



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA SALUD  
ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

**Actitud hacia la inclusión educativa y satisfacción laboral en  
docentes en instituciones inclusivas de la ciudad de  
Tarapoto, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:  
Licenciado en Psicología**

**AUTORES:**

Gonzales Davila, Cladivel (orcid.org/0000-0002-9433-8824)  
Lopez Fernandez, David Adolfo (orcid.org/0000-0003-1964-6277)

**ASESORA:**

Mtra. Saavedra Melendez, Janina (orcid.org/0000-0002-7571-7271)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Desarrollo Organizacional

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación  
en todos su niveles

TARAPOTO – PERÚ

2022

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo está dedicado a nuestra familia, ya que han sido nuestro apoyo en el desarrollo de nuestra carrera universitaria y a lo largo de nuestra vida. Del mismo modo, a todas las personas que siempre estuvieron apoyándonos, brindándonos palabras de aliento y soporte para la realización de la presente, nuestro agradecimiento eterno con ustedes.

**Los autores**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por acompañarme día a día e iluminarme en los momentos difíciles para salir adelante y culminar mis estudios. A mis padres y hermano por su invaluable apoyo para mi formación profesional. A mi gran amigo y docente Osquitar, que siempre estuvo ahí motivándome y apoyándome incansablemente para alcanzar mis objetivos. A todos mis docentes quienes me guiaron en este proceso.

**Cladivel**

A mis padres, Adolfo López Vega y Marilú Fernández Rodríguez, por su apoyo incondicional en todo este proceso de pregrado, a mi gran amigo y maestro Oscar Roberto Reátegui García por sus enseñanzas y sabiduría brindada en los momentos de estudio y ocio. A Dios, por acompañarme día a día y a todos mis docentes quienes me guiaron en este proceso.

**David**

## Índice de contenido

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
Índice de contenido	iv
Índice de Tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	2
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	13
3.1 Tipo y diseño de investigación	13
3.1.1 Tipo de investigación	13
3.1.2 Diseño de investigación	13
3.2 Variables y operacionalización	13
3.3 Población, muestra y muestreo	14
3.3.1 Población	14
3.3.2 Muestra	14
3.3.3 Muestreo	14
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método de análisis de datos	17
3.7 Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	22
VI. CONCLUSIONES	26
VII. RECOMENDACIONES	27
REFERENCIAS	29
ANEXOS	35

## Índice de Tablas

<b>Tabla 1.</b> Prueba de Normalidad .....	19
<b>Tabla 2.</b> Coeficiente de correlación Rho Spearman de las variables. ....	19
<b>Tabla 3.</b> Coeficiente de correlación Rho Spearman entre satisfacción laboral y la dimensión cognitiva .....	20
<b>Tabla 4.</b> Coeficiente de correlación Rho Spearman entre satisfacción laboral y la dimensión afectiva.....	20
<b>Tabla 5.</b> Coeficiente de correlación Rho Spearman entre satisfacción laboral y la dimensión conductual.....	20
<b>Tabla 6.</b> Niveles de Satisfacción Laboral en la muestra de docentes de las instituciones inclusivas de la ciudad de Tarapoto .....	21
<b>Tabla 7.</b> Niveles de Actitud hacia la Inclusión en la muestra de docentes de las instituciones inclusivas de la ciudad de Tarapoto .....	21

## RESUMEN

La presente investigación tuvo la intención de determinar la relación que existe entre la actitud hacia la inclusión educativa y la satisfacción laboral en docentes y la satisfacción laboral en la ciudad de Tarapoto, 2022. Asimismo, la investigación se caracteriza por presentar un enfoque cuantitativo, del tipo básica, de diseño no experimental y de corte transversal-correlacional. Se consideró como población a los 28 docentes inclusivos de diferentes instituciones de la ciudad de Tarapoto, de los cuales los 28 en su totalidad de ellos conformaron la muestra del estudio. Como técnica de recolección de datos se utilizó la encuesta, los instrumentos fueron cuestionarios “Escala de Actitud hacia la Inclusión Educativa” y “Escala de Satisfacción Laboral”. Dentro de los resultados se encontró una correlación moderada entre las variables estudiadas ( $r=0,440^*$ ), así mismo, se confirma la hipótesis de estudio, al tener un nivel de significancia de  $p=0,019$ ; es decir, a mayor nivel de actitud de aceptación mayor satisfacción laboral

**Palabras Clave:** Satisfacción laboral, inclusión educativa, necesidades educativas especiales, actitud hacia la inclusión.

## **ABSTRACT**

The present investigation had the intention of determining the relationship that exists between the attitude towards educational inclusion and job satisfaction in teachers and job satisfaction in the city of Tarapoto, 2022. Likewise, the investigation is characterized by presenting a quantitative approach, of the basic type, of non-experimental design and of transversal-correlational section. The 28 inclusive teachers from different institutions in the city of Tarapoto were considered as a population, of which all 28 of them made up the study sample. The survey was used as a data collection technique, the instruments were questionnaires "Scale of Attitude towards Educational Inclusion" and "Scale of Job Satisfaction". Within the results, a moderate correlation was found between the variables studied ( $r=0.440^*$ ), likewise, the study hypothesis is confirmed, having a significance level of  $p=0.019$ ; that is, the higher the level of attitude of acceptance, the greater job satisfaction

**Keywords:** Job satisfaction, educational inclusion, special educational needs, attitude towards inclusion.

## I. INTRODUCCIÓN

Es de nuestro conocimiento que nuestra sociedad excluye muchas veces a las personas por sus diferencias, ya sean de índole político, social, económico, religioso, de sexo, de capacidades, etc. En los últimos años la educación en nuestro país viene girando en torno a nuevos paradigmas ya que se está dando desde un enfoque diverso, es decir un enfoque en el que se considera a la inclusión educativa, considerando que las personas con habilidades diferentes deben ser tratadas socialmente con los mismos derechos que todas las personas, y es que antes de tener este enfoque los estudiantes o personas que tenían alguna discapacidad eran educados en entornos de educación segregada es decir preparada para ellos, con este enfoque de la inclusión educativa los estudiantes que tengan discapacidad de tipo intelectual, física y sensorial en los que pueden ser en niveles leves o medrados, reciben educación en instituciones de educación básica regular tomando en consideración sus capacidades e igualdad de oportunidades, este nuevo enfoque de educación es un nuevo reto, cambio de visión y actitudes de parte de todos los involucrados en la educación (Gonzales, 2019).

La inclusión se identifica como la forma de dar respuesta a las distintas exigencias educativas especiales de los educando, reduciendo las brechas educativas, este proceso necesita cambios y modificaciones en el ámbito de infraestructuras, metodologías de enseñanza y adaptaciones curriculares, con una visión que involucra a todos los incluidos (UNESCO), es por ello que es imprescindible y de vital importancia cambiar el sistema con la finalidad de responder a las precariedades de los aprendices, y no que estos sean los que se adapten. Sin embargo, muchas veces las instituciones no cuentan con el apoyo e inversión adecuada del estado.

Aún se pueden evidenciar situaciones en las que muchos alumnos con (NEE) reciben una formación que no se encuentra dentro del promedio de excelencia, y es que nuestro sistema tradicional educativo, la certificación educativa, la homogeneidad de planteamientos curriculares, evidencian una constante exclusión. La inclusión educativa involucra esferas tales como, adaptaciones metodológicas de la enseñanza teniendo en cuenta la tipología de la discapacidad, así mismo la elaboración de estrategias y actividades para un



óptimo aprendizaje estudiantil, y es que en muchas ocasiones los docentes se ven limitados ya que no reciben una preparación y capacitación superficial para la enseñanza de alumnos con NEE.

Por otro lado, la satisfacción laboral está relacionada a las condiciones que involucran una serie de consecuencias para el sujeto, pudiendo modificar su forma de reaccionar hacia la vida, su linaje y hacia sí mismo. Puede también perturbar la salud corporal y la longevidad, además de vincularse con el bienestar psicoemocional y la adaptabilidad (Locke, 1976). En el Perú podemos evidenciar que los docentes de manifiestan incómodos y eso se puede notar en las manifestaciones, huelgas o paros que ha habido anteriormente, evidenciando así que el estado no cumple en darles calidad de trabajo, y el salario no corresponde a las horas de preparación de clases, los centros de trabajo no cuentan con las herramientas adecuadas y necesarias para que puedan ejercer adecuadamente su profesión.

En función a lo antes mencionado se formula el enigma ordinario en el que se sintetiza el propósito de este trabajo científico: ¿Cuál es la relación existente entre actitud hacia la educación inclusiva en docentes y la satisfacción laboral en la ciudad de Tarapoto, 2022?

Nuestra investigación se justificará teóricamente ya que se realizará una exploración teórica de nuestra variable en la cual se sintetizarán varios conceptos referidos a satisfacción laboral y actitud hacia la inclusión educativa, las cuales son fuentes de información para el desarrollo de futuras investigaciones, así mismo se incrementará el conocimiento sobre estos conceptos. En el ámbito metodológico, ya que el cuestionario que emplearemos está mejorado y actualizado en cuanto a lenguaje, por lo tanto, dicho instrumento será útil para futuros trabajos que se relacionen con el tema de esta investigación; en cuanto al ámbito práctico nuestra investigación servirá para que los resultados contribuya a mejorar, reformular o fortaleces la superioridad de la educación que se puede brindar en las instituciones educativas, así mismo se pueden implementar capacitaciones, sensibilizaciones o proyectos de educación a los NEE.

Para este trabajo se formulará la finalidad de identificar la correspondencia que existe en la satisfacción laboral en maestros y la actitud referente a la inclusión en centros de educación básica regular de la ciudad de Tarapoto, 2022, y en cuanto a los objetivos específicos serán analizar la asociación entre las dimensiones cognitiva, afectivo y conductual de la inclusión educativa y la satisfacción laboral en maestros de centros de educación básica regular de la ciudad de Tarapoto, 2022.

Teniendo en cuenta nuestros objetivos planteados nos formulamos la siguiente hipótesis: Existe una relación significativa de la actitud a la inclusión educativa y satisfacción laboral en maestros de instituciones inclusivas de la ciudad de Tarapoto, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Las variables estudiadas generan interés en los investigadores, es por ello que a continuación se describen algunas de ellas.

En la esfera internacional: León, N (2019). En su investigación sobre la administración e inserción escolar de estudiantes con NEE de una institución en Ecuador, se plantearon el objetivo identificar la asociación presente en la gestión e inclusión educativa de estudiantes con NEE, se empleó un método cuantitativo, de tipo correlacional, de tipo expositivo correlacional, y se utilizó una muestra de 30 docentes, se utilizaron la estadística de r de Pearson y la t de Student, determinando así una correspondencia existente entre las variables y la comprobación de la hipótesis, concluyendo así que entre las dos variables del estudio existe una relación de significancia, así mismo encontrando que existen brechas en la planificación de atención a los estudiantes con NEE.

Angesncheidt, L. y Navarrete, I. (2017). En su investigación con referencia a las actitudes de los docentes acerca de la educación inclusiva en Uruguay. Fue publicado por la revista de Ciencias Psicológicas, 11, p.233-243., realizaron un estudio descriptivo transversal en el cual se trabajó con una muestra de 44 docentes a quienes se les aplicó el instrumento del estudio el cual constaba de 24 ítems y evaluaba la actitud docente, así es que se encontró un actitud de favorecimiento en cuanto se refiere a la inserción educativa y la ejecución de esta, del mismo modo se puede evidenciar que existe una actitud más favorable cuando se refiere a prácticas inclusivas en docentes que cuenten con mayor capacitación y experiencia.

También Polo, T. y Aparicio, M. (2018) en su trabajo sobre el origen hacia la inclusión en las actitudes de los educadores. Fue publicado por la Revista Innovación Educativa en España, 36, p.365-379, en el cual los autores tienen en cuenta que en aras de una sociedad justa e igualitaria es de suma importancia una educación inclusiva, es por ello que se analiza las actitudes docentes ya que esto son un pilar clave para brindar la educación, es así que en su estudio se seleccionó a 78 docentes de la enseñanza en los primeros grados, con los cuales se usó la Escala de Actitudes hacia la persona con discapacidad, y concluyeron

que se presenta una actitud positiva y que son los docentes de educación infantil quienes presentan mayores actitudes positivas.

A nivel nacional: Caycho, J (2018). En su Tesis Doctoral, referente a la responsabilidad laboral y la postura que presentan frente a la inserción en la práctica educativa inclusiva de los profesores en diferentes centros educativos de Lima, realizó una investigación teórica, relacional causal, de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y corte transversal, en la cual su muestra de 80 docentes de 242 de su población, la cual se seleccionó mediante un muestreo estratificado y se emplearon 2 escalas para medir las variables de estudio, la cual fue medida mediante una guía de observación, finalmente llegó a la conclusión de que la actitud hacia la inclusión y la motivación laboral ayuda en el carácter educativo brindado por los docentes.

Salcedo, M (2021). Realizó una investigación para identificar la relación entre actitudes y percepción que posee los maestros frente la inclusión, se plantearon como objetivo revisar los hallazgos de en cuanto a la conexión de las actitudes y percepciones de los formadores escolares hacia la inserción en los procesos de inducción. Para lo cual se trabajó mediante un análisis literaria bajo los lineamientos, concluyendo que en la mayoría de las investigaciones y estudios revisados se presenta una correlación en cuanto se refiere a actitudes o percepción hacia la inclusión educativa.

Gonzales, E (2019). En su trabajo sobre actitud hacia la educación inclusiva en Ventanilla. Se planteó como objetivo explicar las actitudes hacia la inclusión, para lo cual se trabajó con una población de 82 docentes de instituciones estatales los cuales oscilaban en edades entre 26 y 64 años, la búsqueda realizada fue descriptivo simple, se usó el instrumento para medir las conductas de los docentes acerca de la inducción de estudiantes con NEE sugerido por Damm (2005) y adaptado por Herrera (2012), se pudo llegar a la conclusión de que los docentes demuestran una actitud de duda con respecto a la inclusión, esta indecisión resalta mucho más en el área cognitiva, es decir que los educandos sienten que no se encuentran aptos para realizar esa labor, así mismo los docente de primaria son los que muestran más propicia en cuanto a inclusión.

