técnico instrumental. Es así como desde ese paradigma positivista se ha sometido tanto al hombre como a la naturaleza, convirtiéndolo en muchos casos en un objeto pasivo, distante, desesperanzado con una subjetividad disciplinada y normada. Desde esta perspectiva simplificadora de la realidad se privilegian los binomios como opuestos antagónicos: objeto-sujeto, cambio-estabilidad, naturaleza -sociedad, entre otros.

Estos planteamientos están íntimamente asociados a las prácticas pedagógicas que se llevan a cabo en nuestras universidades. En este sentido, varios autores coinciden en afirmar que las diferentes concepciones predominantes en los currículos universitarios involucran diversas perspectivas epistemológicas e ideológicas, estrechamente vinculadas con la lógica hegemónica y sus mecanismos de control social dominantes en el espacio educativo (Follari, 1996; Lanz, 1997; Pérez, 2000). De allí que mucho se expone en las Instituciones de Educación Superior como contenido de conocimiento y el singular lenguaje con el que se define, no responde a la elección de cada uno, sino que obedece a lo establecido como legítimo por la comunidad científica.

Sobre la base de este esquema se afirma que en la universidad se ha instalado, mantenido y reproducido un modelo de formación caracterizado por una acentuada orientación profesionalizante, cuyo propósito se dirige hacia la formación de profesionales, eficaces, capacitados para la elaboración, aplicación y dominio de técnicas y procedimientos alejados de toda subjetividad creativa. Esta postura obedece a que el conocimiento es asumido desde lo homogéneo, lo analógico, lo unívoco, orientado hacia la universalización de las leyes como realidad inobjetable.

Se encuentra, entonces, como lo señala Gil (2012) frente a una institución que “prefigura, uniformiza, moldea y controla a los principales protagonistas del hecho educativo, despojándolos de su bagaje cultural y de su sentido creativo, simbólico, volitivo y afectivo” (p.17). Por ello, la normatividad y el reduccionismo vienen a ser el refugio que coadyuvan a esas prácticas instrumentales que impregnan y prevalecen en el discurso de los ambientes académicos.

Ese discurso economicista-positivista supedita al proceso educativo universitario a nociones de eficiencia, efectividad, productividad, competitividad, orientando la práctica pedagógica, al dominio de cuestiones tales como: capacitar, instruir, transmitir; objetivos curriculares en términos de conductas observables y medibles; competencias preestablecidas dirigidas a dominar la realidad y no a reflexionar sobre ella, a demostrar capacidades evaluativas en términos de desempeño. En este contexto Díaz y Rodríguez (2016) argumenta que “las prédicas curriculares que se imponen en los diferentes modelos provienen de variados referentes teóricos tales como: educación basada en competencias, currículo flexible, planeación curricular estratégica, análisis institucional, calidad total, entre otros” (p. 55). Visiones que, en la mayoría de los casos, priorizan las ideas de eficiencia, calidad y excelencia en la formación de un capital humano altamente competente y competitivo.

2.6. El Currículo Universitario ante la Diversidad Funcional

Una de las herramientas fundamentales de las que la universidad dispone para atender las características individuales y diversas de sus estudiantes es la planificación de la enseñanza. Para Escudero (1992) la elaboración de estos documentos debería ser considerada “como algo más que un puro proceso administrativo, debiendo llevar incorporado el reconocimiento explícito y el compromiso con un nuevo estilo de promover el cambio en educación: participación, negociación, autonomía e implicación de la comunidad social y del

profesorado” (p. 37). En definitiva, estos documentos de gestión del centro tendrían que responder a la expresión y a la exigencia de un trasfondo político, social, cultural y económico que diera respuesta a la diversidad lingüística, cultural y personal de cada estudiante en particular como caracteriza a una sociedad democrática.

Desde este planteamiento cabe hablar de un currículo abierto y participativo que recomponga de forma no autoritaria ni centralista las condiciones administrativas, sociales, políticas, organizativas y pedagógicas, gestionando de forma colegiada y efectiva la realidad y cultura de nuestro estudiantado. Una comunidad de personas no presionadas sino interesadas por construir y mejorar desde dentro su propia misión educativa. Personas entendidas como sujetos de cambio capaces de transformar la política educativa y reconstruir el currículo hacia respuestas educativas debidamente contextualizadas según los estudiantes y sus entornos socioculturales. Sin olvidar, asimismo, las coordenadas sociales, ideológicas y políticas del momento y de nuestra historia democrática.

Esta perspectiva promueve un nuevo modelo de escuela en donde profesores, estudiantes, padres y otras entidades sociales trazan su propia trayectoria como comunidad escolar. Entrar en este proceso de debate es lo realmente enriquecedor para el centro. De no ser así, la elaboración de los distintos niveles de concreción del currículo puede convertirse en un mero trámite administrativo, como consecuencia el proyecto de centro elaborado no daría cuenta explícita de su existencia; no tendría el valor ni la fuerza para transformar la práctica cotidiana del mismo. Además, no respondería a una reflexión y valoración compartida de la realidad de su entorno.

El concepto de necesidades educativas especiales en el marco de la escuela comprensiva centra su atención en las necesidades necesarias para proporcionar al estudiante su proceso de desarrollo. Desde esta perspectiva la responsabilidad de la escuela es decisiva, pues tiene que asumir el compromiso de desarrollar nuevas líneas de actuación y enfoques metodológicos propiciadores de cambios en los procedimientos de enseñanza.

Consecuentemente, el currículo constituye el elemento central para diseñar la respuesta a las diferentes necesidades educativas del estudiantado que acude a la escuela. Un currículo que traslada el centro de atención del proceso de enseñanza-aprendizaje desde el contenido al sujeto para proporcionar a todo el estudiantado igualdad de oportunidades en su formación. De esta manera, se potencian sistemas abiertos de educación que conciben el aprendizaje como un proceso realizado por el propio estudiante a través de sus intercambios con el medio y a partir de sus particulares formas de pensamiento. Ello promueve una escuela abierta a la diversidad que permite la adecuación y la adaptación del currículo a las necesidades educativas que presenta cada estudiante. Por tanto, se hace necesario un único marco curricular básico de carácter abierto y flexible que irradie las orientaciones y programas precisos para adecuarse a las exigencias particulares de cada sujeto, a la vez que considere las características concretas del medio en el cual debe aplicarse.

3. Métodos y materiales

3.1. Enfoque

La investigación se basó en el enfoque cualitativo. Al referirse a este tipo de investigación cualitativa, Cook y Reichardt (2009) indican que su centro de interés está en “comprender la conducta humana desde el propio marco de referencia de quien actúa, fundamentado en la realidad, orientado a los descubrimientos, exploratorio, expansionista, descriptivo e inductivo” (p. 29). Así, la investigación, lejos de pretender generalizar, buscó percibir y aprehender la realidad desde el sentir y pensar de los actores sociales protagonistas del fenómeno estudiado.

3.2. Alcance

La investigación tuvo un alcance descriptivo debido a que se realizó una descripción verbal o explicación del fenómeno estudiado, su esencia, naturaleza, del comportamiento. Desde tal perspectiva se puede decir que, a

partir de los estudios sociales, no solamente son para comprender los elementos que caracterizan y configuran el fenómeno objeto de estudio, sino. Además, permitió construir una aproximación teórica en la cual están expresados los haceres, saberes y sentires de su legado etnográfico. De acuerdo con Álvarez-García (2005) este alcance permite:

reunir los resultados de la observación en una exposición de los rasgos del fenómeno que se estudia, de acuerdo con criterios que le den coherencia y orden a la presentación de los datos, a fin de llegar a la formulación de hipótesis. En el nivel descriptivo no se plantean hipótesis, la finalidad de la etapa descriptiva es la de generalizar a fin de llegar a la formulación de hipótesis (p. 95).

De lo anterior se desprende que los estudios fenomenológicos contemplan mucho más que una descripción, así como también incluyen la comprensión e interpretación de fenómenos hasta llegar a teorizaciones sobre los mismos. Por lo tanto, en atención a este razonamiento, el estudio no solamente comprende la descripción de los valores, creencias y costumbres que forman parte de los docentes; sino que además pueda interpretar y comprender la visión de la realidad del estudiante con discapacidad en su proceso de interacción con el entorno universitario.

3.3. Método

En cuanto al método se adopta el fenomenológico y hermenéutico de Ricoeur que permitió realizar la interpretación de los significados que le otorgaron los actores sociales a la realidad inmersa en el desarrollo del fenómeno objeto de estudio en el proceso de la investigación. De manera que en la medida que emergen las circunstancias que vinculan los elementos del actuar gerencial con el entorno de los estudiantes universitarios, la diversidad funcional se va mostrando reflexiva. Los autores definen al método de la fenomenología como un vasto proyecto que no se restringe a una obra o a un grupo de obras precisas; es, en efecto, menos una doctrina que un método capaz de encarnaciones múltiples y del cual Husserl ha desarrollado solo un pequeño número de posibilidades (Ricoeur, 1991, p. 11).

3.4. Población y muestra

La investigación partió de la idea de realizar un estudio con estudiantes con discapacidad en el entorno universitario los cuales fueron denominados actores sociales y a través de ellos se llegó a la génesis de su proceso de interacción, en relación con estos informantes clave Taylor (1986) sostiene que “los informantes son los que apadrinan al investigador en el escenario y son fuente primaria de la información” (p. 61). Por lo tanto, los informantes clave son casi figura memorable que constituyen ejemplos notables en relación con ellos. Según Martínez (2008) en el uso de los estudios cualitativos requiere que el investigador “se identifique con precisión cuál es la población que permita identificar describir e interpretar detalladamente situaciones de los contextos a ser estudiados” (p. 85).

En este sentido, los actores sociales de este estudio fueron, dos (2) personal directivo administrativo, dos (2) estudiantes, y un (1) docente de cátedra, cuyas características son las siguientes: el personal administrativo conformado por la Decano y el Sub-Decano, son personal directivo que pertenecen a la Universidad, experiencia de 12 años la primera y 5 años la segunda, así como son estudiantes universitarios que poseen alguna diversidad, y el docente, compañero de trabajo quien representa el gremio en Consejo Universitario con experiencia de 18 años en la universidad. Los criterios utilizados para la selección de los actores sociales y los encuentros con los mismos se conformaron de acuerdo con la disponibilidad de estos, así como la presencia de las características antes señaladas. También participaron como informantes previos los docentes de quienes es importante conocer sus experiencias pedagógicas en la interacción con los estudiantes con discapacidad, saber qué recursos y estrategias utiliza para lograr el fin pedagógico y cumplir con los objetivos educativos. Además, determinar cuáles son sus necesidades y sentimientos acerca de la enseñanza de este grupo de estudiantes.

Cuadro 1: Actores sociales del estudio

Actor social	Cargo	Profesión	Sexo	Años
A	Personal directivo	Administrativo	F	37
A2	Personal directivo	Administrativo	M	29
B	Estudiante con diversidad	Semestre	M	19
B2	Estudiante con diversidad	Semestre	M	22
C	Profesor de la universidad	Docente	M	41

3.5. Técnicas e instrumentos de investigación

Se utilizó como estrategias para la recolección de la información proveniente de los actores sociales la técnica de la entrevista en profundidad. Según Benney esta es una herramienta que posibilita entrar en el mundo de los sujetos a través de relatos, del modo en que ellos ven y experimentan su realidad y como lo proyectan en sus acciones. Este viene a representar un recurso valioso en donde el objeto de estudio está constituido por la vida, experiencias, ideas, valores y normas del entrevistado (Benney, 1970).

La entrevista se organizó de acuerdo con los temas centrales de la investigación y se aplicará cuidadosamente para lograr obtener los relatos claros de los actores sociales y su experiencia relacionada a la realidad emergente del proceso de interacción del estudiante con diversidad en el entorno universitario.

3.6. Fiabilidad de los instrumentos

La fiabilidad de esta investigación se detecta por la misma intencionalidad relacionada con interpretar la realidad del estudiante con discapacidad en su proceso de interacción con el entorno universitario, lo cual se asume en la no replicabilidad. Esto sustentado en los argumentos de Goetz y LeCompte (2008) que en un escenario natural resulta particularmente susceptible las dificultades de replicación “la generación, perfeccionamiento y validación de constructos y postulados puede no exigir la replicación de las situaciones. Por lo demás, puesto que el comportamiento humano no es nunca estático, ningún estudio (...), puede ser replicado con exactitud” (p. 215). Así, para que la información transcrita cumpliera con efectos de fiabilidad se presentaron a los actores sociales el material en la entrevista para que ellos dijeran si realmente eso era lo que describía a cada una de las situaciones sobre la cual se traza la entrevista. En cuanto a la observación comprensiva se presentó el protocolo a cada actor para que este verificase si el relato hermenéutico allí expuesto se corresponde con la realidad.

3.7. Técnicas de procesamiento de datos

Para el procesamiento de los datos se utilizó la técnica de la categorización que consiste en la interpretación de la información, y sirve para desarrollar la teoría, al mismo tiempo constituye la base para la decir sobre qué datos adicionales se deben recoger. Por lo tanto, el proceso lineal de primero recoger la información y después interpretarlos se abandona a favor de procedimientos entremezclado. Con la interpretación en el abordaje temático se persiguieron dos metas puntuales: una de ellas trata sobre la relación, descubrimiento o contextualización de afirmaciones que lleva normalmente a un aumento del texto original; y, la otra meta permitió reducir el texto original por segmentos (codificación del material con el propósito de categorizar) asumiendo los elementos que mayormente llaman la atención al interés del investigador. A efectos de este estudio, una vez transcrito el material resultante de las entrevistas y presentado a los actores sociales para que verificasen si lo que allí se expresen se corresponde con lo que ellos querían decir, se procedió a leer y simultáneamente escuchar el contenido con el objeto de recordar el momento, tomando nota de las categorías emergentes en torno a la intencionalidad de este estudio, así como de aquellos elementos que

definen a la categoría y las cuáles constituyeron a posteriori las subcategorías o dimensiones de cada una de ellas.

Con el fin de facilitar el proceso de categorización se identificaron las áreas temáticas alrededor a las cuales giran las categorías. Todo esto en un proceso hermenéutico que permitirá ir y venir, preguntándole a los datos con base en las inquietudes que orientan este estudio. Finalmente, el desarrollo de la teoría implicó la formulación de categorías o conceptos y sus interconexiones en una estructura de alto nivel conceptual para así construir un corpus teórico de reflexión sobre la visión de la realidad del estudiante con diversidad funcional en su proceso de interacción con el entorno universitario.

Finalmente, luego de agrupar, codificar, identificar, clasificar las categorías se procedió a elaborar una síntesis comprensiva con miras a construir la aproximación teórica reduciendo la información de los actores sociales para transformarlos en un conjunto de conocimientos que permitan comprender los sucesos y fenómenos que respondan a las intencionalidades de la investigación, y aportar de esta forma una explicación, solución de forma innovadora a la problemática existente.

3.8. Técnicas de análisis de datos

Para el análisis de datos se utilizó la interpretación hermenéutica, debido a que esta técnica ofreció una articulación y comprensión adecuada de una realidad educativa que construye su significado y sentido a partir del lenguaje intersubjetivo, que se inicia en la concepción que cada actor social tiene del proceso de interacción en el entorno universitario, pero que luego será compartido y consensuado en las relaciones que se establezcan entre sí a partir de la cotidianidad.

Así, con la intención de interpretar diversas posturas, se observa que cada uno de los niveles interpretativos se encuentren fundamentados teóricamente, para efectos del proceso de categorización abierta, axial y selectiva, presentando seguidamente la triangulación como el evento que facilita la confrontación de las diversas versiones dadas por los actores sociales durante los cuatro encuentros previamente concertados en cada localidad, lo cual fundamenta el nivel de confianza investigativa, tal como lo señala la siguiente Figura 1 que tiene que ver con el ciclo hermenéutico, hace referencia a la comprensión, la explicación y finalmente la interpretación.

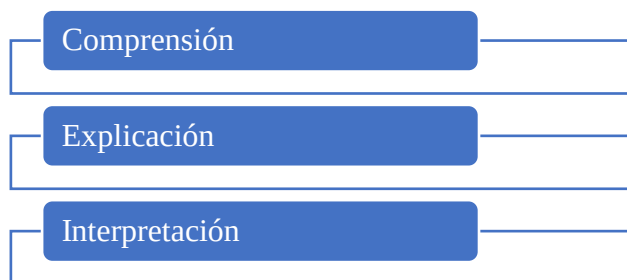


Figura 1: Ciclo Hermenéutico. Fuente: (Martínez, 2008)

4. Resultados

A partir del análisis de los datos, emergieron cinco categorías con sus respectivas subcategorías: (1) programa generándose la subcategoría: planificación (2) inclusión, generándose la subcategoría: no discriminación. (3) unidad curricular generándose las subcategorías: gestión del conocimiento, transferencia del conocimiento (4) estrategias generándose las subcategorías: voluntad, políticas institucionales y decisión. (5) capacitación con las subcategorías de concientización y humanización. Además, se presenta un gráfico que muestras las categorías emergentes y seguidamente se realizó un esbozo de estas categorías:

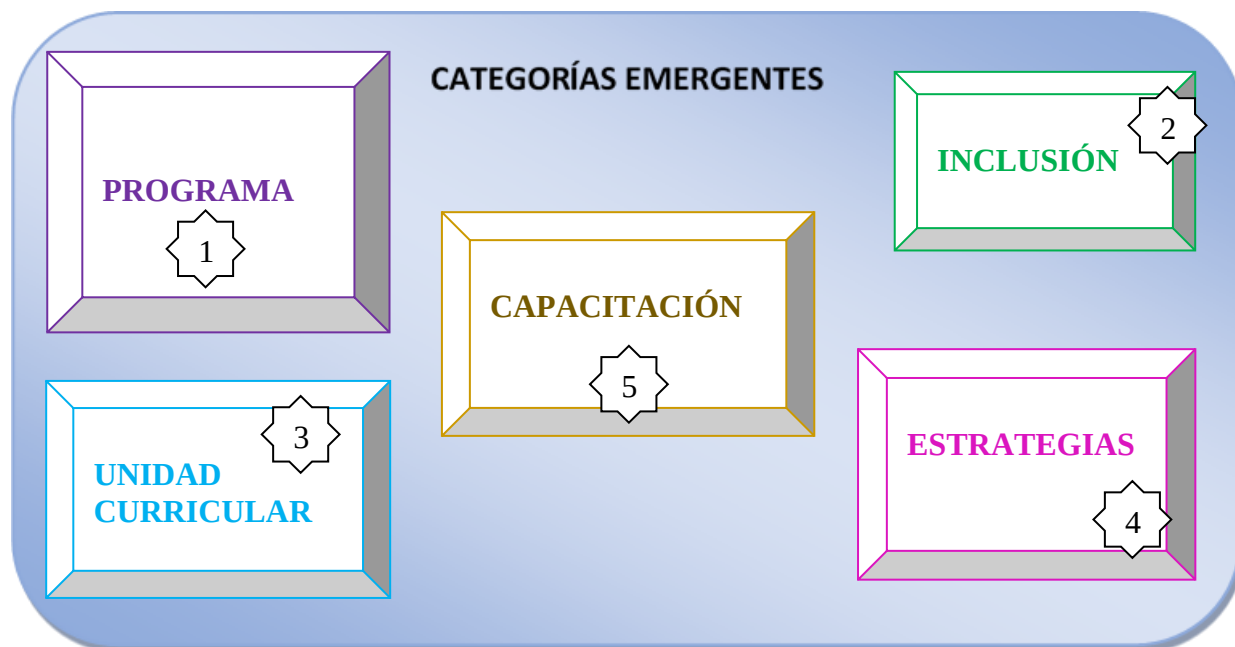


Figura 2: Categorías emergentes.

Así mismo en el cuadro 2 se presenta la estructura categorial obtenida a partir de las entrevistas en profundidad de cada uno de los informantes:

Cuadro 3: Estructura categorial Informantes. Dimensiones y códigos A1=Personal Directivo Administrativo B1=Estudiantes con diversidad C1=Docente Universitario, entrevistado. Los números del 1 al 3 indican el orden de participación

N	DIMENSIÓN	CÓDIGOS	CITAS RELEVANTES
1	Gerencial en el entorno universitario con estudiantes de diversidad funciona.	Programas A1-B1-C1	Participación y procedimientos que garanticen el acceso y permanencia a programas [A1] No están los programas definidos [A1] programa que fortalezca [B1] posibilidad de repetir una asignatura como refuerzo. [C1]
2	Gestión de conocimientos con estudiantes de diversidad funcional	Inclusión A1-B1-C1	Creo en el derecho de inclusión porque cada diversidad debe atenderse de manera individual. [C1] Creo en el derecho de inclusión porque cada diversidad debe atenderse de manera individual [B1]
3	Aprendizaje para los estudiantes con de diversidad funcional	Unidad Curricular A1-B1-C1	No debe haber discriminación [A1] Pero podemos apresurar las cosas si existieran proyectos para dar las clases de manera un poco más didáctica, nos transfieren el conocimiento que ellos tienen, sin pedagogía[C1] Pero podemos apresurar las cosas si existieran proyectos para dar las clases de manera un poco más didáctica, nos transfieren el conocimiento que ellos tienen, sin pedagogía. [B1] Deben dar respuesta a una gestión en la cual radica el nivel académico o de rendimiento para el aprendizaje. [A1]

4	Gestionar el proceso gerencial en el entorno universitario de los estudiantes con diversidad funcional	Estrategias A1-B1-C1	Allí tienen para aplicar estrategias, de aprendizaje, ponen a los estudiantes con diversidad funcional, a explicar lo aprendido [C1] Allí tienen para aplicar estrategias, de aprendizaje, ponen a los estudiantes con diversidad funcional, a explicar lo aprendido. [B1] Que los docentes implementen estrategias pedagógicas tanto por convicción personal, como por directrices de la universidad. [A1]
5	Gestión académica de aprendizaje consolide una formación de calidad en estudiantes con diversidad funcional	Capacitación A1-B1-C1	Que el adiestramiento de los estudiantes que tenemos dificultad de movilidad, aun de aprendizaje logremos avanzar eso sería capacitación. [C1] Nuestra universidad es una empresa que su finalidad es capacitar personas para que puedan defenderse en la vida con el aprendizaje. [B1] Que los docentes conozcan de materiales especializados. [A1]

Finalmente, una vez que se procedió con la generación de categorías de información (codificación abierta), se seleccionó las categorías y se posicionaron dentro de un modelo teórico (código axial), para posteriormente presentar la interpretación de los hallazgos, que emergieron de los actores sociales de la investigación. De este modo se identificaron las categorías siguientes:

4.1. Categoría: Programa

En relación con la categoría referida al Programa, es preciso mencionar, lo que aguarda la Organización de las Naciones Unidas (1982) de acción mundial para las personas con discapacidad, siendo el mismo considerado como una estrategia global a los fines de consolidar su prevención, la rehabilitación y la igualdad de oportunidades. Dicho de este modo se busca la plena participación de todas personas en la vida social y el desarrollo nacional, que tengan una diversidad funcional. En el programa también se subraya la necesidad de abordar la diversidad desde una perspectiva de derechos humanos.

Con base en ello, en el mundo entero, se evidencian cambios en todos los contextos, siendo el educativo uno de los más resaltantes puesto que las personas con discapacidad o diversidad funcional estuvieron excluidas de esta área por mucho tiempo, en especial, del subsistema de educación universitaria. Esto debido a que el enfoque de inserción evaluaba más las debilidades que las capacidades presentes en este grupo de personas; impidiendo la posibilidad de inserción, prosecución y culminación de algunas carreras universitarias. Esta categoría incorpora su respectiva subcategoría planificación.

4.2. Categoría: Inclusión

En cuanto a esta categoría se generó la subcategoría: no discriminación. En tal sentido, Booth señala que la inclusión tiene que ver con el proceso de incrementar y mantener la participación de todas las personas en la sociedad, educación o comunidad de forma simultánea, procurando disminuir y eliminar todo tipo de procesos que lleven a la exclusión (Booth, 1996). Implicará, así también lo refiere Ainscow (1999) “la desaparición de toda forma de discriminación, así como decidir qué necesidades deben ser cambiadas y cómo” (p. 25).

Cuestiones tales como la justicia social, la equidad, los derechos humanos y la no discriminación son clave en el ámbito de la inclusión. Desde la perspectiva participativa, en la academia no se debe discriminar por ninguna condición, sobre todo, por ser un derecho humano, establecido en todas las naciones del mundo, la inclusión permite el desenvolvimiento de la personalidad, así mismo los seres humanos unificamos sentimientos, conocimiento, independientemente de la raza, sexo, condición social edad, que tengan las personas.

4.3. Categoría: Unidad curricular

Otra categoría sustancial que emanó de los actores sociales en sus versiones fue la unidad curricular, pues, al estar implementada de forma eficiente en cada uno de los procesos neurálgicos que determinan el desenvolvimiento eficaz de la misma y para lograr las metas pautadas, se debe incorporar programas sustentables que se inserten en la sociedad un binomio sociedad-empresa (instituciones universitarias públicas y privadas) en las cuales están inmersas. Esta unidad curricular, lleva consigo las subcategorías gestión del conocimiento, transferencia del conocimiento.

4.4. Categoría: Estrategias

Al respecto, se visualizó una categoría que refiere de una manera particular con el nivel de educación y el proceso gerencial, se trata de las estrategias; estas deben ser aplicadas en todo momento por el docente en el manto educativo, se está en el deber de reconocer y responder a las diversas necesidades de los alumnos, acomodando tanto estilos como velocidad en el aprendizaje y asegurar la educación a todos los alumnos a través de un currículo apropiado, modalidades organizativas, estrategias de enseñanza, uso de recursos y relaciones con la comunidad”. Así también lo apuntaló la Declaración de Salamanca (UNESCO) 1994. Con referencia a lo que sugiere este enfoque debemos dirigir las áreas específicas como el currículo, la organización de la escuela, los recursos, la comunidad y las estrategias de enseñanza. De esta categoría se generaron las subcategorías: voluntad, políticas institucionales y decisión.

4.5. Categoría: Capacitación

Guarda semblanza con los estándares académicos, en tal sentido se menciona a García-Hoz (1981) quien afirma que:

En el ámbito de la educación, toda actividad educativa auténtica ha de centrarse en el desenvolvimiento armónico de la personalidad. El fin de la actividad educativa no radica en el perfeccionamiento de la inteligencia, de la voluntad o en la educación de una capacitación técnica, sino en impulsar el proceso de personalización, mediante el cual el hombre pone en acto potencialidades personales (p. 10).

Es por lo que, la capacitación del personal que labora en la institución universitaria debe estar constantemente adquiriendo competencias necesarias para la inserción e integración adecuada a los estudiantes con diversidad funcional. Al respecto Ruiz vinculada la capacitación a la gerencia en el sector educativo universitario, está referida lógicamente a la sabia administración de todos los recursos, entre ellos físicos, financieros, humanos y tecnológicos en posesión de la institución, útiles y necesarios para alcanzar los fines establecidos por la organización para dar cumplimiento a su misión y visión en el marco de sus valores institucionales (Ruiz, 2002).

Debido a ello, el gerente de manera estratégica debe ocuparse de la gestión la cual consiste en planificar, organizar, dirigir y controlar la praxis de todos los trabajadores, así como generar la motivación necesaria para lograr los objetivos en un clima laboral satisfactorio. En el sentido estricto de la palabra, el gobierno académico liderado por un gerente innovador y transformador debe contar con gerentes de staff intermedio llámense en este caso, decanos, directores, jefes de departamento, e incluso docentes, con pensamiento transformador, que

propicien la sinergia y el equilibrio emocional en todos los estratos de trabadores, es decir, personal docente, administrativo y de servicio, así como el equipo de consultores y asesores externos que trabajan en la promoción de la imagen institucional, brindando las herramientas y estrategias necesarias para lograr objetivos de visión tanto interna como externa para poder entrar al mundo de la galaxia transmoderna.

5. Conclusiones

Esta experiencia nos orienta a considerar que la diversidad en el aula universitaria supone un trabajo integral de constante colaboración que involucra a todos los miembros de la comunidad académica, entre los cuales se encuentran estudiantes, maestros y tutores. En tal circunstancia, se describió algunas cuestiones que reflexionan sobre la diversidad en el aula universitaria a partir de esta experiencia educativa. Así el esquema gerencial presenta un nivel de profundidad dentro de la académica, por cuanto ha de concebirse como la columna vertebral del proceso de aprendizaje, por lo que el acceso a realidades distantes genera nuevos valores cuando el escolar se enfrenta a saberes y sujetos a los cambios, adaptaciones a nuevas culturas. El propósito fundamental, desde la percepción reflexiva es la eficacia en la transmisión de conocimientos, en ello, se debe educar los estados afectivos que conocemos de aquellos quienes tienen limitaciones, que no es impedimento para continuar académicamente.

En tal sentido, al gerenciar la educación, se aprecia como un resultado que se obtendrá de una praxis potenciada desde el punto de vista de la cultura de los docentes que constituyen un cúmulo de conocimiento, hábitos, creencias, costumbres o capacidades. Trastocar el sueño de la educación en el nivel universitario refleja el sin fin de oportunidades laborales, en el plazo referente al término educativo, el cual abrirá las puertas al sustento personal y familiar. Dentro del pensamiento pedagógico, con tendencia hoy día hacia lo ecocognitivo es importante ofrecer programas de formación gerencial a los directivos de las organizaciones escolares, así como a los miembros de la comunidad. Esto con la finalidad de afianzar y consolidar acciones creativas para elevar los conocimientos en la búsqueda de indagar avances tecnológicos en materia de gerencia educativa que cumpla la función de captar mayor número de estudiantes con diversidad funcional para insertarlos al mundo ocupacional.

En esta sintonía, se siente el compromiso que tienen los docentes, así lo plasma la norma constitucional de Ecuador, la misma que sirve de engranaje cognitivo en el devenir del egresado y su potencial inserción laboral; contribuyendo a la configuración de la identidad profesional. De esta reflexión, la trascendencia de las experiencias para la intervención a través de prácticas profesionales universitarias estriba en lo que mediante ellas se hace una transmisión sobre la profesión, en términos de un quehacer profesional, que irremediamente remite a interrogarse acerca de la razón de ser de la disciplina.

Además, se observó las prácticas que se caracterizan por el rechazo, la segregación y la exclusión de estudiantes con diversidad funcional, en una búsqueda constante propia y de sus familias por encontrar un espacio educativo donde sean reconocidos y aceptados. Finalmente, se identificaron como principales retos de la Universidad la falta de colaboración, comunicación y liderazgo de las autoridades, resaltando la necesidad de unificar las metas, considerando las voces de la planta docente y de los estudiantes con diversidad funcional.

Referencias bibliográficas

- Álvarez- García, I. (2005). Planificación y Desarrollo de Proyectos Sociales y Educativos. México, D.F.: Limusa, S.A.
- Ainscow, M. (1999). Desarrollo de escuelas inclusivas. Madrid: Narcea.
- Bateman, Th. y Snell, S. (2009). Administración una ventaja competitiva. Mc Graw Hill. México.
- Benney, M. (1970). La Entrevista es la Herramienta de Excavar Favorita. Bilbao: Mensajero.
- Booth, T. (1996). A perspective on Inclusion from England. Cambridge Journal of Education, 26(1), 87-9
- Chiavenato, I. (2006). Gestión del talento humano. 3ra. Edición. México: McGraw-Hill.
- Cook, T. D y Reichardt, Ch. S. (2009). Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa. (5 Ed.). Madrid: Morata.
- Crosby, P. (1996) Los principios absolutos del liderazgo. México: Prentice Hall Hispanoamérica.

- Díaz, L. y Rodríguez, L. (2016). Educación inclusiva y diversidad funcional: Conociendo realidades, transformando paradigmas y aportando elementos para la práctica. Revista del Instituto de Estudios en Educación Universidad del Norte. vº 24 enero-junio, <http://dx.doi.org/10.14482/zp.24.8721>
- DSMV (2018). Manual de Diagnósticos y Estadísticas de las Enfermedades Mentales. <https://psicologia.isipedia.com/optativas/alteraciones-deldesarrollo/diversidad-funcional-intelectual>
- Echeita, G., y Duk, C. (2008). Inclusión educativa. REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación, 6(2),1-8. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55160201>
- Escudero, J.M. (1992). La planificación en el contexto del desarrollo curricular basado en la escuela. Seminario de Formación en Centros. CEP Sevilla.
- Freire, P. (1997) - Pedagogía de La Autonomía Saberes Necesarios para La Práctica Educativa
- Follari, R. (1996). El ocaso de la escuela. Argentina: Magisterio del Río de La Plata.
- García Hoz, V. (1981). La calidad de la educación. Exigencias científicas y condicionamientos individuales y sociales en la obra colectiva: La calidad de la educación. Madrid. C.S.I.C.
- Garbanzo, G. (2015). Desarrollo organizacional y los procesos de cambio en las instituciones educativas, un reto de la gestión de la educación. Revista Educación, 40(1), 67-87.
- García J (2003). Movimiento de Vida Independiente. Madrid: Fundación Luis Vives.
- Gil, M. (2012). La Formación del Docente en el contexto de la enseñanza de la ciencia: Una Mirada desde el Pensamiento Complejo. Tesis Doctoral. UDO. Cumaná.
- Goetz, J.P. y LeCompte, M.D. (2008). Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa. Madrid: Morata.
- Lanz R. (1997). Temas posmodernos. Crítica de la razón formal. Caracas: Tropykos.
- Martínez, M. (2008). Ciencia y arte en la metodología cualitativa. México: Trillas.
- Miner J (1978). El Proceso Administrativo. Teoría, Investigación y Práctica. Caracas: CECSA.
- Münch, L. (2006). Fundamentos de Administración. Casos y prácticas. México: Trillas.
- Muñoz, A. P. (2010). Discapacidad: contexto, concepto y modelos. Internacional Law, Revista Colombiana de Derecho Internacional. Colombia.
- Organización de las Naciones Unidas (1982). Programa de acción mundial para las personas con discapacidad de las Naciones Unidas.
- Ortiz, J. (2000). La educación en los nuevos paradigmas. Cali, Colombia: Caleña.
- Palacios, A (2007). La discapacidad como una cuestión de derechos humanos: Una aproximación a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad. Madrid Cinca.
- Peña, N. (2014), La diversidad en la enseñanza universitaria. Un reto por la creación visual desde la invidencia. Universidad de Valladolid. Revista Pedagógica Nro. 23-2014.
- Pérez Bueno, L. (2010). Modelo Social de la discapacidad. Madrid: Cinca.
- Pérez Gómez, A. (2000). La cultura escolar en la sociedad neoliberal. Madrid: Morata.
- Ricoeur, P. (1991). Retórica poética hermenéutica. Estudios de Filosofía, 87- 97.
- Robbins, S. y Coulter, M. (2005). Administración. México: Pearson Educación.
- Ruiz, J (2002). Gerencia en el Aula. Yaracuy. Venezuela. Fondo Editorial Universidad Pedagógica Experimental el Libertador.
- Taylor, S. (1986). Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación. México: Paidós.
- UNESCO (1994). Declaración de Salamanca. España

Autores

VICTOR ZAPATA-ACHIG cursó estudios de pregrado en la Universidad Central del Ecuador donde obtuvo el título de Licenciada en Ciencias de la educación Mención Informática, posteriormente estudió en la Universidad Tecnológica Israel de donde obtuvo la Especialidad multimedia Educativa siguiendo la línea en educación continuo con sus estudios en la Universidad Tecnológica Israel donde obtuvo el título de Maestría Mención Sistemas informáticos en Educación. Nuevas tecnologías en el proceso de Enseñanza – Aprendizaje. Administración de plataformas Moodle en la Fundación para la Actualización Tecnológica de Latinoamérica (FATLA).

Actualmente se encuentra laborando como docente en la Universidad Central del Ecuador, facultad de filosofía y letras en la carrera Pedagogía de la Informática, así como también trabaja en la Institución Educativa Pomasqui de la ciudad de Quito, donde funge el cargo de docente del área técnica. Y profesor de la carrera de Pedagogía de filosofía de la informática, Al presente se encuentra culminando el Doctorado en Gerencia en la Universidad Yacambú de Venezuela.

MILAGRO YUSTIZ-RAMOS realizó estudios de Pregrado en la Universidad Fermín Toro: donde obtuvo el Título de Abogado; Estudió en la Universidad Nacional Experimental Politécnica de la Fuerza Armada donde obtuvo el título de Maestría en Ciencias Jurídicas y Militares; Obtuvo una Maestría en Derecho Constitucional y Derechos Fundamentales en la Caribbean International University; realizó sus Doctorado en Gerencia en Universidad Yacambu; y, sus estudios de Postdoctorado en Filosofía e Investigación en la Universidad Nacional Experimental Yaracuy (UNEY) y en Políticas Públicas y Educación (2021) en la Universidad Nacional Experimental Yaracuy (UNEY).

En cuanto a su experiencia laboral ha trabajado en Juzgado Cuarto de Parroquia San Diego, Libertador, Los Guayos y Naguanagua de la Circunscripción Judicial del Estado Carabobo, se ha desempeñado como asesor externo del Ministerio de la Defensa; asesor externo de la Fiscalía Militar 26 Barquisimeto estado Lara; asesor Metodológico como Tutor y Jurado de Pregrado y Postgrado Universidad Yacambu: y, Tutor Externo de la Escuela Nacional de Fiscales Caracas.

PAULINA MENESES-VÁSCONEZ Paulina del Rocío Meneses Vásconez; cursó estudios de pregrado en la Universidad Central del Ecuador donde obtuvo el título de Licenciada en Ciencias de la educación Mención Inglés, posteriormente estudio en la Universidad Politécnica de Ejercito donde obtuvo el Diplomado en Enseñanza del Idioma Inglés como segunda lengua. (Teaching English as a Second Language.) Siguiendo la línea en educación continuo con sus estudios en la Universidad Tecnológica Israel donde obtuvo el título de Maestría Mención Gestión del Aprendizaje mediado por las TIC. Ha realizado diversos cursos de actualización como Seminario taller de las TIC en la Educación. Orientaciones básicas para el diseño de estrategias didácticas. Coaching para docentes del Instituto Tecnológico Superior Sucre. Taller de formación de instructores y práctica docente basada en competencias. Ha participado en la IV Jornadas Tecnológicas 2018-2019. Nuevas tecnologías en el proceso de Enseñanza – Aprendizaje. Administración de plataformas Moodle en la Fundación para la Actualización Tecnológica de Latinoamérica (FATLA). Desarrollo del Pensamiento, habilidad lingüística y lógica matemática en la Universidad tecnológica equinoccial.

Actualmente se encuentra laborando como docente en la Universidad Indoamérica del Ecuador en el Departamento de Lengua Extranjera, así como también trabaja en la Institución Educativa Fiscal Sucre de la ciudad de Quito donde funge el cargo de Coordinadora del Área de lengua Extranjera. Al presente se encuentra culminando el doctorado en Gerencia en la Universidad Yacambú de Venezuela.