



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Educación inclusiva y desempeño laboral en una institución educativa  
de Durán Ecuador, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**  
Maestra en Administración de la Educación

**AUTORA:**

Ramirez Andrade, Maria De Lourdes ([orcid.org/0000-0002-2601-7930](https://orcid.org/0000-0002-2601-7930))

**ASESOR:**

Dr. Cherre Anton, Carlos Alberto ([orcid.org/0000-0001-6565-5348](https://orcid.org/0000-0001-6565-5348))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

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

**PIURA - PERÚ  
2023**

## **DEDICATORIA**

Con mucho amor dedico esta tesis en primer lugar a Dios, dueño absoluto de mi vida, a mis padres Nelsón y Flor que a pesar de su ausencia física siento que siempre están conmigo, a mi esposo Edison a mis hijos Génesis, David y Aarón por todo el apoyo y esfuerzo brindado en los buenos y malos momentos que pasamos durante este proceso.

A mis maestros, compañeros y a cada una de las personas que de una u otra forma colaboraron en mi formación personal.

## AGRADECIMIENTO

Quiero dejar constancia y expresar mi más sincero agradecimiento a Dios, que ha sido la fortaleza a lo largo de mi formación profesional permitiéndome terminar este nivel de educación.

De igual manera mis agradecimientos a la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo (Perú), a todos los Profesores por haber compartido sus conocimientos que me han sabido guiar por el camino de la real superación.

De manera especial a mi tutor de tesis Dr. Carlos Alberto Cherre Antón, quien me ha guiado con su experiencia, conocimiento, paciencia, motivación y rectitud a lo largo de la investigación.

## Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	11
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	14
3.3. Población muestra y muestreo.....	15
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	16
3.5. Procedimiento.....	17
3.6. Método de análisis de datos.....	17
3.7. Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	19
V. DISCUSIÓN.....	25
VI. CONCLUSIONES.....	31
VII. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1: Población de estudio.....	15
Tabla 2: Relación entre educación inclusiva y desempeño laboral.....	19
Tabla 3: Nivel de educación inclusiva.....	18
Tabla 4: Nivel de desempeño laboral.....	19
Tabla 5: Relación entre educación inclusiva y dimensión orientación de resultados.....	20
Tabla 6: Relación entre educación inclusiva y dimensión identidad iniciativa.....	21
Tabla 7: Relación entre educación inclusiva y dimensión capacidad profesional.....	22

## Resumen

El presente estudio se realizó con el objetivo de Determinar la relación entre Educación inclusiva y desempeño laboral en una institución educativa de Durán - Ecuador, 2022, El tipo de estudio fue básico, con un diseño no experimental, correlacional de corte transversal; la población y muestra fue de 39 docentes. Se utilizaron como instrumentos de recojo de datos dos cuestionarios con escala ordinal referente a las variables educación inclusiva y desempeño laboral, los mismos que pasaron por juicio de expertos y confiabilidad Alfa de Cronbach.

Según los resultados obtenidos tenemos que las la variable educación inclusiva se presentan un 59% que se encuentra en un nivel regular, y un 35,9% en un nivel bueno. Para la variable desempeño laboral 53,8% indica un nivel regular, además del 35,9% de los participantes que indican un nivel bueno. Como conclusión, la relación entre la variable educación inclusiva y desempeño laboral según el coeficiente de correlación Spearman ( $\rho$ ) especifica un 0,869 situación que permite decir que es una correlación positiva considerable.

**Palabras clave:** Educación inclusiva, Desempeño, política inclusiva.

## **Abstract**

The present study was carried out with the objective of determining the relationship between inclusive education and job performance in an educational institution in Durán - Ecuador, 2022. The type of study was basic, with a non-experimental, correlational cross-sectional design; the population and sample was 39 teachers. Two questionnaires with an ordinal scale referring to the variables inclusive education and work performance were used as data collection instruments, the same ones that went through expert judgment and Cronbach's Alpha reliability.

According to the results obtained, we have that the inclusive education variable presents a 59% that is at a regular level, and 35.9% at a good level. For the work performance variable, 53.8% indicate a regular level, in addition to 35.9% of the participants who indicate a good level. In conclusion, the relationship between the inclusive education variable and job performance according to the Spearman correlation coefficient ( $\rho$ ) specifies a 0.869 situation that allows us to say that it is a considerable positive correlation.

**Keywords:** Inclusive education, Performance, inclusive policy.

## I. INTRODUCCIÓN

Según la UNESCO (2020) en muchas instituciones de los países como Brasil, México, Guatemala y más, existen directivos que carecen de capacidades y cualidades para dirigir instituciones educativas, ya que no cuentan con perfil de desempeño y actitudes que fortalezcan su nivel de gestión, ello permite que no solo se desprestigia la capacidad integral de su personalidad, sino influye en los docentes, estudiantes y demás agentes educativos. Siendo fundamental el reconocimiento de los problemas presentados debido a la falta de preparación de los docentes por mejorar su práctica laboral y que evidencia la falta de estrategias didácticas, ausencia de trabajo colaborativo y sobre todo empoderamiento en los objetivos estratégicos en bien de la institución (Gamboa et al., 2019).

Por otro lado Álvarez et al. (2021) consideran también como problema el desempeño porque carece el descubrimiento y mejoramiento frecuente de capacidades, cualidades, destrezas, habilidades y aptitudes que marcarán diferencia en el futuro, uno de los pilares fundamentales que enmarca diferencia dentro de la interacción entre el directivo y docentes quienes de manera interactiva y en equipo realizan actividades de proceso de enseñanza aprendizaje apropiado, en donde la actitud docente se enmarca principalmente en la disponibilidad frente a diversos casos o situaciones que suelen suceder de manera permanente dentro de una institución educativa.

En el contexto peruano, el funcionamiento de la labor docente se ve plasmada en el 29,8% faltas considerables de parte del administrador institucional como: la carencia de la práctica de valores con los profesores y alumnos, abandono del plantel educativo, el 17,8% muestran faltas severas siendo lo más sobresaliente la inasistencia permanente del personal docente a la institución educativa, esto implica la necesidad e interés personal en sus actividades fuera de su desempeño como docente en aula y la carencia de compromiso con la educación del estudiantado (Chinchayhuara y Sánchez, 2021, p. 18).

Asimismo Ramírez (2020) considera que en Latinoamérica el contexto educativo y social exigen aportaciones críticas acerca de los protocolos que incluyan la definición de la inclusión en los diferentes procesos educativos, durante



los últimos 10 años ha prevalecido una investigación sobre la inclusión para transformar los pensamientos de la sociedad, fundamentando el aspecto conceptual en relación con la interculturalidad, democracia participativa y ciudadana, la responsabilidad en equipo, el trabajo colegiado, los medios y materiales educativos, estrategia pedagógica; el profesionalismo, el trabajo pedagógico y autónomo; así mismo la eficacia que involucren a toda la comunidad educativa.

En Ecuador, (Ministerio de Educación, 2020) propone que fue informal el sistema de dispersión estudiantil, originándose un proceso paralelo de educación inclusiva, considerando los aportes de expertos en educación especial, quienes laboraban en escuelas de educación primaria, cuyo compromiso permitía el adelanto o integración de los estudiantes que tenían retardo escolar. Las personas con discapacidad han vivenciado los prejuicios, discriminación, de la mayoría de personas quienes vulneraban todos sus derechos, siendo la educación el derecho negado para personas con discapacidad. Según la Ley Orgánica de Educación Intercultural, 2011, fundamenta que educarse es un derecho de todos los seres humanos en todo el proceso de su vida y por ende es un deber primordial y obligatorio de todos los Estados.

En lo local, Durán es un cantón de Guayaquil, se ha encontrado muchos inconvenientes para brindar un buen servicio docente y atender a la inclusión educativa, en la “Escuela de Educación Básica Víctor Murillo Soto” pese que fue designada como una escuela inclusiva, presenta una realidad problemática, pues la pandemia, los métodos tradicionales y cotidiano, los docentes no capacitados, en fin, han sido barreras que impiden a los estudiantes a tener una convivencia armónica e inclusiva, e atender a cada estudiante con habilidades diferentes en el contexto educativo con una formación integral, que permita el desarrollo de sus competencias como muestra el Ministerio de Educación.

De acuerdo a lo planteado en los acápites anteriores se planteó el siguiente problema ¿Cuál es la relación entre Educación inclusiva y desempeño docente en una institución de Durán Ecuador, 2022?

En lo que corresponde a la justificación teórica tenemos los fundamentos de las teorías que sustentan las variables en estudio, como es el caso de la variable de la educación inclusiva en donde encontramos teorías que nos permiten entender la integración que debe existir entre seres humanos y evitar las distinciones de personas para lograr compenetrarse en la institución educativa; asimismo es importante conocer las teorías sobre el desempeño laboral donde es fundamental conocer las motivaciones teóricas que nos permiten trabajar en bien de la institución, todo ello se puede lograr a raíz de las motivaciones que existen y sobre todo las teorías de los factores que están allí a la expectativa del desarrollo personal e institucional.

Por otro lado, la justificación práctica se enmarca en la medida que la aplicación de los instrumentos de ambas variables permita recoger datos, los mismos que después de su procesamiento las autoridades (rectores) de las instituciones educativas puedan utilizar este diagnóstico para establecer planes de acción o medidas correctivas a favor de la institución que dirigen. Finalmente, la justificación metodológica permite poner a disposición los instrumentos de recojo de datos en otras instituciones educativas, indicando que dichos instrumentos han pasado por todos los procesos de validez y confiabilidad con exigente rigurosidad.

De lo antes planteado se estableció el siguiente objetivo general: Determinar la relación entre Educación inclusiva y desempeño laboral en una institución educativa de Durán - Ecuador, 2022. Como objetivos específicos: identificar el nivel de educación inclusiva en los docentes una institución educativa de Durán - Ecuador, 2022; identificar el nivel de desempeño laboral en los docentes una institución educativa de Durán; Conocer la relación entre la educación inclusiva y la dimensión orientación de resultados en una institución educativa de Durán; establecer la relación entre la educación inclusiva y la dimensión identidad e iniciativa en una institución educativa de Durán; reconocer la relación entre la educación inclusiva y la dimensión capacidad profesional de una institución educativa de Durán. Asimismo, como hipótesis general tenemos: Existe relación significativa entre la educación inclusiva y desempeño laboral en una institución educativa de Durán - Ecuador, 2022

## II. MARCO TEÓRICO

Solórzano (2020) investigo sobre la relación entre gestión directiva y desempeño docente. Como objetivo se planteó determinar el nivel de coherencia entre ambas variables. La investigación estuvo enmarcada de tipo aplicada, a través de diseño correlacional con tamaño de muestra de 35 educadores, se atribuyó un grupo de expertos conocedores de la temática, también se aplicó una muestra piloto a 20 educadores con parecidas características a la muestra para confirmar la confiabilidad, asimismo, se contó con tres jueces expertos en la línea para la validez del instrumento de aplicación a través del uso del alfa de Cronbach. Como resultado se puede mostrar que existe un 24% de los encuestados que consideran al desempeño como malo, incluso se evidencia un 56% que indica que es bueno, lo adicional indica que es excelente. Se arribó a los resultados siguientes: Hay una correlación muy significativa entre ambas variables ( $R_S = 0,845$ ;  $p < 0,01$ ). El valor es de 0.845 que pone en evidencia que existe una correlación positiva fuerte, además de aceptar la hipótesis.

Macías (2019) en su proyecto exploratorio titulado “Gestión directiva y el desempeño docente en una escuela de, Ecuador. Se estableció como finalidad analizar la correlación entre ambas variables. Metodológicamente estuvo orientada en la investigación del enfoque cuantitativo, de tipo básica y un diseño correlacional, como muestra de estudio se trabajó con 25 estudiantes, los cuales fueron elegidos teniendo en cuenta la intencionalidad del investigador, es decir utilizó el muestreo no probabilístico, para el recojo de datos optaron por el cuestionario.

Los resultados a las que se ha llegado fueron, primero: se corroboró la búsqueda de los estudios previos en donde la variable desempeño laboral se manifiesta en que los docentes presentan ciertas dificultades al momento de ejercer su práctica pedagógica, ello implica que no todos están comprometidos con la institución y sobre todo la falta de identidad se pone de manifiesto en las actividades y decisiones que se presentan; segundo: la dimensión proceso enseñanza aprendizaje resultó con más problemática porque sus conclusiones presentan cierta deficiencia, esto es evidente en la medida que no planifican y elaboran materiales para hacer frente al proceso didáctico, tercero: en concordancia con el

aspecto teórico se comprende que se debe emplear provechosamente los medios y recursos para fortalecer el aprendizaje de los educandos, cuarto: en base al marco de discusión con los resultados obtenidos se contrastó la utilidad de la gestión directiva en la institución educativa para una mejor labor docente que trabajan dentro de ella. La intención final de esta investigación es que, se tome en cuenta por parte del equipo directivo institucional con la finalidad de superar el ambiente de trabajo y la correcta enseñanza a los educandos.

Chinchayhuara y Sánchez (2020) tuvieron como objetivo delimitar el nivel de relación entre la gestión directiva y la práctica docente en Instituciones Educativas de Chimbote – 2019. Aquí se aplicó el estudio de tipo básica, con un diseño transversal no experimental, se trabajó con una muestra integrada por 30 educadores y 2 integrantes del equipo directivo de II.EE. de estudio, para el recojo de datos se utilizaron cuestionarios para las dos variables. Dentro de los resultados podemos comprender que la variable práctica docente presenta un 45% que indica que es regular ello se pone de manifiesto en que los docentes presentan diversas dificultades que van desde el momento de la planificación, hasta la evaluación de los aprendizajes, a nivel de coordinación presentan dificultades para reunirse y trabajar de forma colaborativa. Por otro lado, tenemos 55% que indica que la práctica es buena, por diversas situaciones contrarias a lo descrito en el porcentaje anterior. En recta final se tuvo como resultado una correlación moderada positiva, con un valor  $p = 0.687$  entre las variables, asimismo, la relación es significativa al 5%, es por eso que se admite la hipótesis alternativa, existiendo la relación entre la variable antes mencionadas.

Guevara (2020) en su estudio de investigación titulado “Gestión directiva y desempeño laboral en docentes de una Institución Educativa Pública de la provincia Constitucional del Callao 2019”, tuvo como propósito primordial delimitar la relación entre ambas variables de los docentes de dicha I.E. Esta experimentación es de contenido de tipo correlacional, con enfoque cuantitativo, y el diseño correlacional no experimental. La población de la investigación estuvo constituida por 93 maestros, y teniendo como muestra de tipo censal. Para acopiar las informaciones requeridas se empleó la encuesta y el cuestionario como instrumento estructurado por 20 ítems basados en la escala de Likert, dichos instrumentos fueron

autenticados por especialistas concedores en la línea a través de la prueba de confiabilidad de Alfa de Cronbach. De acuerdo a los resultados se han extraído de la tesis en mención que de manera descriptiva se evidencia que los docentes no trabajan en cooperación para lograr objetivos institucionales, sino que existen pequeños grupos integrados por las asignaturas y que de alguna manera se organizan, por otro lado tenemos que se encuentran problemas en la organización institucional que de acuerdo al liderazgo del director no participan de forma colaborativa, también es necesario mencionar que un grupo de docentes no se involucra y se muestra indiferente a la problemática de la institución. En este sentido de acuerdo a la intención de la investigación se concluye que existe una correlación positiva considerable toda vez que el estadístico correlación Rho Spearman indica una ,894 de correlación.

Según Nomberto (2020) con su tesis denominada "Desempeño docente y educación inclusiva en una institución educativa de Trujillo, 2020". Los autores se plantearon como propósito de la investigación medir la relación entre ambas variables, la investigación fue de tipo básica, con un diseño correlacional, fue aplicada a los 30 docentes de la institución, en la cual se utilizó el cuestionario para el recojo de los datos para ambas variables. Dentro del resultado tenemos que para la variable desempeño se evidencia que el 34% de los encuestados indicaron que presenta un nivel bajo debido a la poca participación de los docentes en asuntos de la institución educativa; sin embargo, tenemos un 66% que lo considera bueno, esto debido a que los docentes están en colegiaturas de sus áreas y además contribuye a programar y sobre a participar en la institución demostrando compromiso e identidad por lograr las metas establecidas. Asimismo, en relación a la variable educación inclusiva podemos vislumbrar que existen un preocupante 67% de los encuestados que consideran un nivel regular toda vez que los docentes no se involucran en actividades propias de la educación inclusiva, argumentando que para ello no han sido formados y que la atención de los estudiantes requiere de profesionales en las diversas modalidades de inclusión. Finalmente se concluye que se comprobó la hipótesis se puede afirmar que existe una relación directa entre ambas variables y se asumen como positiva la hipótesis.

Según Salvatierra (2020) en la tesis denominada “Servicio de Apoyo y Asesoramiento para la inclusión en instituciones educativas de Lima. Su propósito estuvo centrado en determinar qué tipo de relación se pone de manifiesto en ambas variables. Como tipo de investigación fue básica y un enfoque cuantitativo en donde se utilizó el diseño no experimental, transaccional, descriptivo y correlacional, la muestra se formó con 70 docentes, teniendo como instrumento para el recojo de los datos al cuestionario, validando los instrumentos con expertos y confiabilidades para su aplicación. Como resultados tenemos que se evidencia dificultades en los docentes para hacer frente la situación del trato y acompañamiento de los estudiantes con habilidades educativas diferentes, es por ello que no cumplen las actividades por que los docentes no se comprometen para dicho fin. Por otro lado, se obtuvo  $Rho=0.559$  donde fue positivo y  $p\text{-valor}=0.000$ , por consiguiente se concluye que existe una correlación moderada entre ambas variables.

Fundamentando en un contexto bibliográfico la variable en estudio: educación inclusiva según Pereira (2008) manifestó que es considerado un enfoque educativo, fundamentado en el concepto de derecho humano quien concibe los valores de equidad y divergencia, como indisociables en el contexto educativo, incorporando el valor de igualdad internamente y externamente en la institución educativa (p.17).

Para, Porras (2009) fundamento que educación inclusiva es un derecho de todas las personas que tienen necesidades especiales, propiciando la igualdad de oportunidad en el contexto económico, social y cultural. Resaltando el contexto de socialización en el salón de clase de educación básica regular entre estudiantes con necesidades especiales y regulares integrándose de forma armoniosa en un clima positivo y de aceptación (p.35).

Asimismo, la UNESCO en 2009, fundamenta que la educación inclusiva, es un derecho para las personas con necesidades especiales, por ello implica cambiar el sistema educativa en todas las modalidades y niveles educativos con la finalidad de contribuir a la igualdad de oportunidad a cada estudiante, siendo imprescindible transformar la escuela en la cual se acepte y atienda a cada estudiante con habilidades diferentes, con dificultad de aprender, contribuyendo en cada estudiante la equidad de aprender desde la niñez hasta la adultez (p.8).

Por otro lado, Cotan y Moriña (2018) fundamenta que la educación inclusiva considera como tarea principal: crear y estimular un cambio educativo sistemático en la cual se aplique el aspecto teórico a lo práctico y al actuar pedagógico. Sustentando su marco teórico en los autores Booth y Ainscow (2011) quienes plantean aspectos de un currículo abierto, cooperativo y democrático, y Sales (2004) incentiva a fomentar los aportes activos y plenos en condición de igualdad y probidad social; mientras Peters (2017) argumenta que cada estudiante debe interiorizar el valor de pertenencia a la comunidad educativa disminuyendo de esta forma la barrera de supresión, eliminando de esta forma todos los procesos negativos que impliquen exclusión. (p.162)

Duran y Gine (2011) fundamentan que las escuelas inclusivas tienen un distintivo: Cada docente acepta, reconoce y realiza la contextualización curricular, construyendo de esta forma la adaptación curricular, la actividad educativa, el reto acorde a las necesidades, intereses de cada estudiante. Es importante fundamentar que la educación inclusiva enfoca aspectos curriculares, organizativos o metodológicos; asimismo discrepa con educación tradicional, convirtiéndola en una forma de vida, con valores, metodología y estrategias que debe ser parte de todo el Estado. (p.140)

Entre las principales dimensiones planteado por Booth y Ainscow (2011) para la educación inclusiva tenemos las siguientes la cultura inclusiva, políticas inclusivas y la práctica; las mismas que se detallaran en lo siguiente:

En relación a la dimensión cultura inclusiva tenemos el aporte de Sánchez (2002) quien fundamenta que cada miembro de un grupo o equipo de personas, comparten valores creencias, símbolos y reglas; contribuyendo a una relación positiva que permite el trabajo armónico, coordinado logrando las metas en común. (p.14)

Booth y Ainscow (2011) fundamenta que en el contexto educativo cultura inclusiva, se denomina al “proceso de integración del valor inclusivo por toda la comunidad educativa” (p.8). Es por ello, para promover una cultura inclusiva en la escuela se priorizan los valores inclusivos que formaran parte de la filosofía de una

institución educativa hospitalaria, cooperativa, participativa, democrática y segura que involucre a todos sus miembros.

La cultura se define como la filosofía, que tiene principios espirituales, materiales, intelectuales y sociales que distinguen a un equipo, es decir, es la forma de convivir en un determinado contexto, reflexionando sobre los aportes al equipo. De esta forma, nos transformamos en personas, con la capacidad de criticar en una determinada situación asumiendo el compromiso de mejorar los nudos críticos presentados.

La dimensión política inclusiva, permite que la institución educativa se fortalezca con todas las políticas, las cuales contribuyen a mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje, y también influye en la participación de cada estudiante. Apoyándose en todas las actividades que responden a las necesidades especiales de los estudiantes. Todas las actividades están dentro del marco de las políticas, las cuales consideran la misión y visión de la institución educativa, las modalidades educativas de gestión y administrativas. (Booth y Ainscow, 2011).

Farrell (2000), fundamenta que las instituciones educativas que implementan políticas integran los valores inclusivos fundamento que promueve un entorno laboral acogedor, participativo, democrático el cual involucra a toda la comunidad educativa. Actualmente la vida y la comunidad han cambiado sus estilos de convivencia, por ende, los centros educativos inclusivos deben formar parte de los cambios. Booth (2000) argumenta que se debe promover políticas inclusivas, cultura escolar inclusiva, promoviendo los valores inclusivos siendo estos los principios de las instituciones educativas inclusivas, considerando también diversas estrategias las cuales comprometan a toda la comunidad educativa a ser parte de los cambios, entre los cuales el compromiso a trabajar con y para la diversidad, logrando una institución educativa inclusiva. (p.34)

Santos Rieser (2022) argumenta: El estado debe promover una educación con compromiso participativo, democrático, colaborativo, a través de la planificación que integre cambios actualizando de forma constante la infraestructura, el aspecto administrativo y pedagógico de la institución educativa. (p.156)



Finalmente, la dimensión práctica inclusiva es la labor que a diario se presenta en la institución educativa inclusiva necesitando que se utilicen diversas estrategias y recursos pedagógicos, los mismos que deben ser consensuados y estar disponibles para su uso de cada docente promoviendo la buena práctica inclusiva que involucre las necesidades, intereses, gustos de cada estudiante por ello debe ser diseñada para cada uno de los estudiantes, brindando una educación acorde al contexto y de calidad. La buena práctica inclusiva tiene como referente la planificación curricular que involucra la necesidad educativa de cada estudiante con necesidades educativas inclusivas, por ello, cada docente realiza las propuestas de mejora en su experiencia de aprendizaje, en la cual prevé los materiales y su disposición para uso cooperativo, la evaluación será coherente a las limitaciones de cada estudiante, uso de tiempo extra permitiendo la identificación de los procesos de aprendizaje, contando con docentes especializados de apoyo para atender a los alumnos con discapacidad de forma eficiente, brindando una retroalimentación de acorde a la diversidad de los estudiantes del salón de clase.

En lo que concierne a las teorías de la educación inclusiva podemos referenciar a Rieser (2022) propone el principio de segregación educativa, en el cual las instituciones educativas de educación especial que atienden a estudiantes con discapacidad, los clasifican según el tipo y grado de discapacidad que presenten (Unicef 2011). Thomas, Loxley (2001) opina sobre el principio de integración educativa el cual permite en las instituciones educativas de educación básica regular el acceso de estudiantes con necesidades educativas asociados a discapacidad. Sin embargo, a pesar de la accesibilidad, que tienen los estudiantes con discapacidad, al contexto educativo regular, no son atendidos inclusivamente en la comunidad educativa, es decir, no se observa la integración, ni apoyo suficiente, no reciben adecuada acomodación. Por lo tanto, los estudiantes con necesidades educativas asociadas a discapacidad son quienes deben acomodarse al contexto educativo de educación básica regular, para lograr las competencias y ser parte de la identidad institucional (p.145)

Con respecto al variante desempeño laboral, de acuerdo a Ainscow et al., (2000) define como los logros de aspectos personales relacionados a los compromisos de la profesión, acorde a las funciones laborales, profesionales u ocupacionales.

Describiendo a la variable desempeño docente la argumenta como la acción de ejecutar gestiones, desempeños laborales y realizar responsablemente las tareas, actividades evidenciándose la eficacia y el tiempo oportuno.

Por lo expuesto, en el párrafo anterior se define como las actividades, gestiones, conductas observadas en el trabajador, con la convicción de apoyar la meta institucional, siendo imprescindible la evaluación personal y profesional en el marco del enfoque por competencias.

Asimismo, Chiavenato (2013), argumenta que el desempeño laboral, es el procedimiento, operación, actuar competente del empleador durante la ejecución de la actividad, tarea, demanda inherente a su ocupación (p.34). El cumplimiento a cabalidad de sus actividades acorde a sus funciones conlleva a logros institucionales. Por ello es imprescindible su formación en el campo técnico, agregando la experiencia laboral, confianza, garantía en sus decisiones, efectividad de proceder en cada fase y con el otro el buen trato, todo ello implica el desarrollo de habilidades técnicas (p.97).

Para Sanín y Salanova, (2014), argumentan que desempeño laboral docente es el conjunto de experiencias laborales realizadas por el profesor con la finalidad de lograr determinada meta. Por otro lado, el docente al cumplir su deber, compromiso, funciones acordes a su campo laboral, es oportuno que incorpore de forma diligente su procedimiento, actuar de forma que conlleve al logro de la meta institucional, por ello debemos contar con requerimientos mínimos del empleo y características agregadas que permitan valorar las metas institucionales.

La dimensión de la variable desempeño laboral docente, argumentada por Aamodt (2010) fundamenta los siguientes aspectos: orientación de resultados, capacidad profesional, identidad e iniciativa. Orientación de resultados: es inherente que durante el desempeño profesional docente se valora los logros profesionales y los resultados. Aamodt (2010), fundamenta que la orientación de resultados es objetiva por ello propone que debe existir coherencia entre las metas institucionales y los logros profesionales. Es la dimensión que fundamenta la imparcialidad de los informes docentes, evitando de esta forma el beneficio o amonestación sin criterios definidos. Es imprescindible valorar el compromiso profesional de los logros de las

metas, objetivos, resultados institucionales, para ello el docente de forma inherente, propio debe tener un actuar, conducta responsable, que conlleve a la reflexión, administración, orientación, y valoración de su conducta, comportamiento, es decir actuar con ética.

Con respecto, al aspecto capacidad profesional, para Aamodt (2010) argumenta que se observa esta dimensión al valorar el desempeño profesional, siendo imprescindible las propuestas de mejoras, las cuales conllevan al fortalecimiento de capacidades del profesor en el campo laboral, permitiendo realizar la tarea, actividad necesaria de mejora, los cuales incluyen los procedimientos de fortalecimiento de competencias, conllevando al perfeccionamiento en la capacidad profesional logrando las metas u objetivos institucionales de forma eficaz, por lo expuesto podemos afirmar la pertinencia en la realización de valoración al docente de forma constante, con la finalidad de fortalecer las debilidades, logrando la mejora, reflexión y toma de decisiones pertinentes a solucionar las divergencias presentes en cualquier actividad ejecutada por los profesores. Es imprescindible, el argumento de Aduo et al, (2016), quien aporta acerca de la importancia de la supervisión: actividad de valoración del nivel de trascendencia y funcionalidad de tareas superiores con respecto a las actividades solicitadas, en el marco del desempeño laboral que permite la correlación entre el contexto de apoyo, orientación en la función inherente a la actividad laboral.

Con respecto a la identidad e iniciativa, los profesores evidencian esta dimensión al manifestar su compromiso al ejecutar las actividades, conllevando a logros, metas y objetivos organizacionales. Dessler, (2011), fundamenta que los docentes que asumen sus diferentes tareas, actividades de forma consecuente con su responsabilidad, compromiso con la administración de la empresa elevan la producción y cumplen con el propósito institucional (p.87). Para fundamentar la identidad institucional es imprescindible que los docentes asuman puestos de responsabilidad acordes a sus habilidades, especialmente utilización de estrategias laborales, conllevando a una óptima prestación del servicio educativo.

Herzberg, fundamenta la teoría de desempeño docente en dos dimensiones. Machuca (2009) fundamenta estas dos dimensiones: Dimensión higiénica y dimensión motivacional. El factor higiénico, es una dimensión interna del área de

trabajo, la cual se vincula o está a cargo de todos los trabajadores de la institución, evidenciándose en un ambiente agradable, acogedor, saludable, en donde la plana directiva orienta y guía las actividades para que continúen desarrollándose en un ambiente óptimo, con las condiciones de buen salario e infraestructura acorde a las características del servicio a brindar. Para valorar esta dimensión se evalúa la satisfacción docente en el aspecto laboral, compromiso y responsabilidad laboral, desarrollo del trabajo en equipo, coordinación con sus compañeros en la realización de sus tareas, y el logro de las metas organizacionales.

La dimensión motivacional, sustentada por Herzberg, son coherentes con el comportamiento, realización y ejecución de las actividades laborales, evidenciándose en el comportamiento personal de cada profesional, bienestar laboral influenciado por el salario y primordialmente por la motivación que se genera al realizar la actividad. En esta dimensión es importante la satisfacción, motivación laboral y estímulo evidenciado en la parte económica y el reconocimiento por el desempeño laboral en la institución. Es trascendente evidenciar que esta dimensión involucra la responsabilidad en las actividades a realizar con una motivación inherente y la satisfacción de su desempeño por las actividades que realiza con el apoyo de los otros. El sentirse motivado y cómodo realizando una determinada actividad con apoyo de los demás trabajadores, para Tabandeh, Marzeyeh (2016) es importante porque permite al docente su crecimiento profesional al realizar de forma oportuna la actividad encomendada, por ende, este desarrollo profesional se involucra posteriormente con la motivación económica.

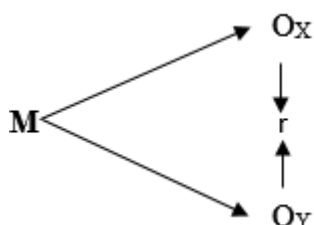
### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

El presente estudio de investigación se desarrolló bajo el tipo básica, en este sentido el presente tipo de investigación busca desarrollar el nivel de conocimiento de las variables de estudio, con la finalidad de descubrir las características y particularidades de los problemas de investigación (Ary et al., 1989).

En relación al diseño del informe que permitió el procesamiento de los datos se optó por el diseño no experimental, en donde la característica principal es que no existe manipulación de las variables, además es descriptiva, toda vez que describe los fenómenos tal como se presentan en su estado real, finalmente es de corte transversal debido a que los datos son recogidos en un mismo momento (Hernández et al., 2013).

El esquema es el siguiente:



M = Muestra de estudio

Ox = educación inclusiva

Oy = Desempeño laboral

r = Relación

#### 3.2. Variables y operacionalización

En el presente acápite se aborda las definiciones y conceptuales de las variables en estudio es por ello que Porras (2009) define a la educación inclusiva conceptualmente como una oportunidad de todos los seres humanos tienen necesidades especiales, propiciando la igualdad de oportunidad en el contexto económico, social y cultural. Resaltando el contexto de socialización en el salón de

clase de educación básica regular entre estudiantes con necesidades especiales y regulares integrándose de forma armoniosa en un clima positivo y de aceptación (p.35); asimismo, operacionalmente se refiere a la cultura que se debe desarrollar en todos los seres humanos con la finalidad de construir una comunidad que implique la práctica de valores inclusivos en atención a la diversidad y sobre todo en mejora del proceso de aprendizaje.

Por otro lado, en relación a la variable desempeño laboral se tiene que Chiavenato (2013), argumenta que el desempeño laboral, “es el procedimiento, operación, actuar competente del empleador durante la ejecución de la actividad, tarea, demanda inherente a su ocupación” (p.34). Asimismo, en relación a la conceptualización de forma operacional tenemos que el desempeño laboral es el proceso que se orienta a conseguir resultados, de tal manera que debe existir una identidad e iniciativa dentro del marco de las capacitaciones y dedicación, para desarrollar productividad en la institución.

### 3.3. Población, muestra y muestreo

Como en todo proceso investigativo se debe considerar a la población de estudio el cual se comprende como conjunto de individuos que manifiestan condiciones similares en el cual el investigador considera como homogeneidad para poder recoger similitudes entre ellos (Arias, 2020). En este sentido es indispensable tener en cuenta las características de los sujetos para realizar una buena apropiación de la información; por ello para el presente informe se consideró una población conformada por 39 profesionales de la educación, los cuales brindaron información clara y pertinente del fenómeno estudiado.

Tabla 1

#### *Población de estudio*

Docentes	N°	%
Varones	20	51,3%
Mujeres	19	48,7%
Total	39	100,00%

*Nota:* Data de institución educativa.

Por otro lado, la muestra de estudio entendida como una parte de la población y en donde se mantienen características similares o con un patrón de comportamiento Ary et al. (1989) por otro lado en relación al presente informe tenemos que se optó por la totalidad de la población para tener una mejor visión de los comportamientos de las variables en estudio.

Asimismo, de acuerdo a los criterios elegidos para la selección de la muestra tenemos que se consideró el muestreo no probabilístico, que en palabras de Bernal (2010) argumenta que es un muestro donde no se utiliza ninguna regla matemática, en consecuencia, es el criterio del investigador para seleccionar y posteriormente trabajar con el grupo poblacional.

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

Para toda investigación es fundamental tener en claro las técnicas e instrumentos de recojo de los datos, en este contexto se hace importante identificar a la encuesta como técnica para dicho fin. Es por ello, que Hernández et al. (2013) considera que la encuesta es un registro de forma coherente y sobre todo sistemático que está orientado a investigar un hecho o acontecimiento. Asimismo, tenemos que como instrumento se utilizó el cuestionario que en opinión de Valderrama (2013) lo considera un conjunto de interrogantes con la finalidad de extraer información sobre un asunto.

De acuerdo a la aplicación de los instrumentos se hizo sobre las variables en estudio, es por ello que la variable educación inclusiva, se operacionalizó en tres dimensiones, de las cuales se obtuvieron seis indicadores, dando como resultado un instrumento de 30 preguntas. Además, la variable desempeño laboral se desintegró en tres dimensiones, seis indicadores dando como resultado un instrumento de 16 preguntas.

Conocedores de los procesos de validez y confiabilidad de los instrumentos se hace necesario desarrollar para asegurar la calidad de los mismos. En este sentido la validez se dio a través del juicio de expertos que según Arias (2020) considera que son profesionales que se encargan de medir la coherencia y relación que existe entre los elementos del instrumento, es por ello después de cumplido con el

propósito los expertos determinaron suficiencia en la elaboración de lo antes mencionado.

Por otro lado, una vez desarrollado el juicio de expertos es fundamental desarrollar el proceso de fiabilidad, para ello se aplicó los instrumentos validados a una muestra piloto en la cual se pudo recoger una data y procesas los resultados a través del estadístico alfa de Cronbach en la cual (Gamarra et al., 2008) considera que el valor mientras más cerca se presente al uno, la confiabilidad es más alta.

En referencia la variable educación inclusiva tenemos un valor de fiabilidad de 0.976, además la variable desempeño laboral es de 0.863.

### **3.5. Procedimiento**

Una vez elaborados los instrumentos y sobre todo con la validez que acredita su aplicación, más aún la confiabilidad aceptada de ambas variables, llega el momento de la aplicación, para ello se coordinó con la rectora para que nos brinde la autorización respectiva que permita recoger la información.

En tal sentido con la extensión de la autorización se procedió a recoger los datos, Los instrumentos se aplicaron y recogieron de forma ordenada a los sujetos que fueron parte de la investigación, en este sentido se elaboró una base de datos, que sirvió de insumo para el procesamiento estadístico de las variables. Para esta actividad se utilizó el paquete estadístico del SPSS 25.0, en donde se trabajó las correlaciones y sobre todo la corroboración de las hipótesis.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

En lo que corresponde al procesamiento estadístico, de acuerdo a las características de la investigación se utilizó la estadística descriptiva, en la cual se puedo comprobar el nivel de las variables en estudio, para ello se utilizaron tablas de frecuencia.

Asimismo; en lo que corresponde a la validación de las hipótesis y además a las correlaciones se aplicó Rho de Spearman que forma parte de la estadística inferencial, es en este sentido que se pudo determinar el tipo de correlación de las variables con las dimensiones y obviamente la aceptación o rechazo de las hipótesis.



### **3.7. Aspectos éticos**

En lo que corresponde a la ética de la investigación tenemos el aporte de Sañudo (2006) en el cual pone de manifiesto las responsabilidades que les corresponde al investigador al asumir un trabajo serio y responsable, es por ello que recomienda la prudencia necesaria para el tratamiento de la información. Frente a lo anterior el investigador debe utilizar los datos solamente para fines académicos y exclusivamente para el informe, evitar sacar provecho de los datos para generar otros informes o en todo caso otras investigaciones, además evitar la información para divulgar datos que deben ser parte de la confidencialidad de la institución.

## IV. RESULTADOS

### Objetivo general

Determinar la relación entre educación inclusiva y desempeño laboral en una institución educativa de Durán - Ecuador, 2022

### Comprobación de Hipótesis

H<sub>i</sub> : Existe relación significativa entre la educación inclusiva y desempeño laboral en una institución educativa de Durán - Ecuador, 2022

H<sub>0</sub> : No existe relación significativa entre la educación inclusiva y desempeño laboral en una institución educativa de Durán - Ecuador, 2022

Tabla 2

*Relación entre educación inclusiva y desempeño laboral*

		Desempeño laboral	
Rho de Spearman	Educación inclusiva	Correlación	,876
		Sig. (bilateral)	.000
		N	39

Nota: Encuesta aplicada a docentes

Una vez procesados los resultados a través del paquete estadístico del SPSS V25, y de acuerdo a la Tabla 2 tenemos que el coeficiente de correlación Spearman (rho) especifica un 0,869 situación que permite decir que es una correlación positiva considerable, por otro lado teniendo en cuenta la significancia bilateral podemos sostener que el valor expuesto es de 0.000 en consecuencia es menor al p valor de 0.05; esto quiere decir que existe correlación significativa entre la variable educación inclusiva y desempeño laboral, en efecto se acepta la hipótesis de investigación y se refuta la hipótesis nula.