En la región San Martín, Ruiz, O (2019). En su investigación referente las categorías de bienestar laboral de los colaboradores UGEL- Rioja. La investigación se planteó el objetivo establecer el grado que presentan los trabajadores en función a la satisfacción laboral, se empleó un método cuantitativo, de diseño no experimental y tipo descriptivo simple, se empleó a 30 trabajadores para la conformación de la muestra, así mismo se utilizó la encuesta como técnica y como herramienta un cuestionario para la recolección de sus datos, se encontró que el 35% de los colaboradores manifiestan que no se siente satisfechos en su trabajo, concluyendo de esta manera que los trabajadores están poco satisfechos.

Reátegui, M (2016). En el estudio se planteó como objetivo el determinar cómo es que se da el procedimiento de la inclusión educativa en una institución educativa de Nueva Cajamarca, se realizó un estudio de tipo descriptivo simple, así mismo la muestra estuvo conformada de 50 profesores de la institución educativa, de igual modo se empleó como instrumento una encuesta sobre la inclusión educativa, y se realizó la validación mediante juicio de expertos, se llegó a la conclusión de que en la Institución Educativa el proceso de la inclusión se encontró en un 44% evidenciando así una categoría media de eficiencia.

Por otro lado, después de una revisión acerca de los antecedentes se da pase a una revisión teórica la cuál va a fundamentar la presente investigación, conceptos acerca de sus variables y sus dimensiones, es por ello que en cuanto a nuestra variable **actitud hacia la inclusión educativa**, ante lo cual podemos mencionar que la entrada a los centros educativos de políticas de inserción han originado cambios importantes en las funciones y obligaciones de los docentes (Chiner, 2011), sin embargo no siempre han sido acompañadas de una actitud positiva lo cual perjudica de gran manera el desarrollo inclusivo de la educación, y es que las actitudes de los docentes acerca de la inclusión son determinantes para que esta pueda tener éxito en un entorno educativo regular (Batsiou, Bebetos, Panteli, & Antoniou, 2008; Dupoux, Hammond, Ingalls, & Wolman, 2006).

Siguiendo los aportes brindados por Ajzen y Fishbein (1975) un maestro que presente mayor aceptación hacia la inserción educativa generará mayores

posibilidades de incorporar practicas inclusivas dentro de su entorno. Ajzen (1988) añade que es importante el control percibido de la conducta, ya que cuanto mayor percepción de cambio presente mayor será su capacidad para lograrlo, para lo cual debe sentirse capaz, competente, capacitado la ejecución de las prácticas antes mencionadas.

Ante lo antes mencionado podemos afirmar que la actitud es un factor fundamental para la ejecución de prácticas educativas inclusivas (Saavedra et al., 2014), es por ello que es importante también analizar si se podría transformar una actitud de rechazo y cómo lograrlo, así mismo conocer los factores incidentes en la actitud docente es fundamental (Vásquez, 2010).

Así mismo tenemos que tener en claro algunos conceptos, empezando por **inclusión educativa**, para Booth y Ainscow (2011) hace referencia a los avances que se pueden generar con la finalidad de extinguir o mermar las limitaciones en cuanto a formación de todos los educandos por igual. Ainscow (2001) sustenta que la inclusión permite brindar una calidad educativa para todos los alumnos, ya sea el hecho que tengan NEE o no, está centrada en la equidad y en la aceptación de la diversidad. Así mismo, Muntaner (2010) refiere que hay diferentes formas de comprender las diferencias educativas en las que la más resaltante es la heterogeneidad, fundamentada en conocer, aceptar y admitir las diferencias de las personas como naturales sin que estas se puedan evitar. Por ello, el autor hace mención que en lugar de enfatizar el reducimiento de esta diversidad o por la creación o desarrollo de programas que lo que hace es separarlos, categorizarlos es importante que se creen o desarrollen estrategias que se adapten a la diversidad y que permitan que el profesor y el grupo responda adecuadamente”.

Por otro lado, Saavedra et al. (2014), añaden la importancia de que no se debe hablar solamente de inclusión educativa si no también se debe hacer referencia a la adaptabilidad, que vendría a ser la modificación de la estructura, funcionamiento y una homogeneidad para transformar la institución con la finalidad de que se pueda dar respuesta a la necesidad que presenta cada uno de los estudiantes. En muchos países, incluido Perú la educación inclusiva aún se considera un enfoque el cual debe ser integrado a la educación regular, sin

embargo, cada vez más se busca que se conciba más ampliamente, asumiendo y apoyando la variedad de los educandos.

Para la fundamentación de nuestra investigación se empleará a Cabrera (2009), él se basa en las definiciones de Allport (1935), y define a las actitudes como tendencia a la reacción ya sea favorable o de manera no favorable ante una situación las cuales tienen una influencia sobre el comportamiento, así mismo menciona que las actitudes preceden a una reacción y/o conducta, es por ello que podemos decir que las actitudes anticipan a la conducta que tendrá una persona en relación a una situación, objeto u otra persona, del mismo modo las propensiones involucran un reaccionar positivo o negativo frente a algún asunto, también señala que la organización de las actitudes es a través de la experiencia, es decir que se aprenden, aquí viene a tallar la teoría del aprendizaje social; así mismo se agrega que las actitudes se relacionan en aspectos afectivos, cognitivos y conductuales. También se menciona que las actitudes tienen una influencia directa sobre el comportamiento, es decir que mientras más positiva sea una actitud la conducta que se tenga hacia los objetos, personas y/o situaciones será más favorable, contrariamente a que si se tiene una actitud negativa las conductas serán negativas o desfavorables.

Del mismo modo existen dimensiones que componen a nuestra variable de estudio, la cual cuenta con 3, empezando podemos mencionar a la **dimensión afectiva**, la cual es fundamental para agrupar experiencias positivas, negativas, sentimientos de agrado o desagrado, del mismo modo también se encuentra la **dimensión cognitiva**, la cual se refiere a la cognición originada por percepciones, creencias y/o pensamientos sobre las cualidades que tiene el objeto de actitud y finalmente tenemos a la **dimensión conductual**, este componente es clave ya es el que recoleta las intenciones de la acción es decir las conductas que están dirigidos al objeto o sujeto, este componente tiene la influencia de las otras dimensiones, ya que en la atribución que se tenga sobre algo y el sentimiento que esto origine es cómo se actuará.

Ahora vamos a definir actitud, la cual viene a ser los niveles que las personas presentan sobre diferentes situaciones (Morales, Moya, Gaviria y Cuadrado, 2007), se han encontrado distintos conceptos acerca de las actitudes, las cuales

según Sánchez y Meza (1998), están agrupada en tres bloques, conformados por: de carácter social, según Thomas y Znaniecki (2018), mencionan que las actitudes expresan los valores de un grupo, por ello se reflejan en distintos modelos de conducta que regula la interacción entre los miembros también podemos encontrar a los conductuales, los cuales desde el punto de vista conductista, la actitud viene a ser una predisposición al momento de reaccionar de alguna manera ante cierto estímulo. Allport (1935), refiere que *“es un estado de disponibilidad mental y nerviosa que se organiza mediante las experiencias, influenciado directa o dinámicamente en la respuesta del sujeto a diferentes cosas o acontecimientos”*, finalmente encontramos a lo cognitivo las cuales tuvieron origen en la década de los 50 cuando se estaba cambiando a un modelo cognitivista, un autor principal fue Rokeach (1961), el cual define a actitud mediante *“un grupo de tendencias para el accionar, es decir es decir convicciones, estimaciones o modos de pensamiento organizados de acuerdo a un objeto o situación”*.

Es importante añadir que se conocen tres modelos los cuales sustentan la conformación acerca de las actitudes, dónde en primer lugar, encontramos al modelo unidimensional, este modelo divide la idea de actitud de las creencias y reacciones, es así que entonces solo consta de un componente que vendría a ser el componente afectivo, en la cual se refiere a la disposición de comportarse de determinada manera frente a una situación específica, la misma que no implica la ejecución de la conducta. En segundo orden, se tiene al esquema bidimensional, el cual indica que la conducta se compone de un área afectiva y otra cognitiva, con una correlación entre los dos, y finalmente encontramos al modelo tridimensional el cual sostiene que la actitud se compone de 3 componentes los cuales guardan una relación entre ellos: el componente afectivo, componente cognitivo, y componente conductual, es en este modelo que está basada nuestra investigación.

Otro término que es importante definir para nuestra investigación son las necesidad educativas especiales, este término se consideró en el año 1978, en un informe elaborado por Mary Warnock en Inglaterra, con este término se reemplazó términos como “deficientes” o “impedidos”, desde entonces el concepto de NEE es definido como la interrelación entre las cualidades del



estudiante y las condiciones del entorno, así mismo hace referencia a que los recursos humanos así como pedagógicos deben reducir al máximo las brechas de aprendizaje y desarrollo individual (Macarulla y Saíz, 2009). En el Perú se define a las personas con NEE a aquellas que manifiestan mayores dificultades que sus pares para acceder al aprendizaje de acuerdo al Diseño Nacional Curricular (DCN), es por ello que se sostiene que se deben realizar adecuaciones en varias áreas del mismo (Minedu, 2012).

En cuanto a la variable de **Satisfacción Laboral**, se puede mencionar que es un indicador de calidad del servicio y desarrollo, definiéndose como la percepción que el sujeto vivencia al cumplir la equidad entre la necesidad y el acceso a los fines laborales, encontramos a autores como Salas (2017) quien afirma que la satisfacción laboral es una situación emocional confortable que es generada por un análisis de la propia actividad laboral. Así mismo Cardoza, et al., (2019) refiere que la satisfacción laboral se puede catalogar en dos grupos diferentes: el primero lo explica como “una actitud generalizada hacia el trabajo”; y, el siguiente como una reacción emocional hacia las condiciones del trabajo. De igual manera Isla, et al (2017) señala que la comprensión y representación del término es de vital importancia para la continuidad de nuestras vidas pues los sujetos se ubican propensos a la satisfacción laboral de forma general en los diferentes ámbitos de su vida, partiendo del supuesto de la búsqueda del bienestar que tiene cada persona de forma individual, estos optan por medidas para favorecer la condición de agrado en función a su trabajo, Bravo et al., (1996), mencionan que es un grupo de percepciones que el individuo desarrolla hacia a su ubicación laboral, realizando una evaluación general o en puntos individuales del mismo.

En la presente investigación tomaremos en cuenta la definición de Sonia Palma Carrillo (1999), quien define satisfacción como la tendencia al trabajo la cual se basa en creencias, valores generados por el trabajo los cuales tuvieron su origen en la rutina laboral, en este concepto se tienen en cuenta aspectos como la significación de la tarea, las condiciones de trabajo, el reconocimiento individual y los beneficios en cuanto a ingresos (Palma, 2005). Del mismo modo, Palma (2009) refiere que la satisfacción laboral se entiende como el accionar que presentan los colaboradores hacia sus labores, en la cual generó algunos

factores que explique el comportamiento e indicadores del comportamiento del colaborador, dichos factores son: **condiciones físicas y/o materiales** hace referencia a la arquitectura donde se desempeña el colaborador cotidianamente; **desarrollo personal**, hace referencias a las actividades diarias que el colaborador ejerce en la organización; **beneficios laborales y/o remunerativos**, hace referencia a la remuneración monetaria que recibe cada colaborador por la función que realiza dentro de la organización; **relaciones sociales**, se refiere a los vínculos que tiene con los otros colaboradores, al realizar actividades juntos; **políticas administrativas**, se refiere a todo los reglamentos que establece la organización para que se desempeñe el colaborador; **desempeño de tareas**, se refiere a las responsabilidades que tiene el colaborador para la organización y relación con la autoridad, hace referencia a la interacción directa del colaborador con sus superiores en la ejecución de sus labores diarias.

Existen múltiples teorías en cuanto a Satisfacción Laboral se refiere, se ha realizado a lo largo del tiempo múltiples investigaciones sobre los aspectos de la satisfacción en el colaborador, dentro de las cuales podemos encontrar a la teoría bifactorial de Herzberg, la cual es una teoría motivacional que nos refiere que la satisfacción tiene tanto factores intrínsecos como el reconocimiento, la independencia, los logros, la promoción y la responsabilidad, así también tiene factores extrínsecos que causan la insatisfacción como el sueldo y los beneficios, las relaciones laborales, las políticas organizacionales, el ambiente de trabajo y la seguridad del mismo. (Alfaro et al., 2012), también encontramos a la teoría de la discrepancia intrapersonal, en la cual Dawis (1994) propone que la satisfacción o insatisfacción del colaborador se origina en base a la discrepancia entre la necesidad del colaborador y lo que le puede otorgar la empresa, lo cual dependía a su vez de las habilidades que se requerían en el trabajo y con las que contaba el colaborador (Ovejero. 2006).

### III. METODOLOGÍA

#### 3.1 Tipo y diseño de investigación

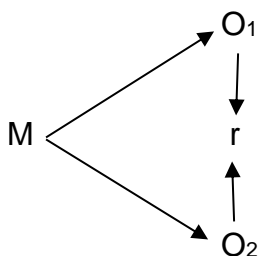
##### 3.1.1 Tipo de investigación

La presente investigación se planteó bajo un tipo de investigación básica, ya que se realizó el planteamiento de una teoría con poca intención de realizar efectos prácticos, según Valderrama en este tipo de investigación el científico desarrolla a profundidad el pensamiento científico y se realiza una investigación con fines de ampliación de conocimiento (Valderrama, 2017, p. 38).

##### 3.1.2 Diseño de investigación

Así mismo se desarrolló bajo un diseño no experimental transversal y correlacional, ya que no se realizó la manipulación de variable alguna (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), así mismo se buscó la relación que tienen nuestras variables (Valderrama, 2017).

Sigue el siguiente esquema.



##### Dónde:

M: Docentes inclusivos

O<sub>1</sub>: Actitud hacia la inclusión

O<sub>2</sub>: Satisfacción laboral

r: Coeficiente de correlación

#### 3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Actitud hacia la inclusión educativa

Variable 2: Satisfacción laboral

**Nota:** La matriz de operacionalización de las variables se ubican en los anexos (Anexo 01).

### **3.3 Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1 Población**

La población de docentes que tienen en sus aulas a un niño con NNA, es decir inclusivo, en la ciudad de Tarapoto asciende a 28 tanto en niveles primarios como secundarios. Arias, Villasís y Miranda (2016), mencionan que población alude a casos que ya estén definidos y que sean accesibles para elegir nuestra muestra, la cual se basa en algunos criterios. Por otra parte, Suárez (2016), manifiesta que lo es importante y protocolar contar con criterios de inclusión los cuales se deben distribuir en una lista enumerado las características que se deben considerar para formar parte de la investigación (p. 247).

Para el cual, se consideró oportuno establecer lineamientos para la inclusión o exclusión para la conformación de la muestra, los cuales son: docentes que tengan en sus aulas a uno o más estudiantes con NEE, docentes que deseen participar voluntariamente en la investigación, docentes de la ciudad de Tarapoto. Por otra parte, dentro de los criterios de exclusión tenemos: docentes que no tengan en sus aulas a un alumno con NEE, docentes ajenos a la ciudad de Tarapoto, docentes que no deseen participar voluntariamente en la investigación.

#### **3.3.2 Muestra**

La investigación estuvo conformada por una muestra de 28 docentes que tienen en sus aulas a un alumno incluido, es decir con necesidades educativas especiales. Arias (2006) define a la muestra como una parte representativa finita de la población total.

#### **3.3.3 Muestreo**

El muestreo para la investigación fue de tipo no probabilístico por conveniencia, ya que se elige de acuerdo a las necesidades del investigador (Monje, 2011).

### **3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La técnica que se empleó es la encuesta, en donde López y Fachelli (2015), refirieron que es una técnica que se basa en la recolección de datos. Para este trabajo se utilizó la encuesta como medio para la recolección de datos, la misma que fue aplicada de manera virtual, creada en la plataforma Google Forms y distribuidos a la población de la investigación mediante redes sociales tales como Facebook, Instagram, correo electrónico y Whatsapp. Para lo cual se utilizará dos instrumentos los cuales se detallan a continuación:

El instrumento para medir Actitudes hacia la inclusión educativa es la Escala de Actitud hacia la Inclusión Educativa del autor Oscar Roberto Reátegui García, conformada por 14 ítems, los cuales que tienen cinco alternativas de respuesta, la primera es totalmente de acuerdo (TA), la segunda es de acuerdo (DA), la tercera es indeciso (I), la cuarta es en desacuerdo (ED), y la quinta es totalmente en desacuerdo (TD). Su valoración total y la puntuación es numérica, teniendo como puntaje mínimo de 0 a 42 puntos con una actitud de rechazo y el puntaje máximo de 43 a más referenciando a una actitud de aceptación, con una administración individual o masiva. Para la segunda variable trabajamos con la Escala de Satisfacción laboral en docentes, la cual cuenta con siete dimensiones, compuesta por 36 ítems, los cuales tienen las siguientes alternativas de respuesta: totalmente satisfecho (TA), satisfecho (S), indeciso (I), insatisfecho (IN), y totalmente insatisfecho (TI). (Anexo 03)

Hernández, Fernández y Baptista (2014), refieren que se habla de validez cuando el instrumento a utilizar cumple con medir las variables que se pretende medir, encontrando tres tipos, contenido, criterio y constructo. De manera que la validez del instrumento la trabajamos a través del juicio de expertos, viniendo a ser esto opiniones de parte de profesionales; las cuales son las correcciones que realizaron con el objetivo de que las interrogantes o enunciados del cuestionario sean comprensibles, en relación con los indicadores (Valderrama, 2017). Del mismo modo se solicitó la opinión de profesionales relacionados con el área de

investigación, es decir profesionales temáticos y metodólogos, a los cuales se les brindó un formato, en los cuales se recogió la opinión de los jueces analizando cada ítem de los instrumentos referente a la coherencia, claridad y pertinencia.

### **Validez**

Para la validez de nuestro instrumento se trabajó por medio de juicio de expertos, el grupo de expertos considerados estuvo integrado por 5 académicos (Anexo 07), se tuvo en cuenta criterios en área de experticia tales como conocimiento del área educativa, clínica y organizacional, con el propósito de que las opiniones que se obtuviera procediesen de estas tres áreas que consideramos están involucradas en la investigación y de esta manera se enriquezca su contenido. Los resultados que se obtuvieron fueron procesados en el Programa de Microsoft Excel a través de la fórmula de V-Aiken, se obtuvieron valores de 1.0 para la escala de Actitud hacia la inclusión educativa, así como también para la escala de Satisfacción Laboral en docentes, lo cual evidencia un excelente nivel de validez de contenido (Anexo 8).

### **Confiabilidad**

Para la obtención de la confiabilidad se aplicó una prueba piloto a 20 docentes de diferentes instituciones educativas (Anexo 9), una vez obtenido los resultados se analizó mediante el coeficiente alfa de Cronbach, donde los valores de confiabilidad obtenidos de la escala de Actitud hacia la inclusión educativa son de .811 y la escala de Satisfacción Laboral en docentes tiene un valor de confiabilidad de .845, de este modo se puede afirmar que las escalas son confiables (Anexo 10).

### **3.5 Procedimientos**

Primeramente, se identificó las variables, seguidamente se procedió a realizar una revisión bibliográfica, la revisión de antecedentes y teorías relacionadas al tema para de esta manera conocer mucho más el tema de investigación y contar con una buena base teórica, del mismo modo se procedió con la búsqueda de instrumentos que nos permitan medir las

variables de estudio para lo cual se envió una solicitud para el uso de dichos instrumentos y su aprobación de parte del autor de los mismos (Anexo 05 y 06) así como también se procedió a realizar la validez y confiabilidad de los mismos mediante la V de Aiken y una prueba piloto aplicada a 20 personas con características similares a la de nuestra población.

Una vez contado con lo anterior se procedió a distribuir el enlace oficial de nuestros cuestionarios a nuestra población, previo a ello se ha elaborado una carta de presentación de los investigadores del estudio a fin de presentarla al directos de la UGEL San Martín en la que se nos ha brindado las facilidades en las diferentes instituciones educativas inclusivas de la ciudad de Tarapoto, se obtuvo con el visto bueno y aprobación para el desarrollo y aplicación de nuestros instrumentos por lo que se procedió a comunicarnos con el encargado de educación inclusiva en la región San Martín, y procedimos a comunicarnos con los docentes que tienen en sus aulas estudiantes con NEE, de esta manera se procedió a solicitar el asentimiento informado de los docentes para su participación voluntaria en el estudio.

### **3.6 Método de análisis de datos**

Una vez que se contó con los datos de la aplicación de instrumentos se procedió a realizar un vaciado de los mismos en una hoja de cálculo de Microsoft Excel, posteriormente se empleó el Software IBM SPSS Statistics - Versión 26 en el cual realizamos una limpieza de datos utilizando el estadístico Shapiro-Wilk para realizar nuestra prueba de normalidad para en base a ello realizar nuestros análisis descriptivos e inferenciales con los cuales daremos respuesta a los objetivos de investigación en donde los datos de la nuestra muestra resultaron ser anormales por lo cual se usó el estadístico Spearman con el fin de conocer la correlación de ambas variables.

### **3.7 Aspectos éticos**

El estudio siguió lineamientos éticos del Colegio de Psicólogos del Perú, así como el código de conducta de las normas APA para la investigación científica, es así que se adoptaron los principios de confidencialidad en las que se respetó el anonimato de las personas que participan, consentimiento informado, de autonomía ya que nuestros participantes fueron informados de los objetivos de nuestro estudio con su participación voluntaria y respeto de su identidad, justicia ya que se garantizó un trato de respeto, e igualitario en nuestra investigación y beneficencia, ya que con nuestra investigación se generará mayor conocimiento en cuanto a satisfacción y actitud hacia la inclusión se refiere. Además, los resultados que se obtengan no fueron manipulados, por lo que los objetivos del estudio se concretaron de manera apropiada.



#### IV. RESULTADOS

**Tabla 1**

*Prueba de Normalidad*

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
COGNITIVA	,960	28	,352
AFECTIVA	,800	28	,000
CONDUCTUAL	,972	28	,622
ACTITUD	,947	28	,171
SATISFACCION	,968	28	,537

Fuente: Spss versión 26

En la Tabla 1 se exponen las puntuaciones de la prueba de normalidad donde se muestra que las variables cognitiva, conductual, actitud y satisfacción, tienen distribución normal con sig. > 0.05, sin embargo, la variable afectiva tiene una distribución anormal con sig. < 0.05 por lo que se determinó usar la estadística no paramétrica Rho de Spearman.

**Tabla 2**

*Coefficiente de correlación Rho Spearman de las variables.*

		SATISFACCIÓN	
Rho de Spearman	ACTITUD	Coefficiente de correlación	,440*
		Sig. (bilateral)	,019
		N	28

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

En la Tabla 2 se determina mediante el coeficiente de correlación de Rho Spearman que existe una correlación positiva de intensidad moderada entre las variables de actitud y satisfacción, con un valor de  $r = ,440^*$ , lo cual indica que mientras mayor sea la actitud hacia la inclusión educativa mayor será la satisfacción laboral en docentes.

**Tabla 3**

*Coeficiente de correlación Rho Spearman entre satisfacción laboral y la dimensión cognitiva*

	Rho Spearman Satisfacción Laboral		N
	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	
Cognitiva	-,225	,251	28

*Fuente: Elaboración Propia*

En la Tabla 3 se determinó la existencia de una correlación negativa débil entre satisfacción laboral y la dimensión cognitiva ( $r=-,225$ ), asimismo el sig. bilateral fue mayor al 0.05 lo cual indica que no se corrobora la hipótesis de correlación.

**Tabla 4**

*Coeficiente de correlación Rho Spearman entre satisfacción laboral y la dimensión afectiva*

	Rho Spearman Satisfacción Laboral		N
	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	
Afectiva	-,107	,588	28

*Fuente: Elaboración Propia*

En la Tabla 4 se determinó la existencia de una correlación negativa débil entre satisfacción laboral y la dimensión afectiva ( $r=-,107$ ), asimismo el sig. bilateral fue mayor al 0.05 lo cual indica que no se corrobora la hipótesis de correlación.

**Tabla 5**

*Coeficiente de correlación Rho Spearman entre satisfacción laboral y la dimensión conductual*

	Rho Spearman Satisfacción Laboral		N
	Coeficiente de correlación	Sig. (bilateral)	
Afectiva	,697**	,000	28

*Fuente: Elaboración Propia*

En la Tabla 5 se determinó la existencia de una correlación positiva fuerte entre satisfacción laboral y la dimensión conductual de actitud hacia la inclusión

educativa ( $r=697^{**}$ ), asimismo el sig. bilateral fue menor al 0.05 lo cual indica que se corrobora la hipótesis de correlación.

**Tabla 6**

*Niveles de Satisfacción Laboral en la muestra de docentes de las instituciones inclusivas de la ciudad de Tarapoto*

	<i>Satisfacción Laboral</i>	
	<i>N</i>	<i>%</i>
BAJA	28	100%
MEDIA	0	0%
BUENA	0	0%

*Fuente: Elaboración Propia*

En la Tabla 6, se evidencia que el 100% de la muestra se ubica en nivel bajo de satisfacción laboral.

**Tabla 7**

*Niveles de Actitud hacia la Inclusión en la muestra de docentes de las instituciones inclusivas de la ciudad de Tarapoto*

	<i>Actitud hacia la inclusión educativa</i>	
	<i>N</i>	<i>%</i>
ACEPTACIÓN	23	82%
RECHAZO	5	18%

*Fuente: Elaboración Propia*

En la Tabla 7, se evidencia que el 82% de la muestra se ubica en un nivel de aceptación, y el 18% restante en un nivel de rechazo.

## V. DISCUSIÓN

La investigación realizada tuvo como finalidad la de poder encontrar la relación existente en las variables de satisfacción laboral en docentes y la actitud ante la inclusión en centros de educación básica regular de la ciudad de Tarapoto, 2022; es así que de esta manera es posible poder conocer el impacto que de las variables estudiadas en los docentes y en su actitud ante el hecho de tener a un estudiante con habilidades educativas especiales en el aula; donde se obtuvo como resultado una existencia de correlación positiva de intensidad moderada entre las variables con un valor de  $r = ,440^*$ , resultado que corrobora la hipótesis propuesta, interpretándose que a mayor nivel de satisfacción laboral la actitud hacia la inclusión educativa será más positiva; este resultado tiene semejanza con lo expuesto por León, N (2019), Ecuador, en su investigación sobre asociación en la gestión e inclusión educativa de estudiantes con NEE, concluyendo que existe una correlación entre sus variables, sin embargo hace énfasis en que aún existen dificultades en cuanto se refiere a planificación educativa. Algunas otras investigaciones que tienen resultados semejantes con los que se obtuvieron son las de Angesncheidt, L. y Navarrete, I. (2017), quienes realizaron una investigación en referencia a las actitudes de los docentes acerca de la educación inclusiva en Uruguay, en el cual se evaluaba la actitud docente, encontrando una actitud de favorecimiento en cuanto se refiere a la inclusión educativa y la ejecución, del mismo modo, esta es más positiva cuando los docentes se sienten más capacitados y con experticia.

De la misma manera, en cuanto a los objetivos específicos, el primero está orientado a poder encontrar la relación entre la variable satisfacción laboral y la dimensión cognitiva, obteniendo una correlación negativa débil ( $r = -0,225$ ), este resultado sugiere que a menor satisfacción laboral los pensamientos, ideas, creencias que se puedan tener sobre la inclusión educativa serán negativos; este resultado se asemeja a lo encontrado por Gonzales, E (2019) cuyo estudio se plantea explicar las actitudes que se tienen la inclusión, concluyendo que los docentes presentan actitud de duda con respecto a la inclusión, resaltando en el área cognitiva, es decir no se sienten aptos para realizar esta función, y como ya hemos mencionado anteriormente el factor cognitivo es muy importante en la

inclusión de los estudiantes con NEE en un aula regular ya que permitirá una adecuada gestión de percepciones, creencias y/o pensamientos.

De igual modo, se planteó como objetivo determinar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión afectiva, obteniendo como resultado una correlación negativa débil ( $r=-0,107$ ), la dimensión afectiva, es fundamental ya que nos ayudará para agrupar experiencias positivas, negativas, sentimientos de agrado o desagrado, esto coincide con lo mencionado por Caycho, J (2018). Quien habla acerca de la responsabilidad laboral y la postura frente a la inserción en la práctica educativa inclusiva de los profesores, mencionando que la actitud hacia la inclusión y la motivación laboral ayuda en el carácter educativo brindado por los docentes, es decir que mientras los docentes se sientan motivados estos presentarán una mejor actitud ante la inclusión de niños con NEE en sus aulas regulares. Del mismo modo Salcedo, M (2021) quien busca identificar la relación entre actitudes y percepción de los maestros frente la inclusión, concluye que en la mayoría de las investigaciones y estudios que ha revisado existe una correlación en cuando en cuanto se refiere a actitudes o percepción hacia la inclusión educativa. En cuanto a la dimensión afectiva, es importante mencionar que si bien es cierto que los docentes sienten afecto por los estudiantes con NEE y entienden que el aprendizaje que presentan es diferente al del resto, entienden como un reto el poder trabajar con ello, se puede añadir también que cierta parte de ellos considera a la inclusión como una práctica no deseada en sus instituciones. Los resultados que se obtuvieron en esta dimensión y correlación pueden relacionarse con Díaz y Franco (2008), los cuales pudieron identificar ambivalencia en las actitudes que presentan los docentes hacia la inclusión, lo cual es entendido como una aparente aceptación hacia la persona con NEE, que puede ser entendida como pesar o lástima llevándolos a ubicar al estudiante dentro del aula sin ningún convencimiento.

En relación a nuestro tercer objetivo buscó determinar la relación entre la satisfacción laboral y la dimensión conductual, obteniendo una correlación moderada positiva ( $r=0,697^{**}$ ), interpretándose que ante mayor satisfacción laboral mayor será el conocimiento o conocimiento o capacitación docente ante la situación de tener un niño con NEE en un aula regular, coincidiendo con Polo,

T. y Aparicio, M. (2018) quienes en aras de una sociedad justa e igualitaria creen que es de suma importancia una educación inclusiva, ante ello se analiza las actitudes docentes ya que esto es un pilar clave en la inclusión, así mismo los docentes infantiles son los que presentan actitudes más positivas. En la dimensión conductual está relacionada directamente con las prácticas pedagógicas dentro del aula; es decir los métodos que usa el docente en eula para que sus estudiantes respondan de manera heterogénea, más que definir y aplicar métodos de enseñanza especiales para alumnos especiales, es necesario plantearse y llevar a cabo una enseñanza y aprendizaje eficientes para todos los alumnos (Ainscow, 1995).

Así también, se exponen los resultados de actitud hacia la inclusión educativa y satisfacción laboral por niveles, habiendo obtenido para la variable de actitud hacia la inclusión educativa un total del 82% de la muestra que se ubica con una actitud de aceptación, y un 18% con una actitud de rechazo, con estos datos se puede afirmar que, casi todos los docentes presentan una actitud de aceptación. Otras investigaciones realizadas sobre actitud hacia la inclusión evidenciaron resultados similares, Reátegui (2016), en su investigación encontró que los docentes presentan una categoría media de eficiencia (44%), al tener estudiantes incluidos en sus aulas regulares. Los altos niveles de actitud hacia la inclusión educativa encontrados en la muestra de docentes, indican que, al tener en sus aulas a un estudiante con NEE ellos buscarán las estrategias más adecuadas, así como también mejorarán su metodología para poder trabajar con ellos.

Para la satisfacción laboral, el 100% de los encuestados está dentro del nivel bajo; este resultado se asemeja a lo entrado por Ruiz (2019) donde el 35% de la muestra manifestó no sentirse satisfechos con su trabajo. A partir de estos resultados se puede afirmar que los docentes no se sienten cómodos en sus centros de trabajo y más si dentro de sus aulas está incluido un niño con NEE.

A partir de lo encontrado a nivel estadístico y las propuestas teóricas, podemos mencionar de que la satisfacción laboral y su práctica habitual, tiene un impacto significativo sobre todas las dimensiones de la actitud hacia la inclusión educativa, afirmando que, la práctica del satisfacción laboral resultaría una

alternativa efectiva si se pretende disminuir las actitudes negativas que presentan los docentes frente a la “dificultad” de tener un niño con NEE en un aula regular, incrementar el nivel de involucramiento de los docentes con los alumnos, paliar los índices de poca capacitación, acrecentar y mejorar las metodologías dentro del aula, plantear y llevar a cabo una enseñanza y aprendizaje eficiente para todos los alumnos.

## **VI. CONCLUSIONES**

- 6.1** La confiabilidad de ambos instrumentos empleados queda demostrada, ya que, para la Escala de Actitud hacia la Inclusión Educativa se obtuvo un alfa de Cronbach de  $\alpha=0,811$ , y para el Escala de Satisfacción Laboral  $\alpha=0.845$ .
- 6.2** Se encontró que ambas variables presentan un nivel de correlación moderada, según un valor de  $r=,440^*$ , así mismo, se confirma la hipótesis de estudio, al tener un nivel de significancia de  $p=0,019$ ; es decir, a mayor nivel de satisfacción laboral, mejor será la actitud hacia la inclusión educativa.
- 6.3** Existe una correlación negativa débil entre la variable satisfacción laboral y la dimensión cognitiva, con un valor igual a  $r=-,225$ , y la significancia de  $p=251$ , por lo que se infiere que en cuanto a la dimensión se percibe que los docentes presentan ideas de rechazo ante la inclusión educativa.
- 6.4** Existe una correlación negativa débil, por los valores obtenidos entre la variable satisfacción laboral y la dimensión afectiva  $r=-,107$ , y la significancia de  $p=588$ , tal es así que se infiere que en cuanto a la dimensión se percibe que los docentes presentan sentimientos y estados de ánimo negativos al estar frente a la inclusión educativa.
- 6.5** Existe una correlación positiva moderada, esto es así por los valores obtenidos de  $r=0,697^{**}$ , y  $p=0,000$ , tal es así, que se confirma la hipótesis de investigación; se interpreta que, a mayor capacitación docente y mayor conocimiento de las estrategias educativas, mejor será la actitud ante la inclusión educativa.
- 6.6** El total de docentes que presentan una actitud de aceptación ante la inclusión educativa, representan el 82%, y aquellos con una actitud de rechazo el 18%. Para la variable satisfacción laboral, los porcentajes de acuerdo a los niveles se evidencia en su totalidad 100% que los docentes presentan una baja satisfacción laboral.



## **VII. RECOMENDACIONES**

- 7.1** Tras los resultados de la correlación obtenidos, se recomienda a los directores gestionar para promover capacitación docente para una actitud docente hacia la inclusión educativa los estudiantes con NEE en las aulas regulares.
- 7.2** Se sugiere implementar los lineamientos de convivencia escolar del Minedu, para tener dentro la Institución una convivencia saludable, esto se puede realizar a través de su comité de gestión de bienestar.
- 7.3** Los directores de las Instituciones Educativas deben implementar normas y planteamientos referidos a educación las cuales deben guardar relación con lo establecido por el sector educación, esto permitirá que los docentes puedan realizar sus labores con certeza del cumplimiento de sus funciones y de la valoración de su capacidad y formación, así mismo estarán abiertos a cambiar o mejorar las actitudes, mejorando así la calidad en la educación.
- 7.4** En las Instituciones con EBR los directores juntamente con el área de bienestar deben trabajar la sensibilización y las actitudes ya que estas son la base principal de la práctica de la inclusión, es importante trabajarlas así también poder mejorar las actitudes docentes y que estas sean más positivas en lo diverso, esto traerá conductas más comprometidas por parte de los docentes.
- 7.5** Los directores de las Instituciones Educativas pueden gestionar convenios con diferentes instituciones que puedan brindar capacitación a su personal docentes en cuanto a inclusión educativa se refiere.
- 7.6** Los directores de las Instituciones juntamente con con sus comités de bienestar o área de bienestar deben desarrollar actividades en las que permitan a los docentes integrarse con los estudiantes con NEE.

- 7.7** Las autoridades escolares, deben brindar indicaciones u orientaciones constantes en cuanto a las estrategias educativas usadas con los estudiantes con NEE.
- 7.8** Las instituciones educativas deben trabajar articuladamente con el SAANEE, ya que es este quien tiene es el responsable de brindar asesorías y capacitaciones a los docentes y también a los no docentes de las instituciones inclusivas, estas capacitaciones están relacionadas en aspectos tales como adaptación curricular, evaluación, así como el trabajo con la familia y la comunidad.
- 7.9** Se exhorta a los docentes a tener una mayor involucración con los estudiantes, de la misma manera, brindar más interés a diferentes áreas como viene a ser su desarrollo personal, emocional y académico, para ello se pueden aprovechar las horas de tutoría, para que todos puedan involucrarse en el proceso de la inclusión.
- 7.10** Se sugiere el poder realizar muchos más estudios con las variables estudiadas, de esta manera se recabará más información acerca de lo que es la correlación entre estas.

## REFERENCIAS

- Angenscheidt, L. & Navarrete, I. (2017). Actitudes de los docentes acerca de la educación inclusiva. *Ciencias Psicológicas*, 11(2), 233-243. <https://doi.org/10.22235/cp.v11i2.150>
- Ainscow, M. (2003). Desarrollo de sistemas educativos inclusivos. The University of Manchester. Ponencia presentada en San Sebastián, octubre de 2003.
- Ainscow, M. (1995). Necesidades especiales en el aula. Guía para la formación del profesorado. Madrid: Narcea, s.a. de ediciones. UNESCO
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An Introduction to Theory and Research. *Reading, MA: Addison-Wesley*. <https://people.umass.edu/aizen/f&a1975.html>
- Ajzen, I. (1988). From intentions to actions. En I. Ajzen (ed.). Attitudes, personality and behaviour. *Chicago: The Dorsey Press*. <https://psicoexperimental.files.wordpress.com/2011/03/ajzeni-2005-attitudes-personality-and-behaviour-2nd-ed-open-university-press.pdf>
- Allport, G. (1935). Attitudes. En C. Murchison (Ed.), *Handbook of social Psychology*. Worcester: Clark University Press. <http://web.comhem.se/u52239948/08/allport35.pdf>
- Arias, J., Villasís, Á., & Miranda, M. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Batsiou, S., Bebetos, E., Panteli, P., & Antoniou, P. (2008). Attitudes and Intention of Greek and Cypriot Primary Education Teachers towards Teaching Pupils with Special Educational Needs in Mainstream Schools. *International Journal of Inclusive Education*, 12(2), 201-219. <http://dx.doi.org/10.1080/13603110600855739>
- Booth, T., & Ainscow, M. (2011). Índice para la inclusión. Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva. Madrid: Consorcio Universitario para la Educación Inclusiva. <https://publicaciones.unirioja.es/ojs/index.php/contextos/article/view/514>

- Cabrera, V. (2009). Teorías, medición y cambio de actitudes. <https://tuvntana.files.wordpress.com/2009/03/ficha-unidad-ii-apunte-decatedrapercepcion-social-cognicion-social-y-cultura-subjetiva3.doc>.
- Caycho, J. (2018). *El compromiso laboral y actitud frente a la inclusión en la práctica educativa inclusiva de los docentes en las Instituciones Educativas de San Juan de Miraflores*. [Tesis para optar el título profesional de doctora en educación. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/23016>
- Chiner, E. (2011). *Las percepciones y actitudes del profesorado hacia la inclusión del alumnado con necesidades educativas especiales como indicadores del uso de prácticas educativas inclusivas en el aula*. [Tesis para optar por el grado de doctor]. Universidad de Alicante, España. <http://www.cervantesvirtual.com/obras/autor/37807/Chiner%20Sanz,%20Esther>
- Gonzales, E. (2019). *Actitud hacia la educación inclusiva en profesores de cuatro instituciones educativas de Ventanilla*. [Tesis de Maestría. Universidad San Ignacio de Loyola]. <https://n9.cl/4hd6j>
- González-Rojas, Y.; Triana-Fierro, D. (2018). Actitudes de los docentes frente a la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales. *Educación y Educadores*, 21(2), 200-218. 10.5294/edu.2018.21.2.2
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). Metodología de investigación. México: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA
- León, N. (2019). *Gestión e inclusión educativa de estudiantes con necesidades educativas especiales de la Unidad Educativa "Diez de Agosto" Vinces, Ecuador, 2018*. [Tesis para optar por el grado de maestría. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/35330>
- Locke, E. (1976). "La naturaleza y las causas de satisfacción en el trabajo". Dunnette. Manual de psicología industrial y organizacional. Rand Mc Nally college Ed. <http://books.google.cl/books?id=q3E0109oUtUC&printsec=frontcover&dq>

=Handbook+Of+industrial+and+organizational+psychology&lr=#v=onepage&q=&f=false

López, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. *Creative Commons*.  
[https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua\\_a2016\\_cap2-3.pdf25](https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163567/metinvsocua_a2016_cap2-3.pdf25)

Macarulla, I., y Saiz, M. (2009). Buenas prácticas de escuela inclusiva. La inclusión de alumnado con discapacidad: un reto, una necesidad. *Barcelona: Graó*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=362203>

Meneses, X. (2016). *Actitudes hacia la inclusión educativa en profesoras de primaria de instituciones privadas de educación básica regular de Lima Metropolitana*. [Tesis para optar por el título profesional en Psicología]. <http://doi.org/10.26439/ulima.tesis/3292>

Ministerio de Educación del Perú (2005). Plan Nacional de Educación Para Todos 2005 – 2015. Hacia una educación de calidad con equidad. *Minedu*. <http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/123456789/323/180.%20Plan%20Nacional%20de%20Educaci%C3%B3n%20para%20Todos%2020052015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ministerio de Educación del Perú (2021). Estrategia para el fortalecimiento de la gestión de la convivencia escolar, la prevención y la atención de la violencia en las instancias de gestión educativa descentralizada. *Minedu*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1537847/RVM%20N%C2%B0%20005-2021-MINEDU.pdf.pdf>

Ministerio de Educación del Perú (2010). Guía para orientar la intervención de los servicios de apoyo y asesoramiento para la atención de las necesidades educativas especiales SAANEE. *Minedu*. <http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/a/002/05-bibliografia-para-ebe/7guia-para-orientar-la-intervencion-de-los-saanee.pdf>

Ministerio de Educación del Perú (2012). Educación básica especial y educación inclusiva. Balance y perspectivas. *Minedu*. <http://www.minedu.gob.pe/minedu/archivos/a/002/05-bibliografia-para->

ebe/9educacion-basica-especial-y-educacion-inclusiva-balance-y-perspectivas.pdf

Ministerio de Educación del Perú. (2015). Normas y orientaciones para el desarrollo del año escolar 2016 en instituciones educativas y programas de educación básica (Resolución Ministerial N° 572-2015). <http://www.minedu.gob.pe/biae2016/pdf/rm-n-572-2015-minedu.pdf>

Ministerio de Educación del Perú (2016). Plan Estratégico Sectorial Multianual 2016-2021 del sector de educación. Minedu. <http://www.minedu.gob.pe/normatividad/pesem/PESEM-2016-2021.pdf>

Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía Didáctica. *Neiva: Universidad surcolombiana*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2017/02/Guia-didactica-metodologia-de-la-investigacion.pdf>

Morales, J., Moya, M., Gaviria, E., y Cuadrado, I. (2007). Psicología social. *Madrid: McGraw-Hill*. <https://www.redalyc.org/pdf/3378/337829542008.pdf>

Muntaner, J. (2010). De la integración a la inclusión: un nuevo modelo educativo. *Universidad de les Illes Balears*. [https://www.academia.edu/37878517/De\\_la\\_integraci%C3%B3n\\_a\\_la\\_inclusi%C3%B3n\\_un\\_nuevo\\_modelo\\_educativo](https://www.academia.edu/37878517/De_la_integraci%C3%B3n_a_la_inclusi%C3%B3n_un_nuevo_modelo_educativo)

Arnáiz, M.; Hurtado, P. y Soto, H. (Coords.), 25 años de Integración escolaren España: Tecnología e Inclusión en el ámbito educativo, laboral y comunitario (pp. 1-23). *Murcia: Consejería de Educación, Formación y Empleo*. [http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=6515&IDTIPO=246&RASTRO=c\\$m4330](http://www.carm.es/web/pagina?IDCONTENIDO=6515&IDTIPO=246&RASTRO=c$m4330)

Palma, S., (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: *Editora CARTOLAN EIRL*.

Polo, S. & Aparicio, T. (2018). Primeros pasos hacia la inclusión: Actitudes hacia la discapacidad de docentes en educación infantil. *Revista de*

Reátegui, M. (2016). La inclusión educativa en la Institución Educativa N° 00614 del distrito de Nueva Cajamarca, provincia de Rioja, 2016. [Tesis para optar por el grado de licenciado. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/17752>

Reátegui, O. (2014). *Asociación entre el tipo de actitud hacia la inclusión y satisfacción laboral en docentes de instituciones educativas inclusivas de los distritos de Tarapoto, Morales y Banda de Shilcayo en el año 2014*. [Tesis para optar por el grado de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/UCV/17583>

Ruiz, O. (2019). *Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local - Rioja, 2016*. [Tesis para optar por el grado de licenciado. Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/45510>

Saavedra, M., Hernández, A., y Ortega, L. (2014). *Estudio de caso de dos experiencias ganadoras del III Concurso Nacional Experiencias Exitosas en Educación Inclusiva – 2010* [Tesis para optar por el grado de maestría. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima]. <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/2/browse?type=author&value=Saavedra+N%C3%B1ez%2C+Mar%C3%ADa+Elena+De+Los+Milagros>

Sabucedo, J., y Morales, J. (2015). *Psicología social*. Madrid: *Médica Panamericana*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=572400>

Salcedo, M. (2021). *Relación entre actitudes y percepciones de docentes escolares hacia la inclusión*. [Tesis para optar por el grado de licenciada. Universidad de Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12724/13272>

Sánchez, S., y Mesa, M. (1998). Construcción de escalas para la evaluación de actitudes. En *Actitudes hacia la tolerancia y la cooperación en ambientes multiculturales. Evaluación e intervención educativa en un contexto concreto: la ciudad de Melilla*. Granada: *Editorial Universidad de*

Salamanca.

[http://e-](http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:20502/construccion_escalas.pdf)

[spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:20502/construccion\\_escalas.pdf](http://e-spacio.uned.es/fez/eserv/bibliuned:20502/construccion_escalas.pdf)

Sevilla, D; Martín, M, & Jenaro, C (2018). Actitud del docente hacia la educación inclusiva y hacia los estudiantes con necesidades educativas especiales. *Innovación educativa* (México, DF), 18(78), 115-141. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1665-26732018000300115&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-26732018000300115&lng=es&tlng=es).

Suárez, F. (2016). Consentimiento informado como criterio de inclusión. ¿Confusión conceptual, manipulación, discriminación o coerción? *Pers.Bioét*, 20(2), pp. 244-256. <http://www.scielo.org.co/pdf/pebi/v20n2/0123-3122-pebi-20-02-00244.pdf>

UNESCO (2006). Educación Inclusiva. Inclusión Internacional. <http://www.inclusioneducativa.org/ise.php?id=1>

Valderrama, S. (2017). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica: cuantitativa, cualitativa y mixta. *Lima: Editorial San Marcos*. <https://www.bibvirtual.ucb.edu.bo/opac/Record/100025114/Details>

Ventura, J., Arancibia, M., & Madrid, E. (2017). La importancia de reportar la validez y confiabilidad en los instrumentos de medición: Comentarios a Arancibia et al. *Revista Médica de Chile*, 145(7), pp. 955-956. [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S003498872017000700955&script=sci\\_arttext&tlng=n](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S003498872017000700955&script=sci_arttext&tlng=n)



# **ANEXOS**

## Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Actitud hacia la inclusión educativa	Rober A. Baron, Donn Byrne (2005). Es una disposición psicológica y adquirida, organizada a través de la propia experiencia que nota al individuo a reaccionar de una manera característica frente a determinadas personas, objetos o situaciones.	Resultados obtenidos de la escala de actitud hacia la inclusión educativa; Reátegui, O (2013).	Cognitiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Creencias</li> <li>• Pensamientos</li> <li>• Ideas</li> </ul>	1, 2, 3, 4, 5	Ordinal en escala tipo Likert
			Afectiva	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimientos</li> <li>• Estados de ánimo</li> <li>• Emociones</li> </ul>	6, 7	
			Conductual	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de las estrategias educativas en inclusión educativa.</li> <li>• Conocimiento del reglamento de educación para alumnos con NEE.</li> <li>• Realizar actividades que promuevan o favorezcan la inclusión de los alumnos con necesidades educativas especiales.</li> <li>• Elaborar materiales educativos adaptados a la inclusión</li> <li>• Fomentar el respeto hacia los alumnos con discapacidad.</li> <li>• Fomentar la integración y adaptación de los alumnos con NEE al sistema de EBR.</li> </ul>	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14	
Satisfacción laboral	S. Robbins (1198). Condición que genera emociones positivas o negativas, desarrollando sentimientos de agrado o desagrado y se progresa internamente o a través de	Resultados de la Escala de Satisfacción laboral en docentes; Reátegui, O (2013).	Beneficios laborales y/o remunerativos	Reconocimiento que se obtiene por el trabajo bien hecho Salario	2, 15, 20	Ordinal en escala tipo Likert
			Desarrollo personal	Posibilidad de promocionar Posibilidad de usar tus capacidades	4, 7, 10, 11, 21, 23, 24, 25, 26, 29	
			Relación con la comunidad	Responsabilidad asignada Superior inmediato	3, 9, 22, 27	

	manifestaciones externas.		Políticas administrativas	Horarios de trabajo Estabilidad en el trabajo	28	
			Condiciones físicas	Condiciones físicas en el trabajo	1, 14, 19	
			Relaciones sociales	Relaciones entre dirección y trabajadores en la institución Atención que se presta a las sugerencias que se hacen	22, 8, 13, 30	
			Desempeño de tareas	La variedad de tareas que realiza en el trabajo Libertad para elegir tu propio método de trabajo	5, 17, 12, 18	

## Matriz de consistencia

Formulación del problema	Formulación del objetivo	Hipótesis	Técnica e instrumentos de recolección de datos															
<p>¿Cuál es la relación que existe entre la actitud hacia la inclusión educativa con la satisfacción laboral de los docentes en las instituciones inclusivas de la ciudad de Tarapoto, 2022?</p>	<p><b>Objetivo general:</b> Identificar la relación entre la actitud hacia la inclusión educativa y satisfacción laboral en docentes en instituciones inclusivas de la ciudad de Tarapoto, 2022.</p> <p><b>Objetivos específicos:</b> Analizar la relación entre el área cognitiva y la satisfacción laboral en docentes en instituciones inclusivas de la ciudad de Tarapoto, 2022.</p> <p>Analizar la relación entre el área afectiva y la satisfacción laboral en docentes en instituciones inclusivas de la ciudad de Tarapoto, 2022.</p> <p>Analizar la relación el área conductual y la satisfacción laboral en docentes en instituciones inclusivas de la ciudad de Tarapoto, 2022.</p>	<p><b>Hipótesis general</b> H<sub>1</sub>: Existe una relación significativa entre la actitud hacia la inclusión educativa y satisfacción laboral en docentes en instituciones inclusivas de la ciudad de Tarapoto, 2022.</p> <p><b>Hipótesis específicas</b> Existe una relación significativa entre el área cognitiva y la satisfacción laboral en docentes en instituciones inclusivas de la ciudad de Tarapoto, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre el área afectiva y la satisfacción laboral en docentes en instituciones inclusivas de la ciudad de Tarapoto, 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre el área conductual y la satisfacción laboral en docentes en instituciones inclusivas de la ciudad de Tarapoto, 2022.</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos: - Escala de Actitud hacia la inclusión educativa  - Escala de Satisfacción Laboral en docentes</p>															
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Variable																
<p>Tipo Básica</p> <p>Diseño No experimental, correlacional y transversal</p>	<p>Población: 28 docentes inclusivos</p> <p>Muestra: 28 docentes inclusivos</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="3">Actitud hacia la inclusión</td> <td>Cognitiva</td> </tr> <tr> <td>Conductual</td> </tr> <tr> <td>Afectiva</td> </tr> </tbody> </table> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Variable</th> <th>Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="6">Satisfacción laboral</td> <td>Beneficios laborales y/o remunerativos</td> </tr> <tr> <td>Desarrollo personal</td> </tr> <tr> <td>Relación con la comunidad</td> </tr> <tr> <td>Políticas administrativas</td> </tr> <tr> <td>Condiciones físicas</td> </tr> <tr> <td>Relaciones sociales</td> </tr> <tr> <td>Desempeño de tareas</td> </tr> </tbody> </table>		Variable	Dimensiones	Actitud hacia la inclusión	Cognitiva	Conductual	Afectiva	Variable	Dimensiones	Satisfacción laboral	Beneficios laborales y/o remunerativos	Desarrollo personal	Relación con la comunidad	Políticas administrativas	Condiciones físicas	Relaciones sociales
Variable	Dimensiones																	
Actitud hacia la inclusión	Cognitiva																	
	Conductual																	
	Afectiva																	
Variable	Dimensiones																	
Satisfacción laboral	Beneficios laborales y/o remunerativos																	
	Desarrollo personal																	
	Relación con la comunidad																	
	Políticas administrativas																	
	Condiciones físicas																	
	Relaciones sociales																	
Desempeño de tareas																		

## Instrumentos de recolección de datos

### ESCALA DE ACTITUDES HACIA LA INCLUSIÓN EDUCATIVA

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de opiniones a las cuales agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas ni buenas ni malas ya que son solo opiniones.

TA: Totalmente de acuerdo

DA: De acuerdo

I: Indeciso

ED: En desacuerdo

TD: Totalmente en desacuerdo

N°	ITEM	RESPUESTAS				
		TA	DA	I	ED	TD
1	Los alumnos incluidos en aulas regulares retrasan el desarrollo regular de la clase.					
2	Los alumnos con discapacidad no son menos responsables que los alumnos regulares.					
3	Los alumnos incluidos son los que deben integrarse a la educación básica regular y no las instituciones a las necesidades de estos alumnos.					
4	Son los alumnos quienes tienen que encontrar sus estrategias de aprendizaje.					
5	Me siento limitado (a) al no poder dar una mejor enseñanza a mis alumnos con discapacidad.					
6	Me desagrada tener que preparar materiales especiales para los alumnos con discapacidad.					
7	Me emociona ver el interés o deseo de superación que ponen mis alumnos con discapacidad.					
8	Conozco los métodos de enseñanza en personas con discapacidad.					
9	Sé cuáles son los estilos de aprendizaje y métodos de estudio que tienen los alumnos con discapacidad.					
10	Sé cuáles son mis funciones y obligaciones como maestro/maestra de educación inclusiva.					
11	Integro a los alumnos discapacitados en grupos que estén conformados por alumnos regulares.					
12	Dedico tiempo a preparar materiales que ayuden a los alumnos con discapacidad en el aprendizaje de los temas desarrollados.					
13	Dedico tiempo a explicar la clase detalladamente a los alumnos discapacitados.					
14	Sensibilizo a los alumnos de la institución educativa acerca de las limitaciones, derechos y necesidades de los alumnos incluidos.					

## ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES

Instrucciones: A continuación, se le presenta una serie de opiniones a las cuales agradeceremos nos responda con total sinceridad marcando con un aspa a la alternativa que considere expresa mejor su punto de vista. Recuerde la escala es totalmente anónima y no hay respuestas ni buenas ni malas ya que son solo opiniones.

TS: Totalmente satisfecho

S: Satisfecho

I: Indeciso

IN: Insatisfecho

TI: Totalmente insatisfecho

N°	ITEM	RESPUESTAS				
		TS	S	I	IN	TI
1	La distribución física del salón de clases facilita la realización de mis labores.					
2	La recompensa económica es muy baja en relación a la labor que realizo al tener personas con discapacidad incluidas en mi aula.					
3	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser, aun cuando tenga alumnos incluidos.					
5	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
6	El director de mi institución es comprensivo.					
7	Me incomoda tener que dar clases a alumnos discapacitados.					
8	Siento que recibo un mal trato de parte de la institución.					
9	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
10	Me agrada tener alumnos incluidos.					
11	Mi trabajo como docente regular e inclusivo me permite desarrollarme personalmente.					
12	Me siento bien con la labor que realizo como docente inclusiva.					
13	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.					
14	El ambiente donde trabajo es confortable.					
15	Siento que la recompensa económica que recibo es bastante aceptable teniendo en cuenta que el trabajar con discapacitados demanda más esfuerzo.					
16	La sensación que me genera el tener que trabajar con alumnos discapacitados es bastante aceptable.					
17	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo, incluso al tener que preparar materiales especiales para los alumnos con discapacidad.					
18	Las tareas que realizo como docente inclusivo, las percibo como algo sin importancia.					
19	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.					
20	Felizmente mi trabajo me permite cumplir mis expectativas económicas.					

21	Trabajar tantas horas seguidas con alumnos regulares e incluidos, me agota.					
22	En la institución practicamos la solidaridad como valor entre trabajadores y alumnos.					
23	Me agrada ver los resultados que logro como docente y más aún con alumnos incluidos.					
24	Me aburre el hecho de tener que estar pendiente de los alumnos incluidos.					
25	Enseñar a alumnos incluidos me hace sentir realizado.					
26	Me gusta el trabajo que realizo como docente regular e inclusiva.					
27	No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo ya que opinan sobre mi trabajo sin haber pasado por la experiencia de tener alumnos incluidos en sus aulas.					
28	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias, como no tener más carga académica al tener alumnos incluidos en el aula.					
29	Me siento complacido con la actividad que realizo al integrar a los alumnos incluidos a la educación básica regular.					
30	El director del colegio reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo y los logros obtenidos como docente de alumnos incluidos.					

## Carta de Solicitud de uso de instrumentos



“Año del Bicentenario: 200 Años de Independencia”

**Señor:** Dr. Oscar Roberto Reátegui García

**Presente.** –

**Asunto:** Solicitamos autorización para uso de instrumentos.

Nos es muy grato comunicarnos con usted para expresarle nuestro saludo y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiantes del X ciclo de la Universidad Cesar Vallejo, en la sede Tarapoto, requerimos su apoyo brindándonos su autorización para el uso de sus 2 instrumentos “Actitud hacia la inclusión educativa” y “Satisfacción laboral en docentes”, para la realización de nuestra investigación.

El título nombre de nuestro trabajo de investigación es: **Actitud hacia la inclusión educativa y satisfacción laboral en docentes en instituciones inclusivas de la ciudad de Tarapoto, 2021** y siendo imprescindible contar con instrumentos que nos permitan medir estas variables es que acudimos a usted ya que cuenta con los instrumentos necesarios para la realización del mismo.

Expresándole nuestro sentimiento de respeto y consideración nos despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



David Adolfo López Fernández  
N° DNI: 73321693



Cladivel Gonzales Dávila  
N° DNI: 76280028



## Autorización de uso de los instrumentos

“Año del Bicentenario: 200 Años de Independencia”

### CARTA DE AUTORIZACIÓN PARA EL USO DE INSTRUMENTO

Estimados estudiantes Cladivel Gonzales Dávila y David Adolfo López Fernández, es un gusto para mi ver su interés en el tema de su investigación, así mismo me es grato otorgarles la autorización para el uso de los instrumentos **“Actitud hacia la Inclusión educativa”** y la escala de **“Satisfacción Laboral en Docentes”**, les deseo muchos éxitos en su investigación.

Me despido expresándoles muestra de mi estima personal.



.....  
Dr. Oscar Roberto Belzagui García  
PSICÓLOGO  
C.P. 17080

## Certificados de validez de contenido



### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE ACTITUD HACIA LA INCLUSIÓN

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Cognitiva</b>								
1	Los alumnos incluidos en aulas regulares retrasan el desarrollo regular de la clase.	X		X		X		
2	Los alumnos con discapacidad no son menos responsables que los alumnos regulares	X		X		X		
3	Los alumnos incluidos son los que deben integrarse a la educación básica regular y no las instituciones a las necesidades de estos alumnos.	X		X		X		
4	Son los alumnos quienes tienen que encontrar sus estrategias de aprendizaje.	X		X		X		
5	Me siento limitado (a) al no poder dar una mejor enseñanza a mis alumnos con discapacidad.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Conductual</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Conozco los métodos de enseñanza en personas con discapacidad.			X		X		
7	Sé cuáles son los estilos de aprendizaje y métodos de estudio que tienen los alumnos con discapacidad.	X		X		X		
8	Sé cuáles son mis funciones y obligaciones como maestro/maestra de educación inclusiva.	X		X		X		
9	Integro a los alumnos discapacitados en grupos que estén conformados por alumnos regulares.	X		X		X		
10	Dedico tiempo a preparar materiales que ayuden a los alumnos con discapacidad en el aprendizaje de los temas desarrollados.	X		X		X		
11	Dedico tiempo a explicar la clase detalladamente a los alumnos discapacitados.	X		X		X		
12	Sensibilizo a los alumnos de la institución educativa acerca de las limitaciones, derechos y necesidades de los alumnos incluidos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Afectiva</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Me emociona ver el interés o deseo de superación que ponen mis alumnos con discapacidad.	X		X		X		
14	Me desagrada tener que preparar materiales especiales para los alumnos con discapacidad.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Sandra Espinoza García    **DNI:** 42604315

**Especialidad del validador:** Maestría en Gestión Pública

05 de noviembre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



.....  
*Mg. Sandra Espinoza García*  
PSICÓLOGA - PSICOTERAPEUTA  
C.Ps.P. 21955

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Beneficios laborales y/o remunerativos</b>								
1	La recompensa económica es muy baja en relación a la labor que realizo al tener personas con discapacidad incluidas en mi aula.	X		X		X		
2	Siento que la recompensa económica que recibo es bastante aceptable teniendo en cuenta que el trabajar con discapacitados demanda más esfuerzo.							
3	Felizmente mi trabajo me permite cumplir mis expectativas económicas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal</b>								
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser, aun cuando tenga alumnos incluidos.	X		X		X		
5	Mi trabajo como docente regular e inclusivo me permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
6	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo, incluso al tener que preparar materiales especiales para los alumnos con discapacidad.	X		X		X		
7	Me agrada ver los resultados que logro como docente y más aún con alumnos incluidos.	X		X		X		
8	Enseñar a alumnos incluidos me hace sentir realizado.	X		X		X		
9	Me siento bien con la labor que realizo como docente inclusiva							
<b>DIMENSIÓN 3: Relación con la comunidad</b>								
10	El director de mi institución es comprensivo.	X		X		X		
11	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.							
12	El director del colegio reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo y los logros obtenidos como docente de alumnos incluidos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Políticas administrativas</b>								
13	Siento que recibo un mal trato de parte de la institución.	X		X		X		
14	La sensación que me genera el tener que trabajar con alumnos discapacitados es bastante aceptable.							
<b>DIMENSIÓN 5: Condiciones físicas</b>								
15	La distribución física del salón de clases facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
16	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
17	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.							
18	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias, como no tener más carga académica al tener alumnos incluidos en el aula.							
<b>DIMENSIÓN 6: Relaciones sociales</b>								
19	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
20	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
21	En la institución practicamos la solidaridad como valor entre trabajadores y alumnos.							
22	No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo ya que opinan sobre mi trabajo sin haber pasado por la experiencia de tener alumnos incluidos en sus aulas.							
<b>DIMENSIÓN 7: Desempeño de tareas</b>								
23	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
24	Las tareas que realizo como docente inclusivo, las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
25	Me aburre el hecho de tener que estar pendiente de los alumnos incluidos.	X		X		X		
26	Me gusta el trabajo que realizo como docente regular e inclusiva.	X		X		X		
27	Me siento complacido con la actividad que realizo al integrar a los alumnos incluidos a la educación básica regular.							
28	Me incomoda tener que dar clases a alumnos discapacitados.							
29	Me agrada tener alumnos incluidos.							
30	Trabajar tantas horas seguidas con alumnos regulares e incluidos, me agota.							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Sandra Espinoza García    **DNI:** 42604315

**Especialidad del validador:** Maestría en Gestión Pública

**05 de noviembre del 2021**

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



-----  
*Mg. Sandra Espinoza García*  
PSICÓLOGA - PSICOTERAPEUTA  
C.Ps.P. 21955

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE ACTITUD HACIA LA INCLUSIÓN**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Cognitiva</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
1	Los alumnos incluidos en aulas regulares retrasan el desarrollo regular de la clase.	X		X		X		
2	Los alumnos con discapacidad no son menos responsables que los alumnos regulares	X		X		X		
3	Los alumnos incluidos son los que deben integrarse a la educación básica regular y no las instituciones a las necesidades de estos alumnos.	X		X		X		
4	Son los alumnos quienes tienen que encontrar sus estrategias de aprendizaje.	X		X		X		
5	Me siento limitado (a) al no poder dar una mejor enseñanza a mis alumnos con discapacidad.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Conductual</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
6	Conozco los métodos de enseñanza en personas con discapacidad.			X		X		
7	Sé cuáles son los estilos de aprendizaje y métodos de estudio que tienen los alumnos con discapacidad.	X		X		X		
8	Sé cuáles son mis funciones y obligaciones como maestro/maestra de educación inclusiva.	X		X		X		
9	Integro a los alumnos discapacitados en grupos que estén conformados por alumnos regulares.	X		X		X		
10	Dedico tiempo a preparar materiales que ayuden a los alumnos con discapacidad en el aprendizaje de los temas desarrollados.	X		X		X		
11	Dedico tiempo a explicar la clase detalladamente a los alumnos discapacitados.	X		X		X		
12	Sensibilizo a los alumnos de la institución educativa acerca de las limitaciones, derechos y necesidades de los alumnos incluidos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Afectiva</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Me emociona ver el interés o deseo de superación que ponen mis alumnos con discapacidad.	X		X		X		
14	Me desagrada tener que preparar materiales especiales para los alumnos con discapacidad.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Ángel Alejandro Infantes Cruz **DNI:** 25535990

**Especialidad del validador:** Maestría en Ciencias de la Educación

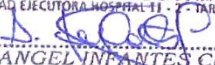
05 de noviembre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN  
UNIDAD EJECUTORA HOSPITAL II - T. TARAPOTO  
  
-----  
Mg. ANGEL INFANTES CRUZ  
PSICÓLOGO  
C.Ps.P. 4381  
-----

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Beneficios laborales y/o remunerativos</b>								
1	La recompensa económica es muy baja en relación a la labor que realizo al tener personas con discapacidad incluidas en mi aula.	X		X		X		
2	Siento que la recompensa económica que recibo es bastante aceptable teniendo en cuenta que el trabajar con discapacitados demanda más esfuerzo.							
3	Felizmente mi trabajo me permite cumplir mis expectativas económicas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal</b>								
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser, aun cuando tenga alumnos incluidos.	X		X		X		
5	Mi trabajo como docente regular e inclusivo me permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
6	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo, incluso al tener que preparar materiales especiales para los alumnos con discapacidad.	X		X		X		
7	Me agrada ver los resultados que logro como docente y más aún con alumnos incluidos.	X		X		X		
8	Enseñar a alumnos incluidos me hace sentir realizado.	X		X		X		
9	Me siento bien con la labor que realizo como docente inclusiva							
<b>DIMENSIÓN 3: Relación con la comunidad</b>								
10	El director de mi institución es comprensivo.	X		X		X		
11	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.							
12	El director del colegio reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo y los logros obtenidos como docente de alumnos incluidos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Políticas administrativas</b>								
13	Siento que recibo un mal trato de parte de la institución.	X		X		X		
14	La sensación que me genera el tener que trabajar con alumnos discapacitados es bastante aceptable.							
<b>DIMENSIÓN 5: Condiciones físicas</b>								
15	La distribución física del salón de clases facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
16	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
17	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.							
18	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias, como no tener más carga académica al tener alumnos incluidos en el aula.							
<b>DIMENSIÓN 6: Relaciones sociales</b>								
19	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
20	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
21	En la institución practicamos la solidaridad como valor entre trabajadores y alumnos.							
22	No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo ya que opinan sobre mi trabajo sin haber pasado por la experiencia de tener alumnos incluidos en sus aulas.							
<b>DIMENSIÓN 7: Desempeño de tareas</b>								
23	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
24	Las tareas que realizo como docente inclusivo, las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
25	Me aburre el hecho de tener que estar pendiente de los alumnos incluidos.	X		X		X		
26	Me gusta el trabajo que realizo como docente regular e inclusiva.	X		X		X		
27	Me siento complacido con la actividad que realizo al integrar a los alumnos incluidos a la educación básica regular.							
28	Me incomoda tener que dar clases a alumnos discapacitados.							
29	Me agrada tener alumnos incluidos.							
30	Trabajar tantas horas seguidas con alumnos regulares e incluidos, me agota.							



**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Mg. Ángel Alejandro Infantes Cruz **DNI:** 25535990

**Especialidad del validador:** Maestría en Ciencias de la Educación

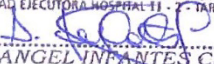
05 de noviembre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTIN  
UNIDAD EJECUTORA HOSPITAL II - T. TARAPOTO  
  
-----  
Mg. ANGEL INFANTES CRUZ  
PSICÓLOGO  
C. Ps. P. 4381  
-----

**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE ACTITUD HACIA LA INCLUSIÓN**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Cognitiva</b>								
1	Los alumnos incluidos en aulas regulares retrasan el desarrollo regular de la clase.	X		X		X		
2	Los alumnos con discapacidad no son menos responsables que los alumnos regulares	X		X		X		
3	Los alumnos incluidos son los que deben integrarse a la educación básica regular y no las instituciones a las necesidades de estos alumnos.	X		X		X		
4	Son los alumnos quienes tienen que encontrar sus estrategias de aprendizaje.	X		X		X		
5	Me siento limitado (a) al no poder dar una mejor enseñanza a mis alumnos con discapacidad.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Conductual</b>								
6	Conozco los métodos de enseñanza en personas con discapacidad.			X		X		
7	Sé cuáles son los estilos de aprendizaje y métodos de estudio que tienen los alumnos con discapacidad.	X		X		X		
8	Sé cuáles son mis funciones y obligaciones como maestro/maestra de educación inclusiva.	X		X		X		
9	Integro a los alumnos discapacitados en grupos que estén conformados por alumnos regulares.	X		X		X		
10	Dedico tiempo a preparar materiales que ayuden a los alumnos con discapacidad en el aprendizaje de los temas desarrollados.	X		X		X		
11	Dedico tiempo a explicar la clase detalladamente a los alumnos discapacitados.	X		X		X		
12	Sensibilizo a los alumnos de la institución educativa acerca de las limitaciones, derechos y necesidades de los alumnos incluidos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Afectiva</b>								
13	Me emociona ver el interés o deseo de superación que ponen mis alumnos con discapacidad.	X		X		X		
14	Me desagrada tener que preparar materiales especiales para los alumnos con discapacidad.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**


**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Cynthia Jackeline Pinedo Dávila    **DNI:** 44740047

**Especialidad del validador:** Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

05 de noviembre del 2021

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
.....  
**Dra. Cynthia J. Pinedo Davila**  
**PSICÓLOGA**  
**C.Ps.P. 18271**

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Beneficios laborales y/o remunerativos</b>								
1	La recompensa económica es muy baja en relación a la labor que realizo al tener personas con discapacidad incluidas en mi aula.	X		X		X		
2	Siento que la recompensa económica que recibo es bastante aceptable teniendo en cuenta que el trabajar con discapacitados demanda más esfuerzo.							
3	Felizmente mi trabajo me permite cumplir mis expectativas económicas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal</b>								
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser, aun cuando tenga alumnos incluidos.	X		X		X		
5	Mi trabajo como docente regular e inclusivo me permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
6	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo, incluso al tener que preparar materiales especiales para los alumnos con discapacidad.	X		X		X		
7	Me agrada ver los resultados que logro como docente y más aún con alumnos incluidos.	X		X		X		
8	Enseñar a alumnos incluidos me hace sentir realizado.	X		X		X		
9	Me siento bien con la labor que realizo como docente inclusiva							
<b>DIMENSIÓN 3: Relación con la comunidad</b>								
10	El director de mi institución es comprensivo.	X		X		X		
11	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.							
12	El director del colegio reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo y los logros obtenidos como docente de alumnos incluidos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Políticas administrativas</b>								
13	Siento que recibo un mal trato de parte de la institución.	X		X		X		
14	La sensación que me genera el tener que trabajar con alumnos discapacitados es bastante aceptable.							
<b>DIMENSIÓN 5: Condiciones físicas</b>								
15	La distribución física del salón de clases facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
16	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
17	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.							
18	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias, como no tener más carga académica al tener alumnos incluidos en el aula.							
<b>DIMENSIÓN 6: Relaciones sociales</b>								
19	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
20	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
21	En la institución practicamos la solidaridad como valor entre trabajadores y alumnos.							
22	No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo ya que opinan sobre mi trabajo sin haber pasado por la experiencia de tener alumnos incluidos en sus aulas.							
<b>DIMENSIÓN 7: Desempeño de tareas</b>								
23	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
24	Las tareas que realizo como docente inclusivo, las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
25	Me aburre el hecho de tener que estar pendiente de los alumnos incluidos.	X		X		X		
26	Me gusta el trabajo que realizo como docente regular e inclusiva.	X		X		X		
27	Me siento complacido con la actividad que realizo al integrar a los alumnos incluidos a la educación básica regular.							
28	Me incomoda tener que dar clases a alumnos discapacitados.							
29	Me agrada tener alumnos incluidos.							
30	Trabajar tantas horas seguidas con alumnos regulares e incluidos, me agota.							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**


**Apellidos y nombres del juez validador:** Dra. Cynthia Jackeline Pinedo Dávila    **DNI:** 44740047

**Especialidad del validador:** Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

05 de noviembre del 2021

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
-----  
**Dra. Cynthia J. Pinedo Davila**  
**PSICÓLOGA**  
**C.Ps.P. 18271**

Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Beneficios laborales y/o remunerativos</b>								
1	La recompensa económica es muy baja en relación a la labor que realizo al tener personas con discapacidad incluidas en mi aula.	X		X		X		
2	Siento que la recompensa económica que recibo es bastante aceptable teniendo en cuenta que el trabajar con discapacitados demanda más esfuerzo.							
3	Felizmente mi trabajo me permite cumplir mis expectativas económicas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal</b>								
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser, aun cuando tenga alumnos incluidos.	X		X		X		
5	Mi trabajo como docente regular e inclusivo me permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
6	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo, incluso al tener que preparar materiales especiales para los alumnos con discapacidad.	X		X		X		
7	Me agrada ver los resultados que logro como docente y más aún con alumnos incluidos.	X		X		X		
8	Enseñar a alumnos incluidos me hace sentir realizado.	X		X		X		
9	Me siento bien con la labor que realizo como docente inclusiva							
<b>DIMENSIÓN 3: Relación con la comunidad</b>								
10	El director de mi institución es comprensivo.	X		X		X		
11	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.							
12	El director del colegio reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo y los logros obtenidos como docente de alumnos incluidos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Políticas administrativas</b>								
13	Siento que recibo un mal trato de parte de la institución.	X		X		X		
14	La sensación que me genera el tener que trabajar con alumnos discapacitados es bastante aceptable.							
<b>DIMENSIÓN 5: Condiciones físicas</b>								
15	La distribución física del salón de clases facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
16	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
17	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.							
18	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias, como no tener más carga académica al tener alumnos incluidos en el aula.							
<b>DIMENSIÓN 6: Relaciones sociales</b>								
19	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
20	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
21	En la institución practicamos la solidaridad como valor entre trabajadores y alumnos.							
22	No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo ya que opinan sobre mi trabajo sin haber pasado por la experiencia de tener alumnos incluidos en sus aulas.							
<b>DIMENSIÓN 7: Desempeño de tareas</b>								
23	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
24	Las tareas que realizo como docente inclusivo, las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
25	Me aburre el hecho de tener que estar pendiente de los alumnos incluidos.	X		X		X		
26	Me gusta el trabajo que realizo como docente regular e inclusiva.	X		X		X		
27	Me siento complacido con la actividad que realizo al integrar a los alumnos incluidos a la educación básica regular.							
28	Me incomoda tener que dar clases a alumnos discapacitados.							
29	Me agrada tener alumnos incluidos.							
30	Trabajar tantas horas seguidas con alumnos regulares e incluidos, me agota.							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Oscar Roberto Reátegui García    **DNI:** 42908592

**Especialidad del validador:** Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

05 de noviembre del 2021



.....  
**Dr. Oscar Roberto Reátegui García**  
**PSICÓLOGO**  
**C.Ps.P. 17080**  
.....

**Firma del Experto Informante.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE ACTITUD HACIA LA INCLUSIÓN**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Cognitiva</b>								
1	Los alumnos incluidos en aulas regulares retrasan el desarrollo regular de la clase.	X		X		X		
2	Los alumnos con discapacidad no son menos responsables que los alumnos regulares	X		X		X		
3	Los alumnos incluidos son los que deben integrarse a la educación básica regular y no las instituciones a las necesidades de estos alumnos.	X		X		X		
4	Son los alumnos quienes tienen que encontrar sus estrategias de aprendizaje.	X		X		X		
5	Me siento limitado (a) al no poder dar una mejor enseñanza a mis alumnos con discapacidad.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Conductual</b>								
6	Conozco los métodos de enseñanza en personas con discapacidad.			X		X		
7	Sé cuáles son los estilos de aprendizaje y métodos de estudio que tienen los alumnos con discapacidad.	X		X		X		
8	Sé cuáles son mis funciones y obligaciones como maestro/maestra de educación inclusiva.	X		X		X		
9	Integro a los alumnos discapacitados en grupos que estén conformados por alumnos regulares.	X		X		X		
10	Dedico tiempo a preparar materiales que ayuden a los alumnos con discapacidad en el aprendizaje de los temas desarrollados.	X		X		X		
11	Dedico tiempo a explicar la clase detalladamente a los alumnos discapacitados.	X		X		X		
12	Sensibilizo a los alumnos de la institución educativa acerca de las limitaciones, derechos y necesidades de los alumnos incluidos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Afectiva</b>								
13	Me emociona ver el interés o deseo de superación que ponen mis alumnos con discapacidad.	X		X		X		
14	Me desagrada tener que preparar materiales especiales para los alumnos con discapacidad.	X		X		X		



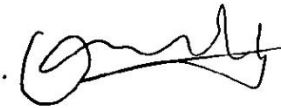
**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Oscar Roberto Reátegui García    **DNI:** 42908592

**Especialidad del validador:** Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad

05 de noviembre del 2021



.....  
**Dr. Oscar Roberto Reátegui García**  
**PSICÓLOGO**  
**C.Ps.P. 17080**  
.....

**Firma del Experto Informante.**

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo  
<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Beneficios laborales y/o remunerativos</b>								
1	La recompensa económica es muy baja en relación a la labor que realizo al tener personas con discapacidad incluidas en mi aula.	X		X		X		
2	Siento que la recompensa económica que recibo es bastante aceptable teniendo en cuenta que el trabajar con discapacitados demanda más esfuerzo.							
3	Felizmente mi trabajo me permite cumplir mis expectativas económicas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Desarrollo personal</b>								
4	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser, aun cuando tenga alumnos incluidos.	X		X		X		
5	Mi trabajo como docente regular e inclusivo me permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
6	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo, incluso al tener que preparar materiales especiales para los alumnos con discapacidad.	X		X		X		
7	Me agrada ver los resultados que logro como docente y más aún con alumnos incluidos.	X		X		X		
8	Enseñar a alumnos incluidos me hace sentir realizado.	X		X		X		
9	Me siento bien con la labor que realizo como docente inclusiva							
<b>DIMENSIÓN 3: Relación con la comunidad</b>								
10	El director de mi institución es comprensivo.	X		X		X		
11	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo.							
12	El director del colegio reconoce el esfuerzo que hago en mi trabajo y los logros obtenidos como docente de alumnos incluidos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Políticas administrativas</b>								
13	Siento que recibo un mal trato de parte de la institución.	X		X		X		
14	La sensación que me genera el tener que trabajar con alumnos discapacitados es bastante aceptable.							
<b>DIMENSIÓN 5: Condiciones físicas</b>								
15	La distribución física del salón de clases facilita la realización de mis labores.	X		X		X		
16	El ambiente donde trabajo es confortable.	X		X		X		
17	La comodidad que me ofrece el ambiente de trabajo es inigualable.							
18	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias, como no tener más carga académica al tener alumnos incluidos en el aula.							
<b>DIMENSIÓN 6: Relaciones sociales</b>								
19	El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
20	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
21	En la institución practicamos la solidaridad como valor entre trabajadores y alumnos.							
22	No me siento a gusto con mis compañeros de trabajo ya que opinan sobre mi trabajo sin haber pasado por la experiencia de tener alumnos incluidos en sus aulas.							
<b>DIMENSIÓN 7: Desempeño de tareas</b>								
23	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
24	Las tareas que realizo como docente inclusivo, las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
25	Me aburre el hecho de tener que estar pendiente de los alumnos incluidos.	X		X		X		
26	Me gusta el trabajo que realizo como docente regular e inclusiva.	X		X		X		
27	Me siento complacido con la actividad que realizo al integrar a los alumnos incluidos a la educación básica regular.							
28	Me incomoda tener que dar clases a alumnos discapacitados.							
29	Me agrada tener alumnos incluidos.							
30	Trabajar tantas horas seguidas con alumnos regulares e incluidos, me agota.							

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**            **Aplicable después de corregir [ ]**            **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Juan Rafael Juarez Díaz    **DNI:** 00832534

**Especialidad del validador:** Doctorado en Administración / Doctorado en Ciencias de la Educación


05 de noviembre del 2021

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
SECRETARÍA ORGANIZATIVA DE SAN MARTÍN - T  
Facultad de Ciencias Sociales y Humanidades  
Dr. Juan Rafael Juarez Díaz  
Docente Adscrito a la FCCSSyHUNSM

-----  
**Firma del Experto Informante.**

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE EL NIVEL DE ACTITUD HACIA LA INCLUSIÓN**

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Cognitiva</b>								
1	Los alumnos incluidos en aulas regulares retrasan el desarrollo regular de la clase.	X		X		X		
2	Los alumnos con discapacidad no son menos responsables que los alumnos regulares	X		X		X		
3	Los alumnos incluidos son los que deben integrarse a la educación básica regular y no las instituciones a las necesidades de estos alumnos.	X		X		X		
4	Son los alumnos quienes tienen que encontrar sus estrategias de aprendizaje.	X		X		X		
5	Me siento limitado (a) al no poder dar una mejor enseñanza a mis alumnos con discapacidad.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Conductual</b>								
6	Conozco los métodos de enseñanza en personas con discapacidad.			X		X		
7	Sé cuáles son los estilos de aprendizaje y métodos de estudio que tienen los alumnos con discapacidad.	X		X		X		
8	Sé cuáles son mis funciones y obligaciones como maestro/maestra de educación inclusiva.	X		X		X		
9	Integro a los alumnos discapacitados en grupos que estén conformados por alumnos regulares.	X		X		X		
10	Dedico tiempo a preparar materiales que ayuden a los alumnos con discapacidad en el aprendizaje de los temas desarrollados.	X		X		X		
11	Dedico tiempo a explicar la clase detalladamente a los alumnos discapacitados.	X		X		X		
12	Sensibilizo a los alumnos de la institución educativa acerca de las limitaciones, derechos y necesidades de los alumnos incluidos.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Afectiva</b>								
13	Me emociona ver el interés o deseo de superación que ponen mis alumnos con discapacidad.	X		X		X		
14	Me desagrada tener que preparar materiales especiales para los alumnos con discapacidad.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** Si hay suficiencia.

**Opinión de aplicabilidad:**    **Aplicable [ X ]**        **Aplicable después de corregir [ ]**        **No aplicable [ ]**

**Apellidos y nombres del juez validador:** Dr. Juan Rafael Juarez Díaz    **DNI:** 00832534

**Especialidad del validador:** Doctorado en Administración / Doctorado en Ciencias de la Educación

05 de noviembre del 2021

- <sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- <sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- <sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

**Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

  
GOBIERNO REGIONAL DE SAN MARTÍN - 7  
Decanato de Ciencias Sociales y Humanidades  
Dr. Juan Rafael Juarez Diaz  
Docente Adscrito a la FCCSSyH-UNSM

-----  
**Firma del Experto Informante.**

## Validez de los instrumentos

Tabla

*Evidencias de validez de contenido de la Escala Satisfacción Laboral en Docentes, mediante criterio de jueces.*

Ítem	juez 1	juez 2	juez 3	juez 4	juez 5	Sx1	Mx	CVC1	Pei	CVC1C
Ítem 01	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 02	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 03	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 04	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 05	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 06	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 07	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 08	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 09	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 10	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 11	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 12	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 13	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 14	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 15	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 16	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 17	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 18	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 19	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 20	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 21	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 22	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 23	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 24	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 25	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 26	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 27	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 28	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 29	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 30	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
									V.Aiken	1.00

*Evidencias de validez de contenido de la Escala de Actitud hacia la Inclusión Educativa, mediante criterio de jueces.*

Ítem	juez 1	juez 2	juez 3	juez 4	juez 5	Sx1	Mx	CVC1	Pei	CVC1C
Ítem 01	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 02	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 03	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 04	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 05	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 06	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 07	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 08	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 09	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 10	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 11	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 12	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 13	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
Ítem 14	3	3	3	3	3	15	5.0	1.0	0.00032	1.00
									V-Aiken	1.00

## Confiabilidad de los Instrumentos

Análisis de fiabilidad de la Escala de Satisfacción Laboral en docentes

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	30

## Análisis de fiabilidad de la Escala de Actitud hacia la Inclusión Educativa

Resumen del procesamiento de los casos

	N	%
Válidos	20	100,0
Casos Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,811	14



## Consentimiento informado

# ACTITUD HACIA LA INCLUSION EDUCATIVA Y SATISFACCION LABORAL EN DOCENTES

El presente proyecto de investigación es realizado por Cladivel Gonzales Dávila y David Adolfo López Fernández estudiantes del XI ciclo de la carrera de Psicología de la Universidad César Vallejo, el objetivo de dicho trabajo es establecer la relación entre actitud hacia la inclusión educativa y satisfacción laboral en docentes en instituciones inclusivas de la ciudad de Tarapoto, 2022.

En la misma se realizará la aplicación de dos instrumentos: Actitud hacia la inclusión educativa y Satisfacción laboral en docentes, el cual servirá para obtener nuestros resultados. La participación en dicho trabajo es voluntaria y la información que se recolecte será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera del objetivo que demanda la investigación.

Habiendo recibido la información necesaria y saldando todas las dudas respecto al trabajo que se realizará, acepto participar de manera voluntaria en el trabajo que realizan los estudiantes. Acepto que no habrá devolución de los resultados cuando esta tarea haya culminado.

Puesto que su participación es de índole voluntaria, usted decide participar o interrumpir en cualquier momento su colaboración sin que esto significa algún problema \*

- Acepto participar en la validación del instrumento
  - No acepto participar en la validación del instrumento
-

# Base de datos de la Muestra

## Datos recogidos: Actitud hacia la inclusión Educativa

VACEO DE ENCUESTAS - Excel

Cladivel Gonzales Davila

¿Qué desea hacer?

Compartir

Archivo Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

BO10 =SI.CONJUNTO(U10=\$CX\$2;\$CW\$2;U10=\$CX\$3;\$CW\$3;U10=\$CX\$4;\$CW\$4;U10=\$CX\$5;\$CW\$5;U10=\$CX\$6;\$CW\$6)

	A	B	C	E	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BP	BQ	BR	BS	BT	BUB	BVB	BWB	BXB	BY	BZ	CAC	BCC	CCD	CCE	CF	CG	CH	CI	CJ	CK	CL	CM	CNC	COC	PC		
	Puesto que su participación es de indole voluntaria, usted decide participar o interrumpir en cualquier momento su colaboración sin que esto significa algún problema	EDAD	SEXO	TIEMPO DE SERVICIO (AÑOS)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
1	Acepto participar en la validación del instrumento	37	FEMENINO	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	1	1	1	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	1	5	5	1	5	5		
2	Acepto participar en la validación del instrumento	51	FEMENINO	22	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	2	5	4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	1	5	
3	Acepto participar en la validación del instrumento	52	FEMENINO	23	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4
4	Acepto participar en la validación del instrumento	48	MASCULINO	20	2	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	5	4	2	4	5	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	1	4	4	3	4	4	3	3	4			
5	Acepto participar en la validación del instrumento	36	FEMENINO	10	4	4	3	2	3	1	4	2	4	2	2	2	2	2	5	5	2	4	5	3	5	5	3	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	5	3	2	5	2	2	5	4	2		
6	Acepto participar en la validación del instrumento	48	MASCULINO	25	4	4	5	5	5	4	4	2	5	4	2	4	3	2	4	4	3	2	3	1	1	4	1	2	1	4	1	1	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	4		
7	Acepto participar en la validación del instrumento	25	FEMENINO	1	4	2	2	2	1	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	5	4	1	3	4	4	5	4	4	3	2	4	5	1	4	2	4	3	5	2	4	4	4	2	4			
8	Acepto participar en la validación del instrumento	35	FEMENINO	5	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	4		
9	Acepto participar en la validación del instrumento	29	FEMENINO	2	2	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	1	1	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	4	4	1	4	4		
10	Acepto participar en la validación del instrumento	56	FEMENINO	34	2	2	1	2	5	2	5	1	1	3	4	5	4	5	1	1	2	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4	2	1	4	4	2	4	4	4	4	5	4	1	4	4	2	4	5	

Respuestas de formulario 1 Hoja1

Listo 100%

# Base de datos de la Muestra

## Datos recogidos: Satisfacción Laboral

VACEO DE ENCUESTAS - Excel

Cladivel Gonzales Davila

Archivos Inicio Insertar Disposición de página Fórmulas Datos Revisar Vista Programador Ayuda ¿Qué desea hacer? Compartir

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Edición

BO10 =SI.CONJUNTO(U10=\$CX\$2;\$CW\$2;U10=\$CX\$3;\$CW\$3;U10=\$CX\$4;\$CW\$4;U10=\$CX\$5;\$CW\$5;U10=\$CX\$6;\$CW\$6)

	A	B	C	E	AY	AZ	BA	BB	BC	BD	BE	BF	BG	BH	BI	BJ	BK	BL	BM	BN	BO	BQ	BR	BS	BT	BUB	BVB	BWB	BY	BZ	CAC	CC	CD	CE	CF	CG	CH	CI	CJ	CK	CL	CM	CN	CO	CP	CC		
	Puesto que su participación es de índole voluntaria, usted decide participar o interrumpir en cualquier momento su colaboración sin que esto significa algún problema	EDAD	SEXO	TIEMPO DE SERVICIO (AÑOS)	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
1	Acepto participar en la validación del instrumento	37	FEMENINO	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	1	1	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	1	5	5	1	5	5
2	Acepto participar en la validación del instrumento	51	FEMENINO	22	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	4	2	5	4	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	5	5	1	5
3	Acepto participar en la validación del instrumento	52	FEMENINO	23	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	4	4
4	Acepto participar en la validación del instrumento	48	MASCULINO	20	2	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	2	2	5	4	2	4	5	4	4	4	4	4	1	4	4	1	1	1	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4
5	Acepto participar en la validación del instrumento	36	FEMENINO	10	4	4	3	2	3	1	4	2	4	2	2	2	2	2	2	5	5	2	4	5	3	5	5	3	1	3	2	1	1	1	1	2	2	1	2	5	3	2	5	2	2	5	4	2
6	Acepto participar en la validación del instrumento	48	MASCULINO	25	4	4	5	5	5	4	4	2	5	4	2	4	3	2	4	4	3	2	3	1	1	4	1	2	1	4	1	1	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	4	4	4	
7	Acepto participar en la validación del instrumento	25	FEMENINO	1	4	2	2	2	1	5	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	1	3	4	4	5	4	4	3	2	4	5	1	4	2	4	3	5	2	4	4	4	2	4	
8	Acepto participar en la validación del instrumento	35	FEMENINO	5	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	2	2	4	4	
9	Acepto participar en la validación del instrumento	29	FEMENINO	2	2	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	1	1	5	4	5	4	5	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	2	4	4	1	4	4	4	
10	Acepto participar en la validación del instrumento	56	FEMENINO	34	2	2	1	2	5	2	5	1	1	3	4	5	4	5	1	1	2	4	5	5	4	2	5	4	5	4	4	2	1	4	4	2	4	4	4	4	5	4	1	4	4	2	4	5

Respuestas de formulario 1 Hoja1

Listo 100%

## Carta de Solicitud de Permiso a UGEL para aplicación de Instrumentos



### DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN UGEL SAN MARTÍN

AÑO DEL BICENTENARIO DEL PERÚ: 200 AÑOS DE INDEPENDENCIA

Tarapoto, 09/12/2021

**CARTA N° 030-2020-UGELSM-T/RR.HH.**

Sr:  
**DAVID ADOLFO LOPEZ FERNANDEZ.**  
**CLADIVEL GONZALES DAVILA.**

**ASUNTO:** Aceptación de solicitud

Por el presente, me dirijo a ustedes, a fin de hacer de su conocimiento, que se **acepta** su solicitud de autorización para la ejecución de su proyecto de investigación; debiendo coordinar con el responsable de Recursos Humanos.

Sin otro particular me suscribo ante usted.

Atentamente;



RUC: 20187348341  
Jr. San Pablo de la Cruz – Tarapoto – San Martín  
Facebook: Ugel San Martín

Teléfono: (042)527383

## Autorización para publicación de Resultados



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

### AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

#### Datos Generales

<b>Nombre de la Organización</b>	<b>RUC:</b>
UGEL SAN MARTÍN	20187348341
<b>Nombre del Titular o Representante legal</b>	
<b>Nombres y Apellidos:</b> Dr. Milton Avidon Flores	<b>DNI:</b> 01122917

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (\*), autorizo [ X ], no autorizo [ ] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

<b>Nombre del Trabajo de Investigación</b>	
Actitud hacia la inclusión educativa y satisfacción laboral en docentes en instituciones inclusivas de la ciudad de Tarapoto, 2022	
<b>Nombre del Programa Académico:</b>	
Programa académico para obtener el título profesional de Licenciado en Psicología	
<b>Autores:</b>	<b>DNI:</b>
Cladivel Gonzales Dávila	76280028
David Adolfo López Fernández	73321693

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

#### Lugar y Fecha:



(\* ) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**FACULTAD DE HUMANIDADES**

**ESCUELA PROFESIONAL DE PSICOLOGÍA**

### **Declaratoria de Autenticidad de los Asesores**

Nosotros, JANINA SAAVEDRA MELENDEZ, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES de la escuela profesional de PSICOLOGÍA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TARAPOTO, asesores de Tesis titulada: "ACTITUD HACIA LA INCLUSIÓN EDUCATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES EN INSTITUCIONES INCLUSIVAS DE LA CIUDAD DE TARAPOTO, 2022", cuyos autores son LOPEZ FERNANDEZ DAVID ADOLFO, GONZALES DAVILA CLADIVEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

Hemos revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TARAPOTO, 15 de Julio del 2022

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
JANINA SAAVEDRA MELENDEZ <b>DNI:</b> 70761493 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7571-7271	Firmado electrónicamente por: JASAAVEDRAME el 04-08-2022 21:20:39

Código documento Trilce: TRI - 0347206