

CORPORACION INCLUSION Y DIVERSIDAD - CORPIDI

Informe de gestión.

La Gestión desarrollada durante el año **2018** para la **CORPORACION INCLUSION&DIVERSIDAD – CORPIDI** implicó la presentación de **1** propuesta al Departamento de Caquetá mediante licitación No. *DC-ED-SAMC-012-2018* cuyo resultado fue la aprobación de la misma.

La Secretaría de educación de Montería envió una solicitud de propuesta para la atención a estudiantes con discapacidad y capacidades y talentos excepcionales, propuesta que no se envió por considerarla inconveniente financieramente para la Corporación.

Se firmó contrato No. 3382018 con la entidad territorial el 26 de junio de 2018 cuyo objeto fue:

“Contratar la ejecución de prestación de servicios para brindar asistencia Técnica a la Secretaría de Educación Departamental del Caquetá para el mejoramiento de su capacidad Técnica, Administrativa y Pedagógica y garantizar la atención educativa pertinente a estudiantes con discapacidad y a estudiantes con capacidades y/o talentos excepcionales en Instituciones Educativas Oficiales de los 15 Municipios no certificados, en el marco de la educación inclusiva para treinta (30) Instituciones Educativas priorizadas”

En las 30 instituciones educativas priorizadas por la SED en los 30 municipios del Departamento del Caquetá se orientaron los profesionales de apoyo pedagógico contratados para el acompañamiento situado en temáticas puntuales:

El Registro en el SISTEMA DE MATRÍCULA- SIMAT y depuración del mismo.
RESULTADOS:

1. REPORTE DISCAPACIDAD: 328 ESTUDIANTES
2. TALENTO EXCEPCIONAL: 236 ESTUDIANTES
3. CAPACIDAD EXCEPCIONAL: 22 ESTUDIANTES
4. DOBLE EXCEPCIONALIDAD: 8 ESTUDIANTES.

La información discriminada reposa en un archivo en Excel que se entrega a la SED para convalidarla con otras fuentes.

2. Acompañamientos situados a directivos, docentes, familias y estudiantes tanto con discapacidad como con capacidades y talentos excepcionales. Tres presenciales generales, dos subregionales y siete municipales.

TOTAL DE ACCIONES DEL EQUIPO LOCAL:

120 jornadas de acompañamiento situado con docentes.

120 jornadas de formación a familias.

37 Jornadas de aproximación a la LSC desarrolladas con estudiantes por la modelo lingüística y por la intérprete de LSC.

15 jornadas regionales de aproximación al Braille en los municipios de San Vicente del Caguán, Belén de los Andaquíes, Curillo, Cartagena del Chairá y Doncello. Cada jornada tuvo una duración de 8 horas.

TOTAL ACCIONES EQUIPO CENTRAL (Equipo asesor):

1. Orienta la preparación de los talleres y demás acciones a desarrollar durante las jornadas de acompañamiento situado por parte de los profesionales.
2. Lleva a cabo una (1) jornada de información general sobre el contrato 338 de 2018 con los rectores convocados a reunión con la SED.
3. Realiza siete (7) acompañamientos situados según lo programado en el cronograma que se entregó a la SED Caquetá.
4. Define los contenidos de los talleres a realizar a docentes y a familias en cuanto la aproximación conceptual a la discapacidad, al talento y a la excepcionalidad.
5. Brinda formación al equipo en el contenido y elaboración de los planes de ajustes razonables PIAR.
6. Forma al equipo en lo relacionado con el abordaje de consejos directivos, académicos y comités de evaluación promoción y convivencia.
7. Elaboración de una guía metodológica para el fortalecimiento de la educación inclusiva caqueteña.
8. Realización de un Foro departamental de buenas practicas inclsuivas.

ANEXOS: La estadística del reporte de estudiantes con discapacidad y de estudiantes con capacidades y/o con talentos excepcionales en el Sistema de Matrícula SIMAT

FORTALEZAS:

Se encontraron fortalezas que permitieron el desarrollo de sensibilización e inicio de implementación del Decreto 1421 de 2017, enmarcado en un concepto amplio de inclusión, no sólo para estudiantes con discapacidad y/o talentos excepcionales, sino, atendiendo a las características individuales de cada niño, niña o adolescente. En un alto porcentaje algunas de estas **fortalezas** fueron:

1. Por parte del Ministerio de Educación:

- El hecho de incentivar económicamente con un 20% de más, por cada estudiante reportado con discapacidad o con talentos, impulsa a las secretarías de educación y a las instituciones educativas a realizar la caracterización para ubicar con mayor cuidado a esta población en el Sistema de Matrícula-SIMAT.
- La publicación y directriz obligatoria para implementar el Decreto 1421 de 2017, dio la oportunidad a las instituciones de repensar su actuar frente a las poblaciones que presentan alguna condición diferencial. En este aspecto todas las instituciones educativas focalizadas:
- Conocieron ampliamente el contenido del decreto 1421 de 2017 a través del rector y de las personas delegadas por él a las sesiones de capacitación tanto institucionales como generales.
- Quedaron con procesos de sensibilización sobre el tema de inclusión, con el rector y con quienes él delego para las diferentes actividades y encuentros.

2. Desde la Secretaria de Educación Departamental:

- Se evidenció un interés porque las instituciones de su Departamento se sensibilicen y acojan a todos los niños, niñas y adolescentes sin restricción alguna, que asuman una actitud de apertura, para que se produzca un cambio que complemente lo que ellas vienen desarrollando hacia una educación inclusiva.
- Dejó una capacidad instalada para el Departamento con un equipo enterado y apropiado en la temática.
- Quedó con la claridad de cuáles son las fortalezas y cuáles las áreas de oportunidad sobre los que debe trabajar para seguir fortaleciendo el tema de inclusión en la educación.
- El Sistema de Matrícula - SIMAT cuenta con información de buena calidad acerca de la población con discapacidad y de la población con capacidades y con talentos excepcionales. Maneja las variables actualizadas determinadas por el MEN con una mayor claridad técnica y más ajustada a la realidad.

3. En cuanto a las **instituciones educativas** mostraron acogida al tema, por cuanto la población que ellos consideran objeto de inclusión, han sido las personas con alguna discapacidad y consideran que no se encuentran dotadas y/o capacitadas para educarles por lo cual, vieron este proceso como una oportunidad para conceptualizar y adquirir herramientas que les permitan ofrecerles una atención de calidad. Recibieron elementos que les permiten:

- Ser conscientes de la necesidad de tener en cuenta el contexto como elemento clave para mejorar los procesos educativos.
- Tener una primera aproximación conceptual el Diseño Universal de Aprendizaje – DUA, sobre su importancia y la forma en que puede ser asumido por todos los docentes, bajo el liderazgo que ejerza el rector.
- Formular los PIAR, en los casos en los que se requiera, no sólo, para estudiantes que tengan alguna discapacidad, sino, con quienes de acuerdo a sus circunstancias lo requieran.
- Trabajar con las familias como uno de los elementos fundamentales e imprescindibles para la formulación y aplicación de los PIAR, cuando se requieran
- Asumir al grupo familiar como cómplices, participes del proceso educativo de los estudiantes con una mirada diferente a la tradicionalmente manejada.

4. Por parte **los docentes**:

- Demostraron interés, ya que manifestaron que el proceso de inclusión es uno de los temas en los cuales necesitan apoyo; al hablarles de inclusión educativa inmediatamente se remitieron a los niños, niñas o adolescentes con discapacidad y manifestaron no tener las herramientas físicas, pedagógicas, conceptuales ni metodológicas para atender eficientemente este grupo poblacional.
- Los docentes asistentes y presentes en los momentos de acompañamiento manifestaron y exteriorizaron un alto nivel de sensibilización respecto al tema de inclusión en general y en la educación en particular. En la mayoría de los casos, son quienes tienen que asumir los niños con algún tipo de discapacidad o problemas de aprendizaje.

- Se evidenció en la mayoría, un alto nivel de aprovechamiento de las sesiones con los profesionales y las presenciales con el equipo central de CORPIDI.
- Expresaron gran motivación e interés por la implementación del enfoque de educación inclusiva. La mayoría de los participantes aprendió a identificar: elementos para caracterizar a los estudiantes con alguna discapacidad, con capacidades y con talentos excepcionales y otras características particulares. Aprendieron a diferenciar conceptual y procedimentalmente temas como el Diseño Universal de Aprendizaje -DUA y los planes individuales de ajustes razonables - PIAR; a construir los PIAR, y sobre todo, comprendieron que “todos somos diferentes y que como docentes se debe responder pedagógicamente a dicha diferencia”.

5.Familias: Los padres, familiares y acudientes participantes y convocados por las instituciones educativas exteriorizaron agrado, esperanza, inquietudes, deseos de colaborar, pues, nunca especialmente las familias de los estudiantes con discapacidad habían sido llamados para tocar el tema pedagógico de sus hijos. Tradicionalmente han sido objeto de rechazo, especialmente, los estudiantes que tienen una discapacidad intelectual-cognitiva. Se resaltan algunas actitudes observadas en las familias de los estudiantes con alguna discapacidad o de estudiantes con algún talento o capacidad excepcional que fueron convocadas:

- Asistencia a las reuniones.
- Actitud proactiva y muy positiva hacia los talleres recibidos.
- Apoyo en la construcción de los PIAR.

LAS OPORTUNIDADES DE MEJORA

Dentro de los aspectos que son susceptibles de mejoras para que éste proceso que beneficia, no sólo a los estudiantes con discapacidad o con capacidades y talentos, sino, a todos los que necesiten otras formas de aprender, podemos enunciar algunos clarificando, que sólo vamos a hacer referencia sobre aquellos que se tiene gobernabilidad desde la Secretaria de Educación hasta los docentes y familias, por esta razón, no nos detendremos en analizar áreas de oportunidad para el MEN.

1.Secretaría de Educación departamental

A pesar del interés manifestado en todas sus acciones en el desarrollo del proceso con CORPIDI, se dejan algunas reflexiones que le pueden permitir, tener mayor impacto en las instituciones en el desarrollo del tema de educación inclusiva en general y de las poblaciones con discapacidad y con capacidades o con talentos excepcionales en particular.

- El tema de inclusión en la educación está centrado en discapacidad y es orientado por el área de cobertura, lo cual está bien, en el sentido que se garantiza el derecho de admisión de todos los niños niñas y adolescentes que lo requieran. Sin embargo, una vez admitido el estudiante, lo que garantiza su permanencia y su progreso personal, es la calidad que dentro de la institución se tenga para su atención, es por esto, que se sugiere la presencia y apropiación del tema por parte del área de calidad de la secretaría de educación. La dupla Cobertura-Calidad, sería sin lugar a dudas, un detonador potente para el éxito no sólo de este tema, sino de los que la Secretaría se proponga desarrollar en las instituciones.

- Se requiere una mayor gobernabilidad hacia los rectores, por cuanto es claro, que son el alma y motor de lo que se ejecute en las instituciones. Sin su compromiso ninguna acción prospera. En aras del progreso institucional, se sugiere dosificar las acciones de llegada a las instituciones, con planeación anticipada, ya que en algunas ocasiones éste fue uno de los motivos de cancelación de las jornadas de acompañamiento situado ya que recibían dos y hasta tres convocatorias para el mismo día; a pesar de esto, si las instituciones consiguieran tener una buena planificación lograrían organizar este tipo de eventos.
- Es importante fortalecer a los rectores, en procesos de planeación y planificación, y liderazgo pedagógico, acciones importantes en la organización y éxito institucional.

2. Instituciones educativas:

Toda política, Ley, Decreto, Resolución o Directiva educativa, se debe cristalizar en la institución. Es por ello, que su acción es decisiva en la calidad de educación que imparte; por ende, la persona encargada de direccionar, liderar la institución: rector o rectora, tiene una relevancia primordial, su intervención es determinante en el progreso o estancamiento de la misma.

Acorde a las experiencias podemos afirmar que “una institución es, lo que es su rector(a)” de ahí que su liderazgo no debe tener dudas. Dejamos algunas sugerencias que pueden ayudar a potenciar lo que en él (ella) se requiere para el éxito de todos los procesos que deba ejecutar la institución: El rector o rectora debe tener:

- Más claros los aspectos de planeación y planificación, los cuales, deben ser conocidos por todos los integrantes de la comunidad educativa. Esto, evitara activismo, estrés, encuentro de actividades y su cancelación a última hora, así mismo, beneficiará el impacto de toda actividad, proyecto o proceso ejecutado.
- Muy claro el “para dónde va la institución” y así poder direccionar todas las personas y acciones a su logro. Esto puede estar claro en el PEI pero no se evidencian en su vida cotidiana, no son vivenciales.
- Mayor liderazgo y en consecuencia mayor gobernabilidad institucional. Este elemento se fortalece a través de los mecanismos de planeación, presencia permanente y plena en la institución. Se evidenció mucho “activismo”, se vio un trabajo arduo por parte de la mayoría de docentes y rectores, pero son acciones que no se encuentran relacionadas, concatenadas, evaluadas y por ende el impacto no es el esperado.

El rector o rectora tiene que fortalecer su capacidad para:

- Monitorear o hacer seguimiento a los procesos que deben ejecutar las distintas instancias del gobierno escolar: ya que, aunque se encuentran organizadas, en muchos casos carecen de un planeamiento anual, objetivos claros a desarrollar, proceso de evaluación de su actuar. La experiencia vivida nos permite inferir, que hay carencia de liderazgo en procesos de articulación, orientación y evaluación por parte de los órganos rectores de la institución.
- Generar espacios de socialización para que toda la institución se permee y asuma los procesos que desde la SED se realizan: cuando no todos los docentes puedan recibir capacitaciones o asistir a encuentros de actualización existan los mecanismos para poder ser transmitidos socializados los conocimientos adquiridos o actualizados y en consecuencia

apropiados por todos. De esta forma toda actualización o formación recibida por uno o varios docentes, beneficiará a toda la institución.

➤ Mejorar su liderazgo pedagógico: este tema es casi generalizado, la mayor parte del tiempo los rectores (as) asumen actividades de tipo administrativo, reactivo, sin dejar disponibilidad para los temas misionales de la institución. En estos momentos en los que la educación es un tema vital en el país los rectores deben fortalecer su liderazgo en los temas pedagógico para poder movilizarlos y hacerlos realidad en las instituciones a su cargo.

3.Docentes:

“Son los segundos padres” frase muy común para referirse a los docentes y efectivamente lo son. En algunos casos son el ejemplo de vida de los estudiantes, es por ello, que todo actuar, palabra o gesto motivan o desmotivan, aumentan o disminuyen autoestima, inspiran o acaban con sueños, por esto el papel del docente es de una gran responsabilidad, como constructor e inspirador de vidas.

Para poder fortalecer el actuar de los docentes hacia una educación más inclusiva sugerimos algunos puntos susceptibles de mejora:

- Aumentar el desarrollo de procesos de sensibilización, capacitación y actualización para *todos* los docentes. Esto debe generar:
 - Cambios mentales, algunos docentes son resistentes a aceptar diferencias en los estudiantes, especialmente si tienen que ver con creencias o principios morales,
 - Unificación de criterios frente al proceso de inclusión.
 - Igualdad en el proceso de actualización.
 - Planes relacionados, consolidados en la parte pedagógica y convivencia.
 - Ambiente institucional asegurados para que el proceso de inclusión a nivel general se dé como una realidad vivencial.
 - Los docentes deben solicitar a las instancias correspondientes la apertura de espacios de trabajo pedagógico y de socialización organizada de capacitaciones.

Aprovechar de una manera más eficiente los espacios de organización institucional, esto es: Comités, Consejos, los cuales deben tener un actuar acorde a la planeación dada por el rector, y coordinada entre los diferentes entes de la organización institucional.

4.Miembros de la familia:

Para la Institución educativa los padres y madres de familia deben ser los cómplices, amigos, los pares a quienes la escuela debe atraer, apoyar, orientar, para lograr que la casa sea un escenario donde se complemente la acción que se realiza en la institución educativa. Durante este proceso se pudieron observar los siguientes aspectos susceptibles de mejora:

- ✓ Generar encuentros de apoyo que orienten a las familias acerca de cómo ayudar a sus hijos, en cuanto al trato que deben darles, normas de comportamiento, sobre el cuidado y el apoyo a las tareas escolares. La acción pedagógica del aprendizaje es responsabilidad de la institución.
- ✓ Determinar y fortalecer las temáticas que ayuden a las familias a comprender las debilidades y potencialidades que puede tener su hijo(a) con discapacidad, o con capacidad o talento o circunstancia diferente en cualquier aspecto.

- ✓ Las familias deben asumir con mayor responsabilidad y compromiso su asistencia, apoyo y acción en la construcción de estrategias y del PIAR (cuando se requiera), que beneficien el aprendizaje de los estudiantes.

RETOS DEL PROCESO DE EDUCACIÓN INCLUSIVA

Sugerimos los siguientes retos, metas y sueños por realizar.

1. Secretaria de Educación Departamental

- ✓ Articulación de las áreas de la Secretaria especialmente Cobertura y Calidad en el desarrollo del proceso de educación inclusiva. Que el área de Calidad asuma el desarrollo de los procesos que la normativa y las orientaciones del Ministerio de Educación le asigna, puntualmente en el Decreto 1421 de 2017, la Directiva 4 de 2018 y las orientaciones técnicas, administrativas y pedagógicas para la atención de estudiantes con capacidades y/o talentos excepcionales, con discapacidad y otras condiciones de los estudiantes.
- ✓ Continuar con el proceso de acompañamiento para las 30 instituciones educativas hasta incorporar el proceso de educación inclusiva en el Proyecto Educativo.
- ✓ Involucrar la totalidad de las instituciones en el proceso de educación inclusiva. Sugerimos hacerlo por demanda para que quienes lo soliciten realmente se comprometan con toda la voluntad, o, ser más enfáticos con la acción de compromiso de los rectores (as).
- ✓ Dotar a las instituciones del material didáctico y equipos necesarios para que puedan avanzar en el desarrollo del proceso de inclusión especialmente de estudiantes con discapacidades y /o con capacidades y talentos excepcionales.

2. Instituciones educativas:

- ✓ Fortalecer liderazgo de los rectores(as)
- ✓ Mejorar sus procesos de planeación y planificación.
- ✓ Armonizar el actuar de los estamentos institucionales con la política generada.
- ✓ Construir una política de inclusión en educación con criterios claros, ruta definida y soportes para su ejecución.
- ✓ Consolidar un PEI vivencial realmente inclusivo, garante del derecho a la educación y respetuoso de la diversidad de condiciones de los estudiantes.
- ✓ Institucionalizar espacios de socialización, seguimiento y evaluación del actuar de todos los actores educativos frente al proceso de inclusión.

3. Docentes

- ✓ Para garantizar la atención de calidad a los estudiantes con capacidades y con talentos excepcionales, y en general la educación inclusiva, es importante que los docentes fortalezcan su actualización que implique un cambio de paradigmas, de prácticas pedagógicas, apoyo a la diversidad y en el permanente interés por la investigación sobre propuestas que potencien el desarrollo de las capacidades de sus estudiantes.
- ✓ Propiciar espacios de construcción colectiva, formación institucional y autoformación, aprovechando los recursos virtuales del Edusitio “Ambientes de Aprendizaje Inclusivos”

✓ Propiciar ambientes de aprendizaje sanos con una disposición física y actitudinal que favorezcan y generen placer y felicidad en el aprendizaje.

Es de aclarar que la Guía, la cual ha sido de construcción colectiva de 4 asesoras será entregada una vez se le haga ajustes de presentación. Seguiré atenta para lo que en este punto haya que aportar.

Realización del Foro de prácticas inclusivas exitosas

Se desarrolló el foro conforme a la planeación realizada. La asistencia no fue lo que se esperaba en cuanto a la cantidad de asistentes por varios factores manifestados por algunos docentes y directivos docentes como:

- Programación simultánea por parte de la Secretaría de educación del Foro y reunión de Jornada Única.
- La fecha de programación del Foro no se consideró la más oportuna, por cuanto coincidió con todas las actividades de finalización de año en las instituciones.

Se identifican oportunidades de mejora con el fin de incrementar los resultados de la formación a los participantes y del Equipo de Apoyo Local, para que a su vez impacten en las prácticas de las instituciones y especialmente en el proceso de aprendizaje de los estudiantes:

1. Incluir un taller nivelatorio con el fin de fortalecer las competencias básicas de lectura y escritura en los docentes y directivos docentes, seguimiento de instrucciones.
2. Dar continuidad al acompañamiento y monitoreo para fortalecer y garantizar la implementación de la política de inclusión asumida por la Secretaría de Educación de Caquetá.
3. Desarrollo de análisis de saberes previos en todas las sesiones presenciales que permitan la identificación de líneas de base conceptuales.
4. Complementar la formación en otras fuentes, como el uso del Edusitio “Aprendizajes Inclusivos”, que se debe emplear con mayor frecuencia.
5. Tener en cuenta los formatos para identificar el estado del arte del Proyecto Educativo Institucional – PEI - aplicados y en proceso de verificación contrastando con los listados de asistencia, ya que no se pudo establecer el estado de arte general por cuanto no todos entregan el material, por ello, en este momento del convenio sólo podemos presentar una tendencia en este aspecto.
6. Son necesarias varias jornadas de formación para abordar minuciosamente cada uno de los temas requeridos para avanzar en la atención a estudiantes con talentos y capacidades excepcionales en el marco de la educación inclusiva.
7. Es perentorio que los directivos docentes, en especial el rector, se empoderen de los diferentes procesos que son necesarios para atender de manera eficiente y con calidad las diferentes poblaciones, organizando una verdadera educación inclusiva.
8. Es necesario que asistan a todas las sesiones los directivos, ya que se evidenció en algunas instituciones que envían una persona diferente a cada sesión, lo que, de ninguna manera ayuda a la continuidad y profundización en los temas de acompañamiento, agravado, por la no se evidencia de socialización en las instituciones con los docentes o directivos de los temas desarrollados.

Gestión Administrativa y Financiera:

Los procesos y actividades para el desarrollo de los proyectos y aquellos que se generan de la representación legal y objeto social de la COPRIDI, se han adelantado siguiendo lo establecido en las normas, contando con sistemas administrativos, financieros y contables eficaces y confiables. Las cuentas de activos, pasivos y patrimonio se encuentran al día bajo un esquema de normalidad y legalidad.

La CORPIDI ha dado cabal cumplimiento al sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo, conforme al cronograma y los estándares mínimos establecidos en la resolución 1111 del 27 de marzo de 2017.

Con relación a la autorización de la Asamblea para solicitar la permanencia en el Régimen Tributario Especial del impuesto sobre la renta ante la Dirección de Impuestos y Aduanas Nacionales-DIAN, la Representante Legal informa a los miembros de la Asamblea que, de conformidad con lo establecido en el Decreto 2150 del 20 de diciembre de 2017, por medio del cual se dictan las disposiciones relacionadas con el Régimen Tributario Especial, y de acuerdo a lo previsto en el párrafo transitorio 1 del artículo 19 del Estatuto tributario que registra: "Las entidades que a 31 de diciembre de 2016 se encuentren clasificadas dentro del Régimen Tributario Especial continuarán en este régimen, y para su permanencia deberán cumplir con el procedimiento establecido en el artículo 356-2 del presente Estatuto y en el decreto reglamentario que para tal efecto expida el Gobierno nacional." De acuerdo con lo anterior, fue presentada con fecha 29 de abril de 2018 la solicitud de permanencia en el RTE; trámite que fue exitoso, tal y como se puede evidenciar en el RUT, donde continuamos con la clasificación 04 "Entidad sin ánimo de Lucro Régimen Tributario Especial". Vale la pena destacar esta gestión, cuando según información de la DIAN, solamente el 15% de las entidades registradas, logró mantener esta categoría.

Adicionalmente, informa a la Asamblea que el beneficio neto se invirtió en cumplimiento del mandato de la Asamblea y de las normas que regulan la exención del impuesto de renta.

Situación jurídica:

La situación jurídica de la CORPIDI es normal y en la actualidad no se encuentran procesos judiciales ni a favor ni en contra. Aspectos tales como confidencialidad, derechos de autor, propiedad intelectual, emanados del desarrollo del objeto social y para los proyectos del año 2018 se llevaron a cabo siguiendo los protocolos convencionales y a satisfacción de las partes. La CORPIDI cumplió durante el período 2018 con sus obligaciones de autoliquidación y pago de aportes al sistema de seguridad social integral; los datos incorporados en las declaraciones de autoliquidación son correctos y se determinaron correctamente las bases de cotización. Son correctos los datos sobre los afiliados al sistema y la Fundación como aportante se encuentra a paz y salvo en el pago de aportes al cierre del ejercicio, de acuerdo con los plazos fijados.


NIDYA GARCIA MONTOYA
Representante Legal