## Objetivo específico 1

Identificar el nivel de educación inclusiva en los docentes una institución educativa de Durán - Ecuador, 2022

Tabla 3

### *Nivel de educación inclusiva*

Educación inclusiva		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	2	5,1
Regular	23	59,0
Bueno	14	35,9
Total	39	100,0

Nota: Encuesta aplicada a docentes

De acuerdo a lo establecido en la Tabla 3, encontramos el 5,1% que consideran que la educación inclusiva es mala, además tenemos un 59% de los encuestados que consideran que se encuentra en un nivel regular, asimismo tenemos un 35,9% de los participantes que indican un nivel bueno; esto es producto de desarrollar cultura inclusiva en la cual desarrollan valores inclusivos en la comunidad complementados en los procesos de aprendizaje.

## Objetivo específico 2

Identificar el nivel de desempeño laboral en los docentes una institución educativa de Durán - Ecuador, 2022

Tabla 4

### *Nivel de desempeño laboral*

Desempeño laboral		
	Frecuencia	Porcentaje
Malo	4	10,3
Regular	21	53,8
Bueno	14	35,9
Total	39	100,0

Nota: Encuesta aplicada a docentes

De acuerdo a lo establecido en la Tabla 4, encontramos el 10,3% que consideran que el desempeño laboral es malo, además tenemos un 53,8% de los encuestados que consideran que se encuentran en un nivel regular, asimismo tenemos un 35,9% de los participantes que indican un nivel bueno; esto es producto de desarrollar su práctica pedagógica con una orientación a los resultados institucionales, el mismo que se requiere de una identidad, y sobre todo lo que corresponde a la capacidad profesional que se pone de manifiesto en el compromiso y la productividad con la finalidad de cumplir los objetivos estratégico.

### Objetivo específico 3

Conocer la relación entre la educación inclusiva y la dimensión orientación de resultados en una institución educativa de Durán - Ecuador, 2022

### Comprobación de Hipótesis

H<sub>i</sub> : Existe relación significativa entre la educación inclusiva y la dimensión orientación de resultados en una institución educativa de Durán - Ecuador, 2022

Tabla 5

*Relación entre educación inclusiva y dimensión orientación de resultados*

		Orientación de resultados	
Rho de Spearman	Educación inclusiva	Correlación	,992
		Sig. (bilateral)	.002
		N	39

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Encuesta aplicada a docentes

Una vez procesados los resultados a través del paquete estadístico del SPSS V25, y de acuerdo a la Tabla 5 tenemos que el coeficiente de correlación Spearman ( $\rho$ ) especifica un 0,992 situación que permite decir que es una correlación positiva muy fuerte, por otro lado teniendo en cuenta la significancia bilateral podemos sostener que el valor expuesto es de 0.002 en consecuencia es menor al p valor de 0.05; esto quiere decir que existe correlación significativa entre la variable educación inclusiva y la dimensión orientación de resultados, en efecto se acepta la hipótesis de investigación y se refuta la hipótesis nula.

#### Objetivo específico 4

Establecer la relación entre la educación inclusiva y la dimensión identidad e iniciativa en una institución educativa de Durán - Ecuador, 2022

#### Comprobación de Hipótesis

H<sub>i</sub> : Existe relación significativa entre la educación inclusiva y la dimensión identidad e iniciativa en una institución educativa de Durán - Ecuador, 2022

Tabla 6

*Relación entre educación inclusiva y dimensión identidad e iniciativa*

	Educación inclusiva		Identidad e iniciativa
Rho de Spearman		Correlación	,748
		Sig. (bilateral)	.000
		N	39

Nota: Encuesta aplicada a docentes

Una vez procesados los resultados a través del paquete estadístico del SPSS V25, y de acuerdo a la Tabla 6 tenemos que el coeficiente de correlación Spearman (rho) especifica un 0,748 situación que permite decir que es una correlación positiva media, por otro lado teniendo en cuenta la significancia bilateral podemos sostener que el valor expuesto es de 0.00 en consecuencia es menor al p valor de 0.05; esto quiere decir que existe correlación significativa entre la variable educación inclusiva y la dimensión identidad e iniciativa, en efecto se acepta la hipótesis de investigación y se refuta la hipótesis nula.

## Objetivo específico 5

Reconocer la relación entre la educación inclusiva y la dimensión capacidad profesional de una institución educativa de Durán - Ecuador, 2022.

### Comprobación de Hipótesis

H<sub>i</sub> : Existe relación significativa entre la educación inclusiva y la dimensión capacidad profesional en una institución educativa de Durán - Ecuador, 2022

Tabla 7

*Relación entre educación inclusiva y dimensión capacidad profesional*

	Educación inclusiva	Correlación	Capacidad profesional
Rho de Spearman			,976
		Sig. (bilateral)	.000
		N	39

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Nota: Encuesta aplicada a docentes

Una vez procesados los resultados a través del paquete estadístico del SPSS V25, y de acuerdo a la Tabla 7 tenemos que el coeficiente de correlación Spearman (rho) especifica un 0,976 situación que permite decir que es una correlación positiva fuerte, por otro lado teniendo en cuenta la significancia bilateral podemos sostener que el valor expuesto es de 0.00 en consecuencia es menor al p valor de 0.05; esto quiere decir que existe correlación significativa entre la variable educación inclusiva y la dimensión capacidad profesional, en efecto se acepta la hipótesis de investigación y se refuta la hipótesis nula.

## V. DISCUSIÓN

En el presente acápite se presenta la discusión de los resultados de la investigación para ello se considera como punto de partida los objetivos que han sido los ejes en el presente informe investigativo.

Determinar la relación entre Educación inclusiva y desempeño laboral en una institución educativa de Durán. En principio debemos comprender el sustento teórico de las variables, es por ello que la educación inclusiva es entendida por Pereira (2008) como el “derecho humano que concibe los valores de equidad y divergencia, como indisociables en el contexto educativo, incorporando el valor de igualdad internamente y externamente en la institución educativa” (p.17). Esto es muy importante toda vez que todos los seres humanos presentan oportunidades y deberes de ser tratados con dignidad, en donde se deje de lado la discriminación, la falta de inclusión y sobre la calidad humana en todas las personas, mirando desde esta óptica la inclusión requiere el compromiso de todos y además implica la preparación para poder hacer frente a las desigualdades que se presentan en la sociedad.

En lo que corresponde al desempeño laboral tomamos la opinión de Ainscow et al. (2000) que lo cataloga como los logros de aspectos personales relacionados a los compromisos de la profesión, acorde a las funciones laborales, profesionales u ocupacionales. Esto implica desarrollar toda una serie de habilidades complementadas con la capacitación para poder desarrollar las actividades a par del buen trato y sobre todo del compromiso que deben asumir en este caso los maestros por el buen funcionamiento de la institución. Describiendo a la variable desempeño laboral se puede argumentar como la acción de ejecutar gestiones, desempeños laborales y realizar responsablemente las tareas, actividades evidenciándose la eficacia y el tiempo oportuno. Según los datos de la Tabla 2 tenemos que el coeficiente de correlación Spearman ( $\rho$ ) especifica un 0,869 situación que permite decir que es una correlación positiva considerable.

Estos datos coinciden con Nomberto (2020) en donde concluye que los docentes no se involucran en actividades propias de la educación inclusiva, argumentando que para ello no han sido formados y que la atención de los



estudiantes requiere de profesionales en las diversas modalidades de inclusión, por otro lado tenemos la teoría de Thomas, Loxley (2001) que opina sobre el principio de integración educativa el cual permite en las instituciones educativas de educación básica regular el acceso de estudiantes con necesidades educativas asociados a discapacidad. Sin embargo, a pesar de la accesibilidad, que tienen los estudiantes con discapacidad, al contexto educativo regular, no son atendidos inclusivamente en la comunidad educativa, es decir, no se observa la integración, ni apoyo suficiente, no reciben adecuada acomodación. Según esta teoría muchas de las personas no se involucran por falta de preparación, sin embargo, nada o casi nada hacen por mejorar su desempeño laboral, que les permite tener un mejor desenvolvimiento en la comunidad educativa.

Por otro lado, siguiendo con los objetivos tenemos: identificar el nivel de educación inclusiva en los docentes una institución educativa de Durán – teóricamente la variable en estudio se sustenta en el aporte de Cotan y Moriña (2018) que fundamenta que la educación inclusiva considera como tarea principal: crear y estimular un cambio educativo sistemático en la cual se aplique el aspecto teórico a lo práctico y al actuar pedagógico. Frente a estas teorías tenemos los resultados de la Tabla 3, además tenemos un 59% de los encuestados que consideran que se encuentra en un nivel regular, esto como lo más sobresaliente de la variable en mención; es preciso indicar que esto es producto de desarrollar una cultura inclusiva en la cual se desarrollan valores inclusivos en la comunidad complementados en los procesos de aprendizaje. Estos resultados nos permiten coincidir con Salvatierra (2020) en donde pone en evidencia dificultades en los docentes para hacer frente la situación del trato y acompañamiento de los estudiantes con habilidades educativas diferentes, es por ello que no cumplen las actividades por que los docentes no se comprometen para dicho fin.

Asimismo, estas apreciaciones antes mencionadas nos permiten discrepar con algunas teorías de la educación inclusiva, en donde en planteamiento de Rieser (2022) propone el principio de segregación educativa, en el cual las instituciones educativas de educación especial que atienden a estudiantes con discapacidad, los clasifican según el tipo y grado de discapacidad que presenten; este principio de acuerdo a los retos actuales y sobre todo dejando de lado la discriminación en

cualquiera de sus modalidades son acciones arcaicas de la formación humana. Es por ello que de acuerdo a los resultados, las comparaciones y sobre todo la realidad se busca que los docentes en este caso se involucren en su tarea docente, el mismo que requiere el compromiso de cada uno de los participantes en acciones que generen inclusión, además que se establezca como política en atención a la diversidad, y sobre todo generador de una escuela para todos.

Otro objetivo que se busca discutir es: identificar el nivel de desempeño laboral en los docentes una institución educativa de Durán; en este contexto la teoría se sustenta en el aporte de Chiavenato (2013), que argumenta que el desempeño laboral, “es el procedimiento, operación, actuar competente del empleador durante la ejecución de la actividad, tarea, demanda inherente a su ocupación” (p.34). Estas expresiones nos permiten tener en cuenta la Tabla 4, en el cual se pone de manifiesto el 10,3% que consideran que el desempeño laboral es malo, además tenemos un 53,8% de los encuestados que consideran que se encuentran en un nivel regular, asimismo tenemos un 35,9% de los participantes que indican un nivel bueno; Asimismo, estos resultados nos permiten coincidir con Guevara (2020) en donde sostiene que los docentes no trabajan en cooperación para lograr objetivos institucionales, sino que existen pequeños grupos integrados por las asignaturas y que de alguna manera se organizan, por otro lado tenemos que se encuentran problemas en la organización institucional que de acuerdo al liderazgo del director no participan de forma colaborativa, también es necesario mencionar que un grupo de docentes no se involucra y se muestra indiferente a la problemática de la institución.

Por lo descrito líneas arriba se puede inferir que el desempeño laboral es fundamental para el funcionamiento de las actividades dentro de las instituciones, pero ello significa que el desarrollar su práctica pedagógica debe estar orientada a los resultados institucionales, el mismo que se requiere de una identidad, y sobre todo lo que corresponde a la capacidad profesional que se pone de manifiesto en el compromiso y la productividad con la finalidad de cumplir los objetivos estratégico en beneficio de la comunidad educativa, además de la satisfacción personal y profesional para poder contribuir al desarrollo de las instituciones.

El siguiente objetivo se centra en conocer la relación entre la educación inclusiva y la dimensión orientación de resultados en una institución educativa de Durán; para ello es importante conocer el aporte de Booth y Aiscow (2011) que fundamenta que el contexto educativo permite desarrollar la cultura inclusiva, en tanto la dimensión orientación de resultados en palabras de Aamodt (2010), se fundamenta objetividad que propone que debe existir coherencia entre las metas institucionales y los logros profesionales. En relación a los postulados en mención tenemos que la Tabla 5 el coeficiente de correlación Spearman ( $\rho$ ) especifica un 0,992 situación que permite decir que es una correlación positiva muy fuerte.

Este acápite nos permite inferir que la educación inclusiva requiere de la preparación de profesionales con la finalidad de poder aplicar estrategias acordes al buen trato de las personas, para ello se requiere que se cumpla la dimensión orientación de resultado toda vez que se busca la imparcialidad de los informes docentes, evitando de esta forma el beneficio o amonestación sin criterios definidos a otros integrantes de la comunidad. Es por ello, que la orientación de resultados busca el compromiso del docente para poder lograr metas a nivel institucional, inclusive se encuentre en coherencia a los principios institucionales y personales con la finalidad de brindar un buen trato a los estudiantes, docentes, administrativos y sobre todo al público que forma parte de la institución educativa, en consecuencia el docente de forma inherente, debe propiciar su actuar, desarrollando una conducta responsable, que conlleve a la reflexión y valoración de su comportamiento.

Según el objetivo: establecer la relación entre la educación inclusiva y la dimensión identidad e iniciativa en una institución educativa de Durán; tenemos el aporte de Duran y Gine (2011) que establece que es importante fundamentar que la educación inclusiva enfoca aspectos curriculares, organizativos o metodológicos; asimismo discrepa con educación tradicional; por otro lado la dimensión identidad e iniciativa en palabras de Dessler, (2011), se fundamenta que los docentes que asumen sus diferentes tareas, actividades de forma consecuente con su responsabilidad, compromiso con la administración de la empresa elevan la producción y cumplen con el propósito institucional. Estos supuestos teóricos permiten tener en cuenta Tabla 6 en el cual se establece un coeficiente de

correlación Spearman ( $\rho$ ) especifica un 0,748 situación que permite decir que es una correlación positiva media. Estos resultados nos permiten discrepar con el tratamiento a la identidad que se plantea en las instituciones educativas en donde Chinchayhuara y Sánchez (2020) considera que 55% de los encuestados indican que la práctica es buena, sin embargo, se presentan algunas cuestiones que la convirtieren en una forma de vida, con valores, metodología y estrategias que debe ser parte en la formación de todo profesional.

Teniendo en cuenta los datos anteriores nos permite inferir que la buena práctica inclusiva tiene como referente la planificación curricular que involucra la necesidad educativa de cada estudiante con necesidades educativas inclusivas, por ello, cada docente realiza las propuestas de mejora en su experiencia de aprendizaje, en la cual prevé los materiales y su disposición para uso cooperativo, la evaluación será coherente a las limitaciones de cada estudiante, además es importante reconocer el nivel de profesionalismo que se debe incorporar a las instituciones educativas, obviamente requiere de una buena capacitación, dedicación a la labor docente, inclusive el empoderamiento en muchos aspectos de la inclusión.

Según el objetivo: reconocer la relación entre la educación inclusiva y la dimensión capacidad profesional de una institución educativa de Durán. según el sustento científico la educación inclusiva en palabras de Porras (2009) se fundamenta en que esta forma de accionar es un derecho de todas las personas que tienen necesidades especiales, que propicie la igualdad de oportunidad en el contexto económico, social y cultural. Asimismo, tenemos el aporte de Aamodt (2010) que argumenta el fortalecimiento de capacidades del profesor en el campo laboral, permitiendo realizar la tarea, actividad necesaria de mejora, los cuales incluyen los procedimientos de fortalecimiento de competencias, conllevando al perfeccionamiento en la capacidad profesional logrando las metas u objetivos institucionales de forma eficaz. Considerando estas teorías que a la vez se relacionan podemos evidenciar los resultados de la Tabla 7 en el cual indica que existe una correlación positiva fuerte en base al estadístico Spearman ( $\rho$ ) con un 0,976.

Por lo expuesto en las líneas arriba podemos afirmar que la pertinencia en la realización de la valoración al docente de forma constante, con la finalidad de fortalecer las debilidades, logrando la mejora, reflexión y toma de decisiones pertinentes a solucionar las divergencias presentes en cualquier actividad ejecutada por los profesionales, requiere de una sólida formación que se logrará con el compromiso, dedicación y sobre todo buscando el empoderamiento de realizar las actividades de forma coherente y organizada , para así obtener una productividad que sea en beneficio del estudiante, docente y comunidad en general,

## VI. CONCLUSIONES

Para la variable educación inclusiva y desempeño laboral según el coeficiente de correlación Spearman ( $\rho$ ) especifica un 0,869 situación que permite decir que es una correlación positiva considerable.

El nivel de la variable educación inclusiva tenemos que el 5,1% considera que es mala, además tenemos un 59% que se encuentra en un nivel regular, y un 35,9% de los participantes que indican un nivel bueno.

Para el nivel de desempeño laboral encontramos que el 10,3% considera que es malo, incluso un 53,8% indica un nivel regular, asimismo tenemos un 35,9% de los participantes que indican un nivel bueno.

La correlación entre la variable educación inclusiva y la dimensión orientación de resultados, según el coeficiente de correlación Spearman ( $\rho$ ) especifica un 0,992 situación que permite decir que es una correlación positiva muy fuerte.

La correlación entre la variable educación inclusiva y la dimensión identidad e iniciativa tenemos que el coeficiente de correlación Spearman ( $\rho$ ) especifica un 0,748 situación que permite decir que es una correlación positiva media.

La correlación entre la variable educación inclusiva y la dimensión capacidad profesional según el coeficiente de correlación Spearman ( $\rho$ ) especifica un 0,976 situación que permite decir que es una correlación positiva fuerte.

## **VII. RECOMENDACIONES**

A las autoridades encargadas de la promoción de la educación inclusiva fomentar talleres con especialistas en la materia para poder orientar a las docentes para ejercer una buena cultura inclusiva en los estudiantes.

A los docentes desarrollar un plan de capacitación con herramientas de un buen trato a las personas con habilidades diferentes y que permitan el fortalecimiento de las buenas prácticas educativas.

A los docentes fortalecer y fomentar el manejo de estrategias didácticas con el uso de la tecnología con la finalidad de mejorar su práctica pedagógica.

A el director de la institución educativa promover la capacitación y actualización que permita orientar los resultados al éxito dentro del contexto educativo y personal.

A los docentes desarrollar cursos de habilidades blandas que permita la integración entre colegas y sobre todo que fortalezca las buenas relaciones institucionales con la finalidad de cumplir las metas institucionales.

A las autoridades promover la práctica de la investigación, mecanismo de mejora en la labor docente, y sobre todo en el crecimiento profesional.

## REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología Industrial/Organizacional un enfoque aplicado*. México D.F. Pearson.
- Aduo, K., Odoom, E. y Mensah, O. (2016). *The Impact of Motivation on the Work Performance of Health Workers (Korle Bu Teaching Hospital): Evidence from Ghana*, HRP, 1(2), 47 – 52. [http://www.jhpr.ir/article\\_31957\\_cbe72bca456ef8bb700b5e2b93659262.pdf](http://www.jhpr.ir/article_31957_cbe72bca456ef8bb700b5e2b93659262.pdf)
- Ainscow, M., Farrell, P. and Tweddle, D. (2000). Developing policies for inclusive education: a study of the role of local education authorities. *International Journal of Inclusive Education*. departamento de educacion y empleo. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/13603110050059150>
- Alejandro, A. (2018). *Inteligencia emocional y desempeño docente en la Institución Educativa Particular “Señor de la Vida” Chimbote*. (Tesis de maestría, Universidad San Pedro, Perú). <https://core.ac.uk/download/pdf/288302575.pdf>
- Araujo, P. (2017). *Habilidades sociales y desempeño docente en los institutos de educación superior tecnológico de la selva central*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional del centro del Perú). <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/4241/Araujo%20Chuc%20o.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arias, J. (2020). *Métodos de investigación online: herramientas digitales para recolectar datos*. [info:eu-repo/semantics/book](http://info.eu-repo/semantics/book). <http://hdl.handle.net/20.500.12390/2237>
- Ary, D.; Jacobs, L.; Razavieh, A. (1989). *Introducción a la investigación pedagógica*. Segunda edición. México. McGRAW-HILL
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)



- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: Pearson.
- Bonilla, E.; Rodríguez, P. (1997). *Más allá del dilema de los métodos. La investigación en ciencias sociales*. 3ª Ed. Santafé de Bogotá, Ediciones Uniandes.
- Booth, T. & Ainscow, M. (2011). *Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva. Desarrollando el aprendizaje y la participación en las escuelas*. Centre for Studies on Inclusive Education, Bristol, Reino Unido. [https://www.cepcampgib.org/noveles/files/anexos/Index\\_for\\_inclusion.pdf](https://www.cepcampgib.org/noveles/files/anexos/Index_for_inclusion.pdf)
- Cabello, R., Ruiz, D., Fernández, P. (2010). *Docentes emocionalmente inteligentes. Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*. 13. [dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3163455](http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3163455)
- Camps, V. (2003). *Ética para las ciencias y técnicas de la vida*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2071042>
- Carrasco, S. (2009). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Casas, J., Ortega-Ruiz, R., & Del Rey, R. (2015). *Bullying: The impact of teacher management and trait emotional intelligence. British Journal of Educational Psychology*, 85(3), 407-423. doi: 10.1111/bjep.12082
- Cazalla-Luna, N. & Molero, D. (2016). *Inteligencia emocional percibida, disposición al optimismo-pesimismo, satisfacción vital y personalidad de docentes en su formación inicial. Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 241-258. doi: 10.6018/rie.34.1.220701
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta edición. Colombia: Mac Graw Hill.
- Colchado, M. (2018). *Clima organizacional y desempeño de los colaboradores del área de gestión administrativa: UGEL-Casma 2017* (Tesis de maestría, Universidad San Pedro, Chimbote). [http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10890/Tesis\\_60849.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/10890/Tesis_60849.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Colina, Z., & Medina, N. (2018). *Modelo para la evaluación del desempeño docente en la función docencia universitaria*. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/3867>
- Cotán, A. y Moriña, A. (2018). *Enseñanza Superior y educación inclusiva: múltiples miradas desde las historias de vida de estudiantes con discapacidad* (Tesis doctoral). Universidad de Sevilla, Sevilla. <https://idus.us.es/handle/11441/32051>
- Dessler, G. (2011). *Administración de personal*. 8va Edición. Editorial Prentice-Hall Hispanoamericana S.A. México.
- Díaz, D. (2017). *Nivel de Inteligencia emocional en docentes y funcionarios de universidades privadas*. <file:///C:/Users/Computer/Downloads/Dialnet-NivelDeInteligenciaEmocionalEnDocentesYFuncionario-5763000.pdf>
- Dueñas, B. (2017). *Importancia de la inteligencia emocional: un nuevo reto para la orientación educativa*. <https://www.redalyc.org/pdf/706/70600505.pdf>
- Durán, D. y Giné, C. (2011). La formación del profesorado para la educación inclusiva, Un proceso de desarrollo profesional y de mejora de los centros para atender a la diversidad. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, Universidad Autónoma de Barcelona, España. <http://www.rinace.net/rlei/numeros/vol5-num2/art8.pdf>
- Espinoza, E., Tinoco, W., & Sánchez, X. (2017). *Características del docente siglo XXI*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6210816>
- Farrell, P. (2000). The impact of research on developments in inclusive education. *International Journal of Inclusive Education*. <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/136031100284867>
- Fernández, J. (2021). *Habilidades clave de inteligencia emocional*. <https://www.diarioarea.com/2021/03/17/5-habilidades-clave-de-inteligencia-emocional/>

- Fiallo, J., Cerezal, J. & Huaranga, O. (2016). *Métodos científicos de la investigación pedagógica*. Lima: Colectivo Pedagógico Escuela Abierta
- Flores, C. (2021). *Inteligencia emocional: su adecuado manejo es valorado por empleadores*. <https://diariocorreo.pe/economia/inteligencia-emocional-su-adecuado-manejo-es-valorado-por-empleadores-ncze-noticia/>
- Gamarra, G., Berrospi, J., Pujay, O., Cuevas, R. (2008). *Estadística e investigación*. Lima. Perú: Editorial San Marcos.
- García, J. (2012). *La educación emocional, su importancia en el proceso de aprendizaje*. *Revista Educación*, 36 (1), 97-109. <file:///C:/Users/Computer/Downloads/455-Texto%20del%20art%C3%ADculo-15234-1-10-20130626.pdf>
- Gardner, H. (1996). *Inteligencias Múltiples*. Vergara, editor. Buenos Aires. Argentina.
- Goleman, D. (1999). *La inteligencia emocional en la empresa*. Madrid, Editorial Vergara.
- Gonzales, J. (2017). *Inteligencia Emocional y su incidencia en el Desempeño Docente en la Universidad Tecnológica del Centro*. (Tesis de maestría, Universidad de Carabobo). <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/4634/jgonzalez.pdf?sequence=1>
- Gudiño, A. (2021). *Niños, en riesgo de perder inteligencia emocional ante distanciamiento: Subiría*. <https://www.milenio.com/politica/comunidad/ninos-duelo-riesgo-perder-inteligencia-emocional>
- Gutiérrez, C. (2020). *Actitud frente a la educación inclusiva de docentes de la Red 01, Huaral 2019*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42773/Gutierrez\\_ECR.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42773/Gutierrez_ECR.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hernández, B. (2018). *Relación de la inteligencia emocional y la evaluación de desempeño docente*.

<https://investiga.uned.ac.cr/revistas/index.php/revistacalidad/article/view/2190>

- Hernández, R., & Mendoza, L. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativas, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw. [https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92\\_95.pdf](https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf)
- Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Sexta edición. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Hernández, R.; Zapata, N.; Mendoza, C. (2013). *Metodología de la investigación para bachillerato. Enfoque por competencias*. México: McGraw-Hill/Interamericana Editores.
- Herrera, I. y Aguado, S. (2018). *Desempeño docente y rendimiento académico en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú*. (Tesis de maestría, Universidad Continental, Huancayo). [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5015/1/INV\\_PG\\_ME\\_TE\\_Herrera\\_Aguado\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5015/1/INV_PG_ME_TE_Herrera_Aguado_2018.pdf)
- Hurtado, J. (2000). *Metodología de la Investigación Holística*. Caracas. <https://ayudacontextos.files.wordpress.com/2018/04/jacqueline-hurtado-de-barrera-metodologia-de-investigacion-holistica.pdf>
- Latorre, A.; Delio del Rincón, I. Arnal, J. (1996). *Bases metodológicas de la investigación educativa*. Barcelona: GR92.
- Limonero, J., Tomás, J., Fernández, J., & Gómez, J. (2004). *Influencia de la inteligencia emocional percibida en el estrés laboral de enfermería. Ansiedad y Estrés*, 10(1), 29-41. <http://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1395>
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). *Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. Dirección de proyectos de investigación*, 17(4) <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>

- Marín, J. (2009). *Fundamentación epistemológica para la investigación pedagógica*. Recuperado de: <file:///C:/Users/Computer/Downloads/Dialnet-FundamentacionEpistemologicaParaLaInvestigacionPed-3438917.pdf>
- Mautino, V. (2018). Inclusión educativa y desempeño docente en las instituciones educativas públicas, red 08, Ugel 02, Rímac 2018. [https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwig1tX264T8AhWSrpUCHXUpBSQQFnoECA4QAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500.12692%2F27060%2FMautino\\_SVI.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&usq=A0vVaw1VdWjeR9jPesw\\_-c-ZcLbs](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwig1tX264T8AhWSrpUCHXUpBSQQFnoECA4QAQ&url=https%3A%2F%2Frepositorio.ucv.edu.pe%2Fbitstream%2Fhandle%2F20.500.12692%2F27060%2FMautino_SVI.pdf%3Fsequence%3D1%26isAllowed%3Dy&usq=A0vVaw1VdWjeR9jPesw_-c-ZcLbs)
- Mayer, J. & Salovey, P. (2000). *Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence*". *Intelligence*, 27, 267-298. <https://www.redalyc.org/pdf/274/27411927005.pdf>
- Medina, S. (2017). *Desempeño laboral del personal administrativo nombrado de la Municipalidad Provincial del Santa. Chimbote 2017*. [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina\\_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/12001/medina_cs.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Mora, M., Alpízar, L., Marín, B., Prado, J. (2020). *Effect of a Group Meditation Process on Perceived Stress and Coping Strategies in a Prison Context*. <http://dx.doi.org/10.22544/rcps.v39i01.04>
- Moreno, E. (2020). *Incidencia de la cultura organizacional, en el desempeño laboral de la industria Grupo Empresarial Amseal en el año 2019*. (Tesis de maestría, Universidad Andina Simón Bolívar- Ecuador). <https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7485/1/T3274-MDTH-Moreno-Incidencia.pdf>
- Murillo, N. (2019). *Clima organizacional y desempeño laboral del docente de la Unidad Educativa Fiscal "Patria Ecuatoriana" Guayaquil-Ecuador año 2019*. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42604/Murillo\\_BNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/42604/Murillo_BNA.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Naranjo, D. N. (2018). *La cultura organizacional y el desempeño laboral de los servidores públicos de la Unidad Educativa Pueblo Viejo - Ecuador*. Pueblo Viejo, Ecuador
- Niño, V. (2011). *Metodología de la investigación*. Bogotá: Ediciones de la U. [https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA\\_DE\\_LA\\_INVESTIGACION\\_DISENO\\_Y\\_EJECUCION](https://www.academia.edu/35258714/METODOLOGIA_DE_LA_INVESTIGACION_DISENO_Y_EJECUCION)
- Pereda, F. López, T., González; F. (2018). *La inteligencia emocional como habilidad directiva. Estudio aplicado en los municipios de la provincia de Córdoba (España)*. DOI: <http://dx.doi.org/10.20983/noesis.2018.1.5>
- Pereira, C. (2008). *Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva*. Brasília, Brasil. <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeducespecial.pdf>
- Peters, S (2017). Education for All": a historical analysis of international inclusive education policy and individuals with disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, 18(2), 98-108
- Porras, R. (2009). Marco conceptual. Personas con discapacidad y acceso a servicios educativos en Latinoamérica. *Análisis de situación*. (pp. 27-69). Ediciones Cinca, Quito, Ecuador
- Ramírez, P. (2016). *Liderazgo transformacional y desempeño docente en la Escuela de Educación Superior Técnico Profesional de la Policía Nacional del Perú- Lima (EESTP-PNP)*. <https://repositorio.une.edu.pe/handle/UNE/948>
- Rieser, R (2022). Implementing inclusive education: a commonwealth guide to implementing article 24 of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities. Westminster: Commonwealth Secretariat. <https://www.thecommonwealth-ilibrary.org/index.php/comsec/catalog/book/177>
- Rivera, P y Baca, D. (11 de octubre de 2019), *sustentación de trabajo de investigación*. [Archivo de video]. <https://www.youtube.com/watch?v=2sG-IBJDd-E>

- Rodríguez, J. (2020). *Las habilidades blandas como base del buen desempeño del docente universitario*. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n2.2020.1321>
- Saddki, N., Sukerman, N. & Mohamad, D. (2017). *Association between Emotional Intelligence and Perceived Stress in Undergraduate Dental Students*. *The Malaysian Journal of Medical Sciences*, 24(1), 59-68. doi: 10.21315/mjms2017.24.1.7
- Salovey, P. y Mayer, J. (1990). *Emotional Intelligence. Imagination, Cognition and Personality*, Washington, 185- 211p. <https://journals.sagepub.com/doi/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Samayoa, M. (2016). *La inteligencia emocional y el trabajo docente en educación básica*. (Tesis de maestría, Universidad Nacional de Educación a Distancia - España) <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=37731>
- Sánchez, H., Reyes, C. (1998). *Metodología y diseños en la investigación científica*. Lima: Perú. Editorial Mantaro.
- Sánchez, M. (2016). *Modelo de predicción del rendimiento académico de los estudiantes del ciclo básico de la carrera de medicina a partir de la evaluación del desempeño docente*. (Tesis doctoral) Universidad de Salamanca. España. <https://www.redalyc.org/journal/140/14046162015/html/>
- Sanín, J., Salanova, M. (2014). *Satisfacción laboral: el camino entre el crecimiento psicológico y el desempeño laboral en empresas colombianas industriales y de servicios*. *Universitas Psychologica*, 13(1), 1-23. [file:///C:/Users/Computer/Downloads/2117-Texto%20del%20art%C3%ADculo-31632-1-10-20140415%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Computer/Downloads/2117-Texto%20del%20art%C3%ADculo-31632-1-10-20140415%20(1).pdf)
- Sañudo, I. (2006). *La ética en la investigación educativa*. <https://www.redalyc.org/pdf/4138/413835165006.pdf>
- Tabandeh, S., Marzeyeh, L. (2016). *Usefulness of 360 degree evaluation in evaluating nursing students in Iran*. *Korean J Med Educ*. 28(2): 195-200. <http://dx.doi.org/10.3946/kjme.2016.22>

- Tamayo, M. (2004). *El proceso de la investigación científica*. México: Limusa
- Thomas, G. y Loxley A. (2001). *Deconstructing Special Education and Constructing Inclusion*. Buckingham: Open University Press.  
<https://epdf.tips/deconstructing-special-education-and-constructing-inclusion-2nd-edition.html>
- Thompson, B. y Mazcasine, J. (2000). *Attending to Learning Styles in Mathematics and Science Classrooms*. ERIC Digest. [www.ericdigests.org/2000-1/attending.html](http://www.ericdigests.org/2000-1/attending.html)
- Vaccher, L. (2021). *Inteligencia emocional en el aula: el momento es ahora*.  
<https://www.infobae.com/educacion/2021/03/31/inteligencia-emocional-en-el-aula-hoy-es-el-momento/>
- Valderrama, S. (2013). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica. Cuantitativa, cualitativa y mixta*. Segunda edición. Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Villafuerte, R. (2018). *Influencia de la inteligencia emocional en la competencia social en los estudiantes del nivel de educación secundaria de la institución educativa Champagnat, Tacna*. (Tesis de maestría, Universidad Privada de Tacna). <http://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/UPT/589/1/Villafuerte-Valdivia-Rocio.pdf>
- Yapo, A. (2021). *Educación inclusiva y desempeño docente en las instituciones educativas privadas del nivel inicial de Tacna, 2021*.  
<https://repositorio.upt.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12969/2184/Yapo-Laura-Amparo.pdf?sequence=1&isAllowed=y>



## ANEXOS

### Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	ESCALA
Variable 1 Educación inclusiva	Porrás (2009) fundamento que educación inclusiva es un derecho de todas las personas que tienen necesidades especiales, propiciando la igualdad de oportunidad en el contexto económico, social y cultural. Resaltando el contexto de socialización en el salón de clase de educación básica regular entre estudiantes con necesidades especiales y regulares integrándose de forma armoniosa en un clima positivo y de aceptación (p.35).	Se refiere a la cultura que se debe desarrollar en todos los seres humanos con la finalidad de construir una comunidad que implique la práctica de valores inclusivos en atención a la diversidad y sobre todo en mejora del proceso de aprendizaje.	Cultura Inclusiva.	Construcción de comunidad	1-7	Escala ordinal.
				Valores inclusivos	8 - 10	
			Política Inclusiva.	Escuela para todos	11 - 16	
				Atención a la diversidad	17 - 20	
			Practica Inclusiva.	Proceso de aprendizaje	21 - 26	
				Recursos	27 - 30	
Variable 2 Desempeño docente	Chiavenato (2013), argumenta que el desempeño laboral, "es el procedimiento, operación, actuar competente del empleador durante la ejecución de la actividad, tarea, demanda inherente a su ocupación" (p.34).	Es el proceso que se orienta a conseguir resultados, de tal manera que debe existir una identidad e iniciativa dentro del marco de las capacitaciones y dedicación, para desarrollar productividad en la institución	Orientación de resultados,	Puntualidad	1,2	
				Responsabilidad	3,4	
			Identidad e iniciativa	Capacitación	4 – 7	
				Dedicación y servicio	8 – 10	
			Capacidad profesional	Compromiso	11 – 13	
				Productividad	14 - 16	

## Anexo 2: Instrumentos de recolección de datos

### CUESTIONARIO DE EDUCACIÓN INCLUSIVA



Estimado participante:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de educación inclusiva, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

5. Siempre    4. Casi siempre    3. Algunas veces    2. Casi Nunca

1. Nunca

N°	DIMENSIONES/PREGUNTAS	5	4	3	2	1
<b>DIMENSIÓN: CULTURA INCLUSIVA</b>						
01	En la Institución Educativa se demuestra acogida a todos los estudiantes incluyendo a los estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad.					
02	En la Institución Educativa se fomenta el trabajo colaborativo entre todos los estudiantes y se ayudan unos a otros.					
03	En la Institución Educativa los docentes y auxiliares se implican en la planificación curricular.					
04	En la Institución Educativa se demuestra respeto a las opiniones entre los actores educativos.					
05	En la Institución Educativa existe niveles de participación de las familias en la mejora de los aprendizajes.					
06	En la Institución Educativa los docentes y directivos coordinan permanentemente por lograr los objetivos planteados en el Plan Anual Trabajo.					
07	La Institución Educativa establece alianzas con las instituciones de la comunidad y colaboran con recursos en beneficio de los estudiantes					
08	En la Institución Educativa los Directivos, docentes, alumnado y las familias comparten una filosofía de inclusión y aceptación a la diversidad.					
09	En la Institución Educativa los docentes intentan eliminar todas las barreras de aprendizaje y la participación para apoyar a los estudiantes con necesidades educativas especiales asociados a discapacidad.					
10	En la Institución Educativa los docentes respetan los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes y brindan la respuesta educativa pertinente					
<b>DIMENSIÓN: POLÍTICA INCLUSIVA</b>						
11	En la Institución Educativa los docentes conocen y participan de los lineamientos institucionales y pedagógicos.					
12	En la Institución Educativa se cuenta con un protocolo de ayuda para el docente nuevo designándole un tutor y se adapte en un corto tiempo					
13	La Institución Educativa realiza difusión sobre su participación como escuela inclusiva					
14	La Institución Educativa hace que sus instalaciones sean físicamente accesibles para todos.					
15	La Institución Educativa realiza actividades de integración cuándo el estudiante accede al centro por primera vez y se le ayuda a adaptarse.					
16	La Institución educativa organiza grupos de aprendizaje para que todos los estudiantes se sientan valorados					
17	En la Institución Educativa se coordinan actividades de apoyo o refuerzo para los estudiantes que los requieren.					

18	En la Institución Educativa las actividades de formación ayudan a los docentes a atender a la diversidad de los estudiantes.					
19	En la Institución Educativa las políticas de “Necesidades Educativas Especiales” son políticas de inclusión.					
20	En la Institución Educativa las prácticas de evaluación y el apoyo psicopedagógico se utilizan para reducir las barreras al aprendizaje y la participación de todos los estudiantes					
<b>DIMENSIÓN: PRÁCTICA INCLUSIVA</b>						
21	En la Institución Educativa los docentes elaboran las unidades didácticas considerando a la diversidad de los estudiantes de su aula					
22	En la Institución Educativa los docentes desarrollan sus sesiones accesibles a todos los estudiantes					
23	En la Institución Educativa los docentes motivan para que los estudiantes aprendan de manera colaborativa					
24	En la Institución Educativa los docentes consideran que la evaluación motiva los logros de todos los estudiantes					
25	En la Institución Educativa los docentes inculcan la disciplina y el respeto mutuo entre los estudiantes siendo modelos para ellos.					
26	En la Institución Educativa los docentes se preocupan por apoyar el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes de su aula.					
27	Los recursos de la Institución Educativa se distribuyen de forma justa para apoyar la inclusión de los estudiantes con necesidades educativas especiales asociados a discapacidad.					
28	En la Institución Educativa se conocen y se aprovechan los recursos de la comunidad para apoyar con el aprendizaje de los estudiantes.					
29	En la Institución Educativa la experiencia y profesionalismo del docente se aprovecha plenamente y se le motiva a compartir su práctica docente.					
30	En la Institución Educativa la diversidad entre los estudiantes se utiliza como un recurso para la enseñanza y el aprendizaje					

## CUESTIONARIO DE DESEMPEÑO LABORAL



Estimado docente:

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de desempeño laboral, que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad Cesar Vallejo. Frente a ello le pido responder de manera reflexión, objetiva y sincera.

Lea detenidamente cada ítem y responda marcando con una de las afirmaciones y decida en qué grado está de acuerdo o en desacuerdo con ellas. Marque con una X, la respuesta.

5. Siempre    4. Casi siempre                      3. Algunas veces    2. Casi Nunca  
1. Nunca

N°	DIMENSIÓN: ORIENTACIÓN DE RESULTADOS	5	4	3	2	1
01	El personal administrativo y docente es puntual al ingresar a las plataformas digitales					
02	Los docentes cumplen con su horario establecido en su jornada laboral.					
03	Los docentes cumplen con sus actividades de manera eficiente.					
04	Los docentes son responsables en los bienes de la institución.					
<b>DIMENSIÓN: CAPACIDAD PROFESIONAL</b>						
05	Los docentes se capacitan para desarrollar mejor sus actividades cotidianas.					
06	La actualización profesional se encuentra documentada con certificados, diplomas, post grados, etc.					
07	Su institución capacita a sus docentes por áreas específicas.					
08	Se percibe en los docentes una vocación intrínseca de servicio.					
09	Los docentes realizan innovaciones en sus áreas de trabajo.					
10	Se evidencia una convivencia armoniosa entre docentes					
<b>DIMENSIÓN: IDENTIDAD E INICIATIVA</b>						
11	Los docentes asumen retos dentro de la institución.					
12	Se percibe un óptimo desempeño de funciones remotas en todo el personal.					
13	El esfuerzo que realizan los docentes es reconocido por sus superiores.					
14	Se cumplen con las metas establecidas por la unidad educativa.					
15	Los docentes se esfuerzan por conseguir resultados satisfactorios.					
16	La unidad educativa incentiva la producción de sus docentes.					

### Anexo 3: Ficha técnica del instrumento

Nombre original del instrumento:	Cuestionario de educación inclusiva y desempeño laboral.
Autor y año:	Original: Br. Ramírez Andrade, María De Lourdes (2022)
	Adaptación: Br. Ramírez Andrade, María De Lourdes
Objetivo del instrumento:	Medir el nivel de educación inclusiva y desempeño laboral.
Usuarios:	Docentes de una institución educativa de Duran, 2022
Forma de Administración o Modo de aplicación:	El cuestionario se aplicó de forma presencial en el cual a cada encuestado que se encontraba en la institución educativa, se le pidió contestar las preguntas planteadas, teniendo en cuenta que desarrollen de forma ordenada y en su totalidad
Validez:	El documento ha sido validado por: <ul style="list-style-type: none"> <li>❖ Mg. Juárez Calderón Olga</li> <li>❖ Mg. Marivel Correa Rojas</li> <li>❖ Dra. Never Elisa Trujillo Ramírez</li> </ul>
Confiabilidad:	Es altamente confiable en la Escala de Cronbach con un valor: Para la variable Educación inclusiva: Alfa de Cronbach: 0,976 de fiabilidad Para la variable desempeño laboral: Alfa de Cronbach: 0.863 de fiabilidad

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

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: ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>							
1	El personal administrativo y docente es puntual al ingresar a las plataformas digitales	X		X		X		
2	Los docentes cumplen con su horario establecido en su jornada laboral.	X		X		X		
3	Los docentes cumplen con sus actividades de manera eficiente.	X		X		X		
4	Los docentes son responsables en los bienes de la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: IDENTIDAD E INICIATIVA</b>							
5	Los docentes se capacitan para desarrollar mejor sus actividades cotidianas.	X		X		X		
6	La actualización profesional se encuentra documentada con certificados, diplomas, post grados, etc.	X		X		X		
7	Su institución capacita a sus docentes por áreas específicas.	X		X		X		
8	Se percibe en los docentes una vocación intrínseca de servicio.	X		X		X		
9	Los docentes realizan innovaciones en sus áreas de trabajo.	X		X		X		
10	Se evidencia una convivencia armoniosa entre docentes	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Capacidad profesional</b>							
11	Los docentes asumen retos dentro de la institución.	X		X		X		

12	Se percibe un óptimo desempeño de funciones remotas en todo el personal.	X		X		X		
13	El esfuerzo que realizan los docentes es reconocido por sus superiores.	X		X		X		
14	Se cumplen con las metas establecidas por la unidad educativa.	X		X		X		
15	Los docentes se esfuerzan por conseguir resultados satisfactorios.	X		X		X		
16	La unidad educativa incentiva la producción de sus docentes.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** X **SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del experto validador.** Mg. OLGA CECILIA JUAREZ CALDERON

<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. Olga Cecilia Juárez Calderón**  
**DNI. 05645443**

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CULTURA INCLUSIVA</b>							
1	En la Institución Educativa se demuestra acogida a todos los estudiantes incluyendo a los estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad.	X		X		X		
2	En la Institución Educativa se fomenta el trabajo colaborativo entre todos los estudiantes y se ayudan unos a otros.	X		X		X		
3	En la Institución Educativa los docentes y auxiliares se implican en la planificación curricular.	X		X		X		
4	En la Institución Educativa se demuestra respeto a las opiniones entre los actores educativos.	X		X		X		
5	En la Institución Educativa existe niveles de participación de las familias en la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
6	En la Institución Educativa los docentes y directivos coordinan permanentemente por lograr los objetivos planteados en el Plan Anual Trabajo.	X		X		X		
7	La Institución Educativa establece alianzas con las instituciones de la comunidad y colaboran con recursos en beneficio de los estudiantes	X		X		X		
8	En la Institución Educativa los Directivos, docentes, alumnado y las familias comparten una filosofía de inclusión y aceptación a la diversidad.	X		X		X		
9	En la Institución Educativa los docentes intentan eliminar todas las	X		X		X		



	barreras de aprendizaje y la participación para apoyar a los estudiantes con necesidades educativas especiales asociados a discapacidad.							
10	En la Institución Educativa los docentes respetan los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes y brindan la respuesta educativa pertinente	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: POLITICA INCLUSIVA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	En la Institución Educativa los docentes conocen y participan de los lineamientos institucionales y pedagógicos.	X		X		X		
12	En la Institución Educativa se cuenta con un protocolo de ayuda para el docente nuevo designándole un tutor y se adapte en un corto tiempo	X		X		X		
13	La Institución Educativa realiza difusión sobre su participación como escuela inclusiva	X		X		X		
14	La Institución Educativa hace que sus instalaciones sean físicamente accesibles para todos.	X		X		X		
15	La Institución Educativa realiza actividades de integración cuándo el estudiante accede al centro por primera vez y se le ayuda a adaptarse.	X		X		X		
16	La Institución educativa organiza grupos de aprendizaje para que todos los estudiantes se sientan valorados	X		X		X		
17	En la Institución Educativa se coordinan actividades de apoyo o refuerzo para los estudiantes que los requieren.	X		X		X		
18	En la Institución Educativa las actividades de formación ayudan a los docentes a atender a la diversidad de los estudiantes.	X		X		X		
19	En la Institución Educativa las políticas de “Necesidades Educativas Especiales” son políticas de inclusión.	X		X		X		

20	En la Institución Educativa las prácticas de evaluación y el apoyo psicopedagógico se utilizan para reducir las barreras al aprendizaje y la participación de todos los estudiantes	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: PRACTICA INCLUSIVA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	En la Institución Educativa los docentes elaboran las unidades didácticas considerando a la diversidad de los estudiantes de su aula	X		X		X		
22	En la Institución Educativa los docentes desarrollan sus sesiones accesibles a todos los estudiantes	X		X		X		
23	En la Institución Educativa los docentes motivan para que los estudiantes aprendan de manera colaborativa	X		X		X		
24	En la Institución Educativa los docentes consideran que la evaluación motiva los logros de todos los estudiantes	X		X		X		
25	En la Institución Educativa los docentes inculcan la disciplina y el respeto mutuo entre los estudiantes siendo modelos para ellos.	X		X		X		
26	En la Institución Educativa los docentes se preocupan por apoyar el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes de su aula.	X		X		X		
27	Los recursos de la Institución Educativa se distribuyen de forma justa para apoyar la inclusión de los estudiantes con necesidades educativas especiales asociados a discapacidad.	X		X		X		
28	En la Institución Educativa se conocen y se aprovechan los recursos de la comunidad para apoyar con el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
29	En la Institución Educativa la experiencia y profesionalismo del docente se aprovecha plenamente y se le motiva a compartir su práctica docente.	X		X		X		

30	En la Institución Educativa la diversidad entre los estudiantes se utiliza como un recurso para la enseñanza y el aprendizaje	X		X		X	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):  X  **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg. OLGA CECILIA JUAREZ CALDERON

<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. Olga Cecilia Juárez Calderón**  
**DNI. 05645443**

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>							
1	El personal administrativo y docente es puntual al ingresar a las plataformas digitales	X		X		X		
2	Los docentes cumplen con su horario establecido en su jornada laboral.	X		X		X		
3	Los docentes cumplen con sus actividades de manera eficiente.	X		X		X		
4	Los docentes son responsables en los bienes de la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: IDENTIDAD E INICIATIVA</b>							
5	Los docentes se capacitan para desarrollar mejor sus actividades cotidianas.	X		X		X		
6	La actualización profesional se encuentra documentada con certificados, diplomas, post grados, etc.	X		X		X		
7	Su institución capacita a sus docentes por áreas específicas.	X		X		X		
8	Se percibe en los docentes una vocación intrínseca de servicio.	X		X		X		
9	Los docentes realizan innovaciones en sus áreas de trabajo.	X		X		X		
10	Se evidencia una convivencia armoniosa entre docentes	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Capacidad profesional</b>							
11	Los docentes asumen retos dentro de la institución.	X		X		X		

12	Se percibe un óptimo desempeño de funciones remotas en todo el personal.	X		X		X		
13	El esfuerzo que realizan los docentes es reconocido por sus superiores.	X		X		X		
14	Se cumplen con las metas establecidas por la unidad educativa.	X		X		X		
15	Los docentes se esfuerzan por conseguir resultados satisfactorios.	X		X		X		
16	La unidad educativa incentiva la producción de sus docentes.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia):** X **SI HAY SUFICIENCIA**

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

**Apellidos y nombres del experto validador.** Mg. Marivel Correa Rojas

<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.

  
 DNI: ...40387863.....  
**Mg. Marivel Correa Rojas**  
**Juez experto**

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CULTURA INCLUSIVA</b>							
1	En la Institución Educativa se demuestra acogida a todos los estudiantes incluyendo a los estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad.	X		X		X		
2	En la Institución Educativa se fomenta el trabajo colaborativo entre todos los estudiantes y se ayudan unos a otros.	X		X		X		
3	En la Institución Educativa los docentes y auxiliares se implican en la planificación curricular.	X		X		X		
4	En la Institución Educativa se demuestra respeto a las opiniones entre los actores educativos.	X		X		X		
5	En la Institución Educativa existe niveles de participación de las familias en la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
6	En la Institución Educativa los docentes y directivos coordinan permanentemente por lograr los objetivos planteados en el Plan Anual Trabajo.	X		X		X		
7	La Institución Educativa establece alianzas con las instituciones de la comunidad y colaboran con recursos en beneficio de los estudiantes	X		X		X		
8	En la Institución Educativa los Directivos, docentes, alumnado y las familias comparten una filosofía de inclusión y aceptación a la diversidad.	X		X		X		
9	En la Institución Educativa los docentes intentan eliminar todas las	X		X		X		

	barreras de aprendizaje y la participación para apoyar a los estudiantes con necesidades educativas especiales asociados a discapacidad.							
10	En la Institución Educativa los docentes respetan los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes y brindan la respuesta educativa pertinente	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: POLITICA INCLUSIVA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	En la Institución Educativa los docentes conocen y participan de los lineamientos institucionales y pedagógicos.	X		X		X		
12	En la Institución Educativa se cuenta con un protocolo de ayuda para el docente nuevo designándole un tutor y se adapte en un corto tiempo	X		X		X		
13	La Institución Educativa realiza difusión sobre su participación como escuela inclusiva	X		X		X		
14	La Institución Educativa hace que sus instalaciones sean físicamente accesibles para todos.	X		X		X		
15	La Institución Educativa realiza actividades de integración cuándo el estudiante accede al centro por primera vez y se le ayuda a adaptarse.	X		X		X		
16	La Institución educativa organiza grupos de aprendizaje para que todos los estudiantes se sientan valorados	X		X		X		
17	En la Institución Educativa se coordinan actividades de apoyo o refuerzo para los estudiantes que los requieren.	X		X		X		
18	En la Institución Educativa las actividades de formación ayudan a los docentes a atender a la diversidad de los estudiantes.	X		X		X		
19	En la Institución Educativa las políticas de “Necesidades Educativas Especiales” son políticas de inclusión.	X		X		X		

20	En la Institución Educativa las prácticas de evaluación y el apoyo psicopedagógico se utilizan para reducir las barreras al aprendizaje y la participación de todos los estudiantes	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: PRACTICA INCLUSIVA</b>		<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	En la Institución Educativa los docentes elaboran las unidades didácticas considerando a la diversidad de los estudiantes de su aula	X		X		X		
22	En la Institución Educativa los docentes desarrollan sus sesiones accesibles a todos los estudiantes	X		X		X		
23	En la Institución Educativa los docentes motivan para que los estudiantes aprendan de manera colaborativa	X		X		X		
24	En la Institución Educativa los docentes consideran que la evaluación motiva los logros de todos los estudiantes	X		X		X		
25	En la Institución Educativa los docentes inculcan la disciplina y el respeto mutuo entre los estudiantes siendo modelos para ellos.	X		X		X		
26	En la Institución Educativa los docentes se preocupan por apoyar el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes de su aula.	X		X		X		
27	Los recursos de la Institución Educativa se distribuyen de forma justa para apoyar la inclusión de los estudiantes con necesidades educativas especiales asociados a discapacidad.	X		X		X		
28	En la Institución Educativa se conocen y se aprovechan los recursos de la comunidad para apoyar con el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
29	En la Institución Educativa la experiencia y profesionalismo del docente se aprovecha plenamente y se le motiva a compartir su práctica docente.	X		X		X		
30	En la Institución Educativa la diversidad entre los estudiantes se utiliza	X		X		X		



como un recurso para la enseñanza y el aprendizaje							
--	--	--	--	--	--	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):  X  **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del experto validador. Mg. Marivel Correa Rojas

<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.

  
 \_\_\_\_\_  
 DNI: 40387863  
**Mg. Marivel Correa Rojas**  
**Juez experto**

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

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: ORIENTACIÓN DE RESULTADOS</b>							
1	El personal administrativo y docente es puntual al ingresar a las plataformas digitales	X		X		X		
2	Los docentes cumplen con su horario establecido en su jornada laboral.	X		X		X		
3	Los docentes cumplen con sus actividades de manera eficiente.	X		X		X		
4	Los docentes son responsables en los bienes de la institución.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: IDENTIDAD E INICIATIVA</b>							
5	Los docentes se capacitan para desarrollar mejor sus actividades cotidianas.	X		X		X		
6	La actualización profesional se encuentra documentada con certificados, diplomas, post grados, etc.	X		X		X		
7	Su institución capacita a sus docentes por áreas específicas.	X		X		X		
8	Se percibe en los docentes una vocación intrínseca de servicio.	X		X		X		
9	Los docentes realizan innovaciones en sus áreas de trabajo.	X		X		X		
10	Se evidencia una convivencia armoniosa entre docentes	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Capacidad profesional</b>							
11	Los docentes asumen retos dentro de la institución.	X		X		X		

12	Se percibe un óptimo desempeño de funciones remotas en todo el personal.	X		X		X		
13	El esfuerzo que realizan los docentes es reconocido por sus superiores.	X		X		X		
14	Se cumplen con las metas establecidas por la unidad educativa.	X		X		X		
15	Los docentes se esfuerzan por conseguir resultados satisfactorios.	X		X		X		
16	La unidad educativa incentiva la producción de sus docentes.	X		X		X		

**Observaciones (precisar si hay suficiencia): X SI HAY SUFICIENCIA**

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

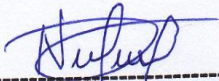
**Apellidos y nombres del experto validador.** Dra. Never Elisa Trujillo Ramírez

<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. Never Elisa Trujillo Ramírez

## JUICIO DE EXPERTO SOBRE LA PERTINENCIA, RELEVANCIA Y CLARIDAD DEL INSTRUMENTO

**Instrucciones:** Marque con una X en donde corresponde, que, según su criterio, Si cumple o No cumple, la coherencia entre dimensiones e indicadores de la variable en estudio.

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: CULTURA INCLUSIVA</b>							
1	En la Institución Educativa se demuestra acogida a todos los estudiantes incluyendo a los estudiantes con necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad.	X		X		X		
2	En la Institución Educativa se fomenta el trabajo colaborativo entre todos los estudiantes y se ayudan unos a otros.	X		X		X		
3	En la Institución Educativa los docentes y auxiliares se implican en la planificación curricular.	X		X		X		
4	En la Institución Educativa se demuestra respeto a las opiniones entre los actores educativos.	X		X		X		
5	En la Institución Educativa existe niveles de participación de las familias en la mejora de los aprendizajes.	X		X		X		
6	En la Institución Educativa los docentes y directivos coordinan permanentemente por lograr los objetivos planteados en el Plan Anual Trabajo.	X		X		X		
7	La Institución Educativa establece alianzas con las instituciones de la comunidad y colaboran con recursos en beneficio de los estudiantes	X		X		X		
8	En la Institución Educativa los Directivos, docentes, alumnado y las familias comparten una filosofía de inclusión y aceptación a la diversidad.	X		X		X		
9	En la Institución Educativa los docentes intentan eliminar todas las	X		X		X		

	barreras de aprendizaje y la participación para apoyar a los estudiantes con necesidades educativas especiales asociados a discapacidad.							
10	En la Institución Educativa los docentes respetan los ritmos y estilos de aprendizaje de sus estudiantes y brindan la respuesta educativa pertinente	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: POLITICA INCLUSIVA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
11	En la Institución Educativa los docentes conocen y participan de los lineamientos institucionales y pedagógicos.	X		X		X		
12	En la Institución Educativa se cuenta con un protocolo de ayuda para el docente nuevo designándole un tutor y se adapte en un corto tiempo	X		X		X		
13	La Institución Educativa realiza difusión sobre su participación como escuela inclusiva	X		X		X		
14	La Institución Educativa hace que sus instalaciones sean físicamente accesibles para todos.	X		X		X		
15	La Institución Educativa realiza actividades de integración cuándo el estudiante accede al centro por primera vez y se le ayuda a adaptarse.	X		X		X		
16	La Institución educativa organiza grupos de aprendizaje para que todos los estudiantes se sientan valorados	X		X		X		
17	En la Institución Educativa se coordinan actividades de apoyo o refuerzo para los estudiantes que los requieren.	X		X		X		
18	En la Institución Educativa las actividades de formación ayudan a los docentes a atender a la diversidad de los estudiantes.	X		X		X		
19	En la Institución Educativa las políticas de “Necesidades Educativas Especiales” son políticas de inclusión.	X		X		X		

20	En la Institución Educativa las prácticas de evaluación y el apoyo psicopedagógico se utilizan para reducir las barreras al aprendizaje y la participación de todos los estudiantes	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: PRACTICA INCLUSIVA</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
21	En la Institución Educativa los docentes elaboran las unidades didácticas considerando a la diversidad de los estudiantes de su aula	X		X		X		
22	En la Institución Educativa los docentes desarrollan sus sesiones accesibles a todos los estudiantes	X		X		X		
23	En la Institución Educativa los docentes motivan para que los estudiantes aprendan de manera colaborativa	X		X		X		
24	En la Institución Educativa los docentes consideran que la evaluación motiva los logros de todos los estudiantes	X		X		X		
25	En la Institución Educativa los docentes inculcan la disciplina y el respeto mutuo entre los estudiantes siendo modelos para ellos.	X		X		X		
26	En la Institución Educativa los docentes se preocupan por apoyar el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes de su aula.	X		X		X		
27	Los recursos de la Institución Educativa se distribuyen de forma justa para apoyar la inclusión de los estudiantes con necesidades educativas especiales asociados a discapacidad.	X		X		X		
28	En la Institución Educativa se conocen y se aprovechan los recursos de la comunidad para apoyar con el aprendizaje de los estudiantes.	X		X		X		
29	En la Institución Educativa la experiencia y profesionalismo del docente se aprovecha plenamente y se le motiva a compartir su práctica docente.	X		X		X		

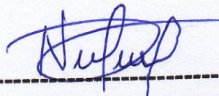
30	En la Institución Educativa la diversidad entre los estudiantes se utiliza como un recurso para la enseñanza y el aprendizaje	x		x		x	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia):  X  **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del experto validador. Dra. Never Elisa Trujillo Ramírez

<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. Never Elisa Trujillo Ramírez

## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: DESEMPEÑO LABORAL

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,907	16

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	56,7917	72,607	,686	,799
VAR00002	55,9583	77,911	,381	,824
VAR00003	56,4167	76,688	,691	,997
VAR00004	57,0833	67,949	,788	,932
VAR00005	56,8750	63,897	,542	,798
VAR00006	56,2500	74,283	,471	,812
VAR00007	56,6250	76,114	,565	,859
VAR00008	56,9167	63,471	,628	,999
VAR00009	56,9167	67,949	,771	,780
VAR00010	56,9167	64,949	,761	,797
VAR00011	56,9167	66,906	,710	,695
VAR00012	56,7083	67,520	,862	,978
VAR00013	56,8583	79,173	,699	,789
VAR00014	56,7750	69,597	,542	,895
VAR00015	56,3167	78,948	,499	,713
VAR00016	56,7250	71,114	,294	,818



## CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE: EDUCACIÓN INCLUSIVA

### Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,8	30

### Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	47,4187	67,732	,449	,817
VAR00002	46,7987	60,607	,566	,995
VAR00003	65,9783	66,911	,541	,814
VAR00004	46,4467	60,688	,551	,797
VAR00005	67,0833	76,949	,608	,795
VAR00006	56,9583	61,172	,779	,796
VAR00007	46,8750	78,897	,792	,998
VAR00008	56,4167	62,949	,689	,712
VAR00009	66,2500	56,283	,541	,615
VAR00010	46,6250	87,114	,715	,836
VAR00011	46,9167	77,471	,458	,785
VAR00012	56,9167	56,949	,651	,799
VAR00013	46,9167	79,906	,860	,795
VAR00014	56,7083	45,520	,402	,716
VAR00015	76,9167	79,906	,560	,892
VAR00016	46,8750	68,897	,792	,798
VAR00017	46,4167	52,949	,689	,812
VAR00018	66,2500	66,283	,541	,715
VAR00019	46,6250	67,114	,415	,836
VAR00020	56,9167	77,471	,758	,785
VAR00021	46,9167	56,949	,651	,799
VAR00022	56,9167	79,906	,660	,795
VAR00023	56,7083	75,520	,702	,616
VAR00024	66,9167	79,906	,660	,792
VAR00025	56,8583	71,173	,799	,756
VAR00026	56,7757	88,597	,683	,754
VAR00027	46,5550	66,273	,511	,835

VAR00028	56,3167	62,948	,679	,816
VAR00029	56,5550	66,273	,711	,835
VAR00030	76,7240	67,214	,617	,825

Durán, 7 de noviembre del 2022

SEÑORA  
MSc. LEONOR GAVILANES MIRANDA  
DIRECTORA DE LA ESCUELA DE EDUCACIÓN BÁSICA "VÍCTOR MURILLO SOTO"

ASUNTO: Solicito autorización para realizar investigación

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarle cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Yo, Ramírez Andrade María de Lourdes con C.I. 1308456191, con el debido respeto me dirijo a usted para solicitarle autorización y facilidades para aplicar el instrumento de la encuesta a los docentes de la investigación titulada "Educación inclusiva y desempeño laboral en una institución educativa de Durán- Ecuador, 2022".

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Lcda. María de Lourdes Ramírez Andrade



**ESCUELA DE EDUCACION BASICA**  
**"VICTOR MURILLO SOTO"**  
Cda. Héctor Cobos - Cantón Durán

**CONSTANCIA DE APLICACIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN**

Durán, 28 de noviembre del 2022

MSc. Leonor Gavilanes Miranda  
Directora del Plantel

Hace constar:

Que la Lic. **María de Lourdes Ramirez Andrade** con C.I 1308456191 estudiante de la Escuela de Pos grado de la Universidad Cesar Vallejo Filial Piura sección Maestría en Administración de la Educación del año en curso ha realizado la aplicación del instrumento de su tesis de investigación en esta institución con el tema Educación inclusiva y desempeño laboral en una institución educativa de Durán - Ecuador, 2022.

Se estima la presente constancia para los fines que se estimen pertinentes.

MSc. Leonor Gavilanes Miranda  
Directora del Plantel





**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

### **Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, CARLOS ALBERTO CHERRE ANTON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "EDUCACIÓN INCLUSIVA Y DESEMPEÑO LABORAL EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DE DURÁN ECUADOR,2022", cuyo autor es RAMIREZ ANDRADE MARIA DE LOURDES, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 13.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He 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, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

PIURA, 17 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
CARLOS ALBERTO CHERRE ANTON <b>DNI:</b> 40991682 <b>ORCID:</b> 0000-0001-6565-5348	Firmado electrónicamente por: CHANTONCA el 19- 01-2023 09:39:31

Código documento Trilce: TRI - 0522268