



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La gestión administrativa desde la educación inclusiva en
instituciones educativas de la REI 20 - Chosica - 2024

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Flores Requejo, Maria Claudia (orcid.org/0009-0003-5593-648X)

ASESORES:

Cardenas Valverde, Juan Carlos (orcid.org/0000-0003-1744-5746)

Garro Aburto, Luzmila Lourdes (orcid.org/0000-0002-9453-9810)

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

LIMA- PERÚ

2024



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "La Gestión administrativa desde la educación inclusiva en Instituciones Educativas de la REI 20 - Chosica – 2024", cuyo autor es FLORES REQUEJO MARIA CLAUDIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 7%, 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.

LIMA, 01 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CARDENAS VALVERDE JUAN CARLOS DNI: 20048150 ORCID: 0000-0003-1744-5746	Firmado electrónicamente por: JCARDENASV el 05- 08-2024 17:15:22

Código documento Trilce: TRI - 0843063



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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, FLORES REQUEJO MARIA CLAUDIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La Gestión administrativa desde la educación inclusiva en Instituciones Educativas de la REI 20 - Chosica – 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
MARIA CLAUDIA FLORES REQUEJO DNI: 09726626 ORCID: 0009-0003-5593-648X	Firmado electrónicamente por: MFLORESRE1970 el 01-08-2024 17:29:51

Código documento Trilce: TRI - 0843065

Dedicatoria

A mis amores: Juan José y María José; mis hijos, por ser mi vida y estar junto a mí motivándome y siendo mi fortaleza. A mi mamá Esperanza Requejo quien siempre ha sido mi cimiento por alentarme y acompañarme.

Maria Claudia

Agradecimiento

A la modalidad Básica Especial, que me permitió cambiar el sentido de mi vida. A los maestros que contribuyen día a día a crecer profesionalmente y compartir las experiencias que nos permitan tener tolerancia y respeto.

Maria Claudia

Índice de contenidos

Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA.....	18
III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	26
IV. CONCLUSIONES	36
V. RECOMENDACIONES.....	37
REFERENCIAS.....	38
ANEXOS	

Índice de tablas

Tabla 1 ¿Cómo la gestión administrativa fortalece la educación inclusiva en la Institución educativa que dirige en el distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024?	28
Tabla 2 Subcategoría: Políticas Inclusivas	32
Tabla 3 Subcategoría: Cultura Inclusiva	33
Tabla 4 Subcategoría: Practica Inclusiva.....	34

Índice de figuras

Figura 1 Gestión administrativa: subcategorías	26
Figura 2 Categoría: Gestión Administrativa	29
Figura 3 Subcategoría: Política Inclusiva	33
Figura 4 Subcategoría: Cultura Inclusiva.....	35
Figura 5 Subcategoría: Practica Inclusiva	35

Resumen

Hablar de educación inclusiva es enfocarse en la atención educativa en las aulas regulares que debe ser planteada desde la administración, organización y la respuesta pedagógica institucional que debe ser plasmada en los documentos de gestión sustentados en la normatividad y que permitan considerar la atención a la diversidad en un clima de respeto y tolerancia que promuevan logros de aprendizaje al cumplir lo estipulado en el objetivo cuarto de desarrollo sostenible trabajado por la UNESCO desde el acceso a la escuela; la atención a los estudiantes respetando sus características, identificando las fortalezas, barreras y teniendo en cuenta los apoyos que generarán una educación de calidad que brinde oportunidades para una vida sostenible y con aceptación en la comunidad. La investigación promueve el análisis de la gestión administrativa de los líderes de la REI 20 de la UGEL 06 y la respuesta educativa planteada a la diversidad de estudiantes. La metodología trabajada responde al enfoque cualitativo, de tipo básico, permitiendo desarrollar un nivel de investigación exploratorio a fin de comprender la gestión administrativa desde la educación inclusiva, logrando concluir que estamos en proceso de cambiar la gestión que responda, respete y valore la diversidad existente en las instituciones educativas.

Palabras clave: Administración educativa, diversidad, políticas inclusivas, cultura inclusiva, practica inclusiva.

Abstract

To speak of inclusive education is to focus on educational attention in regular classrooms that must be raised from the administration, organization and institutional pedagogical response that must be reflected in the management documents supported by the regulations and that allow considering attention to diversity in a climate of respect and tolerance that promote learning achievements by complying with the stipulations of the fourth goal of sustainable development worked on by the UNESCO from access to school; attention to students respecting their characteristics, identifying strengths, barriers and taking into account the supports that will generate a quality education that provides opportunities for a sustainable life and with acceptance in the community. The research promotes the analysis of the administrative management of the leaders of REI 20 of UGEL 06 and the educational response proposed to the diversity of students. The methodology worked responds to the qualitative approach, of a basic type, allowing the development of an exploratory level of research in order to understand administrative management from inclusive education, concluding that we are in the process of changing the management that responds, respects and values the diversity existing in educational institutions.

Keywords: Educational administration, diversity, inclusive policies, inclusive culture, inclusive practice.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel mundial la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura / United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO,1999) impulsa la inclusión educativa buscando generar la participación y la obtención de logros de aprendizajes en los estudiantes sin ningún tipo de distinción; se promueve el trabajo en conjunto con la finalidad de identificar las barreras educativas existentes en la escuela, identificándose los diversos grados de exclusión, las dificultades en el acceso al aprendizaje, la escasez de materiales que permitan el soporte a los aprendizajes para obtener el acceso, la promoción y el egreso exitoso de la escuela básica.

En el Perú desde el Ministerio de Educación – (MINEDU, 2021) el directivo es el líder de la Institución quien asume la administración, organización y la respuesta pedagógica que involucra a los profesionales promoviendo la confianza y fomentando el trabajo en equipo con el fin de cumplir con lo propuesto en el plan anual de trabajo. En el Perú, se impulsa la adquisición de habilidades directivas a fin de contar con profesionales que encaminen las Instituciones a la mejoría en el rubro de respuesta educativa que fortalezca a la comunidad y a los aliados en beneficio de los estudiantes con la finalidad de lograr una calidad educativa esperada. Si tenemos en cuenta que atendemos a la variedad educativa, podremos encontrar aún en algunas Instituciones documentos de gestión sin considerar a la diversa población estudiantil y la necesidad de enfatizar la práctica y cultura inclusiva sustentada en las políticas que permitan la atención educativa sin discriminación.

En el Perú podemos identificar en los salones una diversidad de estudiantes que llegan con conocimientos adquiridos, habilidades y destrezas diversos que no necesariamente van a responder a las mismas necesidades del grupo, lo que genera que la docente disponga de herramientas que le permita atender a la diversidad; Así el contexto nacional en los años 90 inicia el programa de integración escolar que permitía que los escolares que presentaban “necesidades educativas especiales” se incorporen a algunas áreas curriculares en aulas regulares – está propuesta cambia al establecerse la Inclusión Educativa en el país de manera regular y sin los apoyos necesarios a los maestros de básica regular para la atención educativa pertinente a los estudiantes que presentan alguna condición de discapacidad y se encuentran matriculados en sus aulas.

El MINEDU (2022) a través del plan marco de la educación inclusiva busca fortalecer la atención educativa sin distinción bajo un enfoque territorial, a través de la articulación de diversos agentes e instituciones sensibilizando e implementando la atención educativa en las modalidades y niveles educativos haciendo posible el acceso a todos los estudiantes sin distinción, siendo flexible en las practicas educativas al generar logros de aprendizaje en todos los estudiantes, lo que va en correlación al proyecto educativo nacional al 2036, cuyo enfoque busca la inclusión y equidad asegurando la oportunidad de todas las personas de ser educados, evitando la segregación y discriminación en el sistema educativo creando igualdad de oportunidades.

Como aporte manifestamos que el director a través de la gestión administrativa busca impulsar la atención educativa sin ningún tipo de exclusión o discriminación en las aulas regulares, donde los maestros deben lograr la respuesta educativa a la diversidad, a fin de que todos reciban atención educativa sin distinción siendo los maestros quienes debemos brindar las facilidades para que todos puedan aprender, siendo reconocidos a través de la matrícula y adaptando materiales y estrategias para lograr aprendizajes que les sirva para la vida y para interactuar en una comunidad que les permita crecer sin violencia siendo aceptados y valorados.

Hablar de educación inclusiva, podemos encontrar en la RVM N° 432-2022-MINEDU, que nos permite revisar la política inclusiva, es decir las normas emitidas por las autoridades educativas e incluirlas en los documentos de gestión generando así la accesibilidad, nos permite analizar cómo podemos generar una sociedad con equidad desde los diferentes espacios donde nos interrelacionamos incluido las Instituciones Educativas. Una vez conocidas las políticas debemos analizar nuestro diario vivir y convivir a través de la cultura inclusiva: el aceptar a las personas como parte de la diversidad, promover la inclusión, a través del desarrollo de valores, es decir es la actitud que mostramos. Y llevarlo al contexto en la práctica inclusiva que nos permite interactuar y dar respuestas que brindamos a las personas con quienes nos relacionamos en nuestro contexto.

En contexto local, bajo la mirada del cumplimiento de los objetivos globales en las escuelas de EBR la REI 20 en los tres niveles educativos se encuentran prestas a cumplir con la norma en cuanto al acceso, matriculando a estudiantes que presenten condición de discapacidad; sin embargo, aun los documentos de gestión y la práctica educativa requiere de mayor apoyo y atención desde los directivos para brindar el

servicio educativo de calidad sin ningún tipo de distinción. Evidenciándose dificultades en la atención pedagógica de estudiantes con condición de discapacidad a nivel de la planificación que responda a las necesidades educativas y en el desarrollo de las actividades educativas permitiendo a los estudiantes acceder a los aprendizajes.

Por lo expuesto, se formula como problema de investigación general ¿Cómo la gestión administrativa fortalece la educación inclusiva en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima - 2024? Respondiendo a los problemas específicos: 1: ¿Cómo la gestión administrativa se fortalece a través de las políticas inclusivas en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024?, 2: ¿Cómo la gestión administrativa se fortalece a través de las prácticas inclusivas en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024? 3: ¿Cómo la gestión administrativa se fortalece a través de la cultura inclusiva en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024?

Considerando que, al analizar la gestión administrativa que desarrolle el directivo, se podrá tener en cuenta la cultura institucional en lo que refiere a la atención a la diversidad de estudiantes respetando las características y necesidades que cada estudiante presenta, y en conjunto beneficiarán los resultados educativos que eleven no sólo la calidad educativa formulada en el objetivo cuarto de la ODS sino que beneficia la respuesta educativa enfocada en el contexto donde se encuentran ubicadas las escuelas.

Por lo expuesto anteriormente se propone como objetivo general: Identificar como la gestión administrativa fortalece la educación inclusiva en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024. Teniendo en cuenta como objetivos específicos: 1: Conocer cómo la gestión administrativa se fortalece a través de las políticas inclusivas en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024. 2: Conocer cómo la gestión administrativa se fortalece a través de las practicas inclusivas en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024. 3: Conocer cómo la gestión administrativa se fortalece a través de la cultura inclusiva en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024

En relación a la justificación teórica el presente proyecto; busca conocer como la gestión administrativa que se plantee desde el líder de la institución educativa favorece la atención con mirada inclusiva a educandos con alguna condición de

discapacidad que se encuentren matriculados en sus aulas; los resultados que se obtengan permitirán conocer qué apoyos se requieren y cómo se fortalecería una atención integral y con equidad. En la 3ra edición revisada del Index for Inclusion (2000) responde a la necesidad de identificar las implicancias de los valores inclusivos partiendo del involucramiento del equipo directivo, la participación de los profesionales en la eliminación de barreras y el trabajo con la familia que permita establecer políticas, desarrollar prácticas y crear culturas inclusivas en la comunidad donde nos encontramos. Así mismo; el objetivo cuarto de desarrollo sostenible – ODS propuesto por la UNESCO, nos permite establecer 3 dominios a ser trabajados con los estudiantes: el cognitivo, socioemocional y conductual, los mismos que permitirán que los estudiantes se desenvuelvan en sus comunidades interactuando con otras personas generando aprendizajes para la vida. De la misma forma, el objetivo 4 nos permite revisar el trabajo del acceso a la escuela, las oportunidades de logros a través del uso equitativo y razonable de los recursos existentes en la escuela pública para generar aprendizajes eficaces para la vida.

Con respecto a la justificación práctica, la presente investigación propone dar énfasis a la temática de atención a la diversidad a través de la revalorización de las políticas inclusivas, la cultura inclusiva y la práctica inclusiva que se debe impulsar desde los líderes educativos en las escuelas, encaminado a la eliminación de barreras existentes en la escuela: ser considerados desde los documentos de gestión y contar con un comité que promueva la sana convivencia en la institución, el fomentar una comunidad educativa que promueva la cultura de la equidad, solidaridad y tolerancia entre todos los miembros y el hacer efectivo el buen trato en las aulas y fuera de ellas.

Con respecto a la justificación metodológica, al ser una investigación cualitativa de tipo básica y diseño fenomenológico - hermenéutico de nivel explicativo con la finalidad de conocer de acuerdo a la experiencia de los directivos cómo se desarrolla la gestión administrativa en atención a la educación inclusiva en sus instituciones; por lo que se buscará a través de entrevistar a los directivos de la población seleccionada con la finalidad de conocer de manera fidedigna cómo se realiza la gestión administrativa en la atención a la inclusión en las instituciones de la REI 20 contando con rigor científico de veracidad, credibilidad, confiabilidad, objetividad.

El trabajo nos permite revisar antecedentes existentes en investigaciones similares en la temática, así como publicaciones de artículos científicos, que nos

permitan contar con una referencia a nivel internacional, nacional y local; pudiendo visualizar:

A nivel internacional, ubicamos a Miranda (2018) en su tesis doctoral, hace referencia a la atención a la diversidad en las instituciones de Asturias, brindando la mirada de los profesores con respecto a la orientación educativa; investigación de diseño mixto, cuyos resultados muestran una orientación ligeramente positiva frente a la respuesta a los estudiantes desde las escuelas, como conclusión señala la importancia de los maestros en el desarrollo de prácticas inclusivas, donde identifica la actitud como principal variable en la atención educativa, así como la importancia de la participación y del trabajo en equipo de profesionales. El aspecto del liderazgo por parte de los directivos, busca generar que los maestros sean autónomos para flexibilizar y contextualizar la organización, el hacer uso de métodos activos es fundamental brindar respuestas a todos los estudiantes respetando la diversidad. Valora e impulsa el fortalecimiento de los profesores como base para atender a la diversidad que encuentran en las aulas. Así mismo la importancia de contar con profesionales especializados para brindar respuestas educativas pertinentes.

Según lo trabajado por Espada et al. (2019) quienes realizaron la investigación descriptiva de corte cuantitativo, obtiene como resultado de la investigación el limitado conocimiento del DUA, por lo que concluyen evidenciándose la exigencia de fortalecer capacidades en los docentes para asegurar la respuesta que se brindan a los estudiantes independientemente de sus características individuales. En términos generales muestran logros evidenciables al observar a estudiantes a quienes se les brinda oportunidades sin ningún tipo de discriminación, donde prima el conocer a cada uno de los estudiantes obteniendo referencias relevantes que servirán de apoyo para la ejecución de actividades educativas buscando superar barreras o dificultades al ejecutar actividades en el contexto educativo que parten desde la planificación y hacen uso de diversos recursos generando múltiples experiencias.

Analizando los avances obtenidos a nivel internacional, Iglesias y Martín (2020) desarrollaron un artículo de revisión aplicando el método bibliométrico, mostrando como resultados que existen escasas investigaciones sobre la temática de inclusión; concluyendo que se evidencia la necesidad de abordar la temática orientada a la reflexión y compromiso docente. Podemos evidenciar la revolución generada y el paso de la reflexión a la acción buscando generar valores y actitudes en todas las personas a fin de hacer nuevas comunidades consolidando el ser personas educadas,

ser buenas personas entre todos y siendo íntegros de manera general en la vida diaria.

En Ecuador, para Poma y Granda (2020) en un artículo de revisión bajo la técnica de análisis de contenido. Refiere que tenemos al director como líder en las Instituciones educativas, quienes son las personas que por sus características tienen las facilidades de organizar las diversas comisiones que interactúen entre sí para el desarrollo de actividades que, ejecutadas en equipo, fortalezcan la institución y se identifiquen como el ente que forma ciudadanos responsables, equitativos, comunicadores y conciliadores para una mejor sociedad. Así podemos resaltar que es el director quien apertura a través de la matrícula el acceso de los estudiantes a este maravilloso mundo que es la adquisición de habilidades, destrezas y conocimientos que les permitirá hacer frente en una sociedad donde todos interactuamos. Es en el directivo, en quien recae la responsabilidad de fortalecer a los profesionales y brindarles las herramientas estratégicas para atender a la diversidad de usuarios, poder orientar y conciliar con los padres de familia para el soporte desde las familias y contar con la misma mirada de logros para los estudiantes haciendo que la escuela y la familia formen un equipo de trabajo en extensión.

De igual forma podemos mencionar a Solís y Tinajeros (2022) en el artículo de análisis mixto: en el cuantitativo evidencia corresponsabilidad entre el estado y la escuela, y en el cualitativo la insuficiente articulación entre las políticas y la práctica inclusiva; las acciones trabajadas en México sobre la reforma generada desde la presencia de cambios sociales que partes de las leyes cambiantes, el análisis y la propuesta de cambio gradual se va presentando hasta llegar a la atención de todos los usuarios que se matriculan en las escuelas las cuales dejan de ser selectivas y permiten el acceso sin ningún tipo de restricciones.

Para García (2022) la investigación tiene como objetivo mostrar el modelo inclusivo propuesto en Brasil el mismo que promueve mejoras frente a los estudiantes con discapacidad, por lo que el objetivo de la investigación busca generar el dejar de etiquetar a los estudiantes para evitar discriminación o actos de segregación buscando generar un trato igualitario; se obtiene como resultado que la propuesta de brindar una respuesta educativa personalizada o específica a las necesidades educativas que presenten los estudiantes, buscando generar una escuela que permita el acceso a todos y que responda a las características de cada uno y genere logros en los estudiantes.

Álvarez y Rodríguez (2022) a través de la investigación realizada en México buscan mostrar cómo la necesidad de fortalecer a los futuros maestros desde su formación en temas de inclusión educativa, teniendo en cuenta la parte actitudinal, así como de infraestructura. La aplicación del trabajo se desarrolló en cuatro etapas partiendo del conocimiento de la realidad, la ejecución del diseño, la puesta en práctica y la evaluación del mismo. Se obtuvieron como resultados el evidenciar la veracidad de lo propuesto lo que generaría el análisis, la reflexión y la generación de estrategias en la formación de futuros maestros y con ello mejorar las respuestas desde las escuelas.

Aramendi et al. (2022) en la investigación generada en España muestra la necesidad de intervenir desde la formación de maestros partiendo desde la concientización y la implementación del trabajo colaborativo. La respuesta de los futuros maestros ya conocedores de la temática y siendo generadores de apoyo a los estudiantes que lo requieran sustentarán su trabajo articulando con las familias, trabajando colaborativamente entre estudiantes y generando cambios a nivel institucional involucrando a todos los miembros de la escuela, eliminando riesgos de discriminación o exclusión.

Chi et al. (2022) muestra en la investigación realizada en Uruguay, donde busca impulsar el rol directivo para el avance de la Institución Educativa, así busca generar revisión de las funciones, el análisis de la respuesta directiva para el aprendizaje y la necesidad de implementar y capacitar a los líderes escolares para que el beneficio se refleje en los logros educativos. Se evidencia la carencia de literatura en este tema que involucra a los directores, por lo que se genera el desafío de involucrar al director que es después del docente el mayor involucrado en los avances de la educación, por lo que se propone diálogos a nivel inter institucional y recoger la experiencia de los directivos para buscar mejoras ya que la inclusión educativa en buena parte depende del director al ser el generador del cambio.

Vallejos y Castro (2022) la investigación realizada en Chile muestra la percepción de una Institución educativa con respecto a la educación inclusiva en cuanto a políticas, prácticas y cultura trabajada desde los directivos y toda la comunidad educativa; los permanentes cambios que se presentan en las instituciones en cuanto a profesionales y estudiantes hacen que la inclusión se mantenga en un proceso sin final. La mirada y respuesta de los directores es favorable, sin embargo; la práctica pedagógica generada por los docentes a pesar de no contar con recursos

es significativa y retadora, debiéndose fortalecer los trabajos en gestión del directivo – compromiso de la familia y buen clima organizacional a nivel de la comunidad educativa.

Irrazabal et al. (2023) en la investigación muestran cómo entiende Ecuador el desarrollo de la inclusión educativa en el afán de construir una sociedad con equidad y justicia; mostrando que se han generado normas sustentadas en su carta magna que promueven la atención a los estudiantes considerando las diferencias existentes y motivando cambios para la mejora educativa desde las escuelas. La puesta en práctica de las normas busca desarrollar valores que promuevan la aceptación entre estudiantes respetando las diferencias culturales e integrales que presenta el país.

Valdés et al. (2023) muestra el análisis realizado de las normas que regulan el trabajo de los directores en Chile desde la respuesta a la educación inclusiva. El estudio reveló que el liderazgo demostrado a nivel de apoyo educativo – clima educativo – fortalecimiento profesional – y tema legal debe aún ser trabajado desde jornadas de fortalecimiento; lo que concluye que el director debe contar con competencias a adquirir que permitan un mejor desempeño en la parta administrativa que genere prácticas equitativas y que logren la mejora en la respuesta de la escuela; por lo que el director debe tener claro la forma de dirigir la escuela y la atención a la diversidad, como aplicar la normatividad y tener claro la escolarización a la que pueden acceder los estudiantes.

Muñoz-Ortiz et al. (2023) la investigación realizada en Ecuador nos muestra que al trabajar la equidad e inclusión aplicada al trabajo educativo desarrollando el diseño universal de aprendizaje – DUA como modelo que responde a la diversidad de estudiantes se puede convertir en el referente para la inclusión educativa. Así concluyen en la necesidad de tener un soporte legal, cambio de actitud y contar con estrategias para atender a la diversidad de estudiantes respondiendo a los ritmos y estilos de aprendizaje, eliminando barreras y generando la permanencia, participación y logros educativos.

Torres (2023) a través de la investigación realizada en México, busca proponer una teoría crítica entre la inclusión y la alteridad en el contexto social de interacción entre “el normal” y “el otro”; como respuesta a la diferencias y discriminaciones sociales que se evidencian en la sociedad teniendo como conclusión que existen beneficios sociales entre los normales que generan la necesidad de reconocer e identificar al “anormal” para categorizarlo y jerarquizarlo; mientras que el existir “el

otro” evidencia tener beneficios que el normal no cuenta – así ninguno de las dos partes desean cambiar; la inclusión al ser un modelo occidental el enfoque busca mantener control y vigilancia sobre el anormal, existiendo una relación patológica sustentada en una sociedad política estructural.

García-Martínez et al. (2023) muestra en la investigación realizada en la comunidad costarricense sobre la aplicación de políticas y prácticas inclusivas desde la mirada directiva, buscando que las instituciones educativas generen cambio de actitud y se tenga el involucramiento de los profesionales de la institución en la atención a todos los estudiantes sin distinción, si bien se evidenció el cumplimiento de las normas educativas con mirada inclusivas en cuanto a acceso, la eliminación de barreras para la asistencia, la reducción del maltrato y el acompañamiento del director en el desarrollo de las prácticas educativas en las aulas.

En el distrito de Ventanilla, González (2019) aplicada la tesis que detalla las disposiciones de los maestros de las escuelas con respecto a la inclusión, evidenciándose inseguridad al no considerarse estar preparados para trabajar con estudiantes que presenten discapacidad, mostrando mayor aceptación al trabajo los del nivel inicial mientras que los más temerosos, indecisos y quienes no presentan aceptación frente a los estudiantes son los maestros del nivel secundaria. Por lo que propone implementar actividades de sensibilización y capacitaciones, ejecutar pasantías y establecer apoyos entre maestros para compartir experiencias y verse fortalecidos.

En la ciudad de Trujillo, Abad (2020) en la investigación desarrollada busca identificar las diversas posturas de los docentes de un distrito de Cajamarca, logrando evidenciar una respuesta positiva al fomentar cultura de equidad, mostrando sensibilidad y proceder tolerante y empático a los estudiantes ejerciendo prácticas de convivencia. Recomendando la ejecución de talleres y el compartir de experiencias que enriquezcan las actividades educativas.

Según Rojas. (2021) en su tesis doctoral, observa la gestión a nivel de la organización con respecto a brindar atención a los estudiantes con sus fortalezas y necesidades que presentan las aulas, así como la convivencia escolar en las instituciones educativas ubicadas en la selva central. Concluye que es necesario elaborar un plan que responda y ponga en acción el fortalecimiento de la gestión a nivel de organización con respecto a la atención de los estudiantes y la diversidad existente en las aulas. Asimismo, propone al Ministerio de Educación y a los entes

superiores descentralizados como Direcciones regionales u UGEL, impulsar la formación continua de los maestros con el fin de fortalecer las competencias pedagógicas y de atención a la diversidad y convivencia escolar.

Mesías et al. (2021) en la investigación realizada cuyo propósito es mostrar los desafíos que se enfrenta al cimentar una comunidad inclusiva que involucre a todas las personas que construyen conocimientos en las Instituciones Educativas de Perú. Evidenciando como resultado los retos en la conformación de equipos de soporte a nivel interdisciplinario, de contar aliados para brindar respuestas a nivel curricular que permita cambios a nivel institucional. Así como la necesidad de poner en práctica el acceso a todos los estudiantes sin distinción la implementación de ajustes curriculares a nivel de todo el profesorado.

Núñez-Rojas et al. (2021) investigación realizada en Perú, buscó determinar si la estrategia de Investigación – acción era favorable en los estudiantes atendiendo a todos sin discriminación, evidenciándose el involucramiento de los participantes tanto docentes como estudiantes; el trabajo colaborativo entre pares y la socialización fue importante para que los estudiantes que presentaban discapacidad sean incluidos en las actividades sin restricciones. Concluyendo en la importancia de fortalecer a los docentes en la investigación, el generar espacios reflexivos, teniendo un impacto positivo frente al trabajo institucional involucrando a los actores y la familia como soporte del proceso educativo.

Pintado (2022) En la tesis donde investiga la programación por parte de los maestros de Paita para fortalecer el proceso de inclusión, los estudios mostraron que los maestros presentaban dificultades al realizar su programación al no contar con una cultura inclusiva establecida y el no contar con estrategias para brindar soporte a los estudiantes y el poder realizar de forma adecuada la atención a los estudiantes en su conjunto; por lo que recomiendan que los directores y maestros deben cambiar de actitud, ser capacitados y fortalecidos a través del inter aprendizaje.

Quispe et al. (2022) generaron la investigación a fin de conocer la disposición del maestro frente a la educación inclusiva en el Perú que si bien el gobierno emite normativas para el acceso, es importante conocer a los generadores de aprendizajes a través de la aplicación de diversas estrategias que permitan el trabajo colaborativo, la permanencia de los estudiantes por lo que se determina la importancia de la voluntad a la atención de estudiantes que muestre el maestro, el aporte pedagógico

que debe tener respuesta de los hogares y la respuesta de la sociedad o el contexto que rodea a los estudiantes.

Rodríguez et al. (2022) la investigación realizada en Perú, busca el análisis del proceso de inclusión desde el enfoque de ganar – ganar donde es primordial el respeto, un buen clima escolar, generar apoyos en las escuelas y en las familias encaminados a lograr escuelas igualitarias sin exclusión o discriminación. Es importante identificar la urgencia de generar políticas y prácticas que permitan un trato asertivo, una educación oportuna que brinde respuestas, así como la incorporación de procesos psicopedagógicos que garanticen respuestas educativas pertinentes según sus características y necesidades educativas.

Sosa y Villafuerte (2022) frente a los desafíos de la educación inclusiva la investigación realizada en Perú busca reconocer a la sociedad inclusiva que debe cimentarse desde los modos de vida respetuosos, acogedores, tolerantes y colaborativos, para lo cual se trabajó la temática de cultura inclusiva, en los docentes y en la sociedad con la finalidad de que sea el docente quien fomente en las aulas y en la institución el cambio de actitud y la práctica de valores equitativos buscando mejorar la calidad educativa de la sociedad eliminando barreras y generando apoyos en los diferentes contextos donde conviven.

Calizaya (2022) investiga los avances de la educación inclusiva en la modalidad de EBR, para lo cual realiza la revisión documentaria y normativa que se ha trabajado en el Perú, pudiendo identificar la necesidad de atender a la diversidad considerando las barreras, apoyos y estrategias que brinde la escuela y la necesidad de seguir trabajando en las escuelas regulares en los tres niveles educativos con la finalidad de generar un cambio de actitud para romper barreras ya que el primer obstáculo es no reconocer a los estudiantes como suyos y seguir considerando que son de la básica especial y deben esperar a sus profesores.

Gastello et al. (2022) la investigación responde a la organización de las instituciones educativas en Perú, donde la presencia de prácticas discriminatorias han sido cambiadas por la apertura de las escuelas a los estudiantes que presentan alguna condición de discapacidad, siendo necesario fortalecer a los docentes en las metodologías y estrategias de intervención para que no sea el currículo el que se presente como barrera que sumado a la pobreza, las distancias geográficas se debe generar empatía y tener como aliado a las familias para poder sostener una educación inclusiva que refuerce los aprendizajes adquiridos.

Escalante et al. (2022) la investigación permite hacer una revisión de los avances obtenidos por la inclusión educativa en el Perú, evidenciando las normas que permiten que los estudiantes con discapacidad accedan a las aulas regulares y que se sientan aceptadas, se han tenido que ir eliminando barreras arquitectónicas y de índole actitudinal, la generación de alianzas entre instituciones de diversos sectores como salud que cuenta con personal multidisciplinario se convierten en soporte de la aceptación y eliminación de la segregación en diversos contextos y actividades

Palomino et al. (2022) sin embargo es importante conocer la mirada del docente, por lo que la investigación realizada en Perú, siendo importante tener en cuenta impresión, postura y el conocimiento que tienen los maestros de trabajar con estudiantes con discapacidad. El proceso de inclusión no beneficia a unos cuantos dentro del aula sino es un beneficio para todos los estudiantes si tomamos en cuenta las diversas formas y tiempos de aprender; por lo que es importante la actitud que presente el docente a fin de enfrentar las diversas causas y características que se presentan dentro del aula.

Villegas (2022) investiga el reto que enfrenta diariamente los profesores para atender a la diversidad de estudiantes a su cargo, por lo que se observan las prácticas pedagógicas en Perú, las que son acompañadas por los directores con el fin de evidenciar el trabajo entre pares, la colaboración y tolerancia entre estudiantes y la reflexión que debe generar el maestro en su planificación, la búsqueda de estrategias y el involucramiento de apoyos que permitan acceder a los aprendizajes a los estudiantes; buscando la mejora de la educación, la calidad en los aprendizajes, la conformación de una sociedad más equitativa y justa.

Los avances sobre la atención a la inclusión en el Perú fueron trabajados por Rojas-Salgado (2023) donde se evidencia que en primer lugar es importante conocer las barreras que presentan los estudiantes las mismas que se pueden presentar en diferentes lugares y diversas personas incluyendo los más cercanos como la familia. Lo que generaría un cambio en los estilos de vida y crianza para una sociedad con nuevas metas y cambios aceptando a todos por lo que son y representan.

En el proyecto de investigación desarrollado por Chávez (2023) en Perú bajo un enfoque cualitativo con diseño fenomenológico cuyos resultados muestra que la cultura inclusiva en el país está en proceso evidenciándose casos de exclusión por lo que concluye la necesidad de trabajar la cultura inclusiva a fin de fortalecer a los docentes como el primer paso para eliminar barreras en la atención a la diversidad.

Chávez (2023) en la tesis desarrollada en la región Cusco donde se intenta observar el avance de la formación en lo que respecta a inclusión escolar, evidenciando que se está desarrollando poco a poco apreciándose algunos indicadores de segregación en diversos ámbitos por lo que se recomienda fortalecer los equipos profesionales de la escuela en el afán de eliminar las vallas puestas por la sociedad, el involucramiento de los directores en las actividades equitativas y de atención a la diversidad, las acciones de capacitación en temáticas relacionadas a la atención inclusiva, las acciones de acompañamiento por parte de los especialistas y autoridades y el contar con documentos de gestión que guíen el trabajo en las escuelas

Paitán (2023) en la tesis presenta el análisis de la intervención pedagógica de los docentes de una institución de Lima este; evidenciándose la necesidad de impulsar las prácticas inclusivas pues lo relacionan como la existencia del asistencialismo en las aulas sin embargo se desarrollan actividades que generan la tolerancia, equidad y respeto; por lo que concluye mencionando la necesidad de fortalecer la atención a la diversidad a través de la práctica diaria, el uso de estrategias, la intervención con materiales que permitan consolidar el aprendizaje, trabajar colaborativamente entre estudiantes, identificar las necesidades, barreras y apoyos que deben de contar y generar un buen clima escolar para el beneficio de todos los estudiantes.

Si nos proponemos revisar el contexto local en la UGEL 06, a la fecha no se cuenta con registros ni investigaciones sobre los avances desde la gestión administrativa sobre la atención a la diversidad de estudiantes de sus Instituciones en la jurisdicción.

La teoría nos muestra que tratar el tema de la primera categoría: gestión administrativa, vista como las acciones que realiza el directivo con respecto al compromiso de atención a la diversidad en estudiantes de aulas regulares, nos involucra a revisar literatura que permitirá el sustento de nuestro trabajo de investigación

Veamos un poco la historia de la gestión administrativa; Pradip (1977) hace mención que la ciencia de la administración tiene sus inicios en el siglo XX. Al ser un tema nuevo para el conocimiento, se necesitó preparación y antecedentes históricos para sus inicios así se puede mencionar a Jean-Jacques Rousseau (1778) y la creación de la teoría del contrato social; Karl Marx (1883) y Friedrich Engels (1895) manifiestan la teoría del origen económico del estado; y con la aparición de nuevas

miradas, conceptos, y propuestas en relación a la administración, generan estrategias que apuntan al desarrollo y aparición de empresas, sistemas, etc.

La gestión administrativa se define como el proceso por el cual se dirige una Institución, se considera la organización de actividades planificadas que permitan desarrollar y llegar a objetivos propuestos con fines demarcados. Así podemos mencionar que nuestro referente teórico Chiavenato (2004) quien menciona que la gestión administrativa en una institución es la organización de las habilidades para obtener un diagnóstico real que permita conocer la situación real en que nos encontramos es decir analizar y proponer antes de ejecutar o realizar acciones, las posibilidades de creación son importantes para administrar

Ramírez (2003), considera que la gestión administración en la institución educativa debe promover un trabajo armónico considerando las normas existentes ejerciendo la simplificación administrativa, buscando la mejora de la institución en la aplicación de metodologías y estrategias viables que encamine a la escuela al avance y consolidando su nombre y calidad.

De acuerdo a lo trabajado por Katz (1955) existen tres niveles en la gestión administrativa para tener éxito; por lo que es importante la parte actitudinal, el cómo se trata a los usuarios, tener en cuenta la personalidad y características intrínsecas con la finalidad de transformar el conocimiento en acción frente a lo cual se debe tener en cuenta las habilidades técnicas o de supervisión, las habilidades humanas o gerencia, y las habilidades conceptuales o la alta dirección. Lo que motiva a visualizar desde la investigación las 3 habilidades directivas y cómo influye en la organización y el trabajo inclusivo de la comunidad educativa.

La Gestión administrativa nos permite visualizar las fases, es decir el conjunto de actividades que se desarrolla organizadamente. En Perú la fase de organización es mostrada por Anchelia et al. (2021) en el artículo publicado lograron determinar que existe concordancia entre la gestión administrativa y la organización de la escuela, lo que involucra el trabajo de equipo en su conjunto, para lo cual es necesario fortalecer a los profesionales en estrategias de intervención que permitan un compromiso positivo en el desarrollo de actividades.

La evaluación o control la podemos visualizar en la investigación realizada en México, al mostrarnos Sanches et al (2021) en la publicación del artículo sobre acciones de control, con la finalidad de generar mejoras que promuevan logros y satisfacciones en los equipos de trabajo impulsados desde la mirada directiva para lo

cual se proponen proyectos innovadores donde se involucran todos y van retroalimentando las acciones ejecutadas construyendo conocimiento y una forma de trabajo que identifique a la institución.

En el Perú se cuenta con un modelo normativo; así podemos visualizar que desde el MINEDU (2021), se brinda las orientaciones a desarrollar en la gestión escolar a través del manual del directivo, donde podemos identificar las cuatro dimensiones que debemos tomar en cuenta en el trabajo de organización, las mismas que se involucran y se movilizan entre sí para un mejor funcionamiento de la Institución, las podemos encontrar en el artículo primero sobre los lineamientos de gestión que responden a los compromisos escolares de gestión, para generar actividades que permitan cumplir con los compromisos propuestos.

Tarrillo et al. (2021) en el artículo publicado en un estudio realizado en Chiclayo – Perú muestra como resultados significativos entre dos tipos de liderazgo: el transformacional y el transaccional; si la gestión administrativa evidencia permisividad y autonomía, éstas no favorecen al avance de las instituciones pues no hay actitudes para trabajar bajo la mirada de la responsabilidad compartida por lo que se debe fortalecer a los profesionales en el aprovechamiento de las fortalezas individuales existentes.

Por lo que podemos proponer como aporte la importancia de visualizar la gestión desde el tipo de liderazgo que demuestren los directivos de la institución educativa en relación al trabajo inclusión escolar en sus aulas impulsada desde la gestión horizontal, tolerante y equitativa; no sólo porque la normatividad lo indique, sino porque debemos abrir las puertas y ser empáticos con toda nuestra población estudiantil.

La 2da categoría educación inclusiva, nos muestra en la teoría los cambios que ha ido mostrando la educación con respecto al acceso de los estudiantes de aulas regulares, el acompañar el proceso de aprendizaje y adquisición de aprendizajes para la vida y el egreso de la escuela de manera oportuna y exitosa.

Freire (1992) desde la pedagogía de la esperanza propone que el estudiante debe ser atendido y el maestro debe generar respuestas desde el currículo, defiende la multiculturalidad como una forma de inclusión con una visión humanista encaminada a transformar nuestras comunidades siendo solidarios buscando erradicar la desigualdad, si bien busca generar una conciencia crítica desde los

maestros, propone conocer a los estudiantes y brindar acciones considerando lo que los estudiantes saben y no desde lo que los maestros quieren que sepan.

Al trabajar el tema de Inclusión educativa, nuestro marco referencial próximo es el Index for Inclusion; presentado en su 7ma edición por Booth y Ainscow (2002) mencionando que incluir fortalece la idea de trabajar con todos los estudiantes sin segregar a nadie, buscando la participación de todos y el aprendizaje según sus posibilidades; así se plantea trabajar tres aspectos importantes: políticas o marco normativo inclusivo – que debe ser respaldado con leyes y estatutos que sustenten el acceso y trabajo desde las aulas; cultura o cambio de actitud de la comunidad en su conjunto y las familias, para lograr tratar a los estudiantes como nos gustaría ser tratados; y por último tener en cuenta el ser consistente diariamente haciendo uso de una práctica que permita que lo aprendido tiene frutos se es trabajado en igualdad de oportunidades.

La propuesta del MINEDU (2022) desde el planteamiento de brindar respuestas inclusivas desde la EBR busca atender a la diversidad eliminando barreras, acortando brechas curriculares al identificar el nivel real de los estudiantes y realizar las propuestas de intervención; así es importante el acceso al sistema educativo, la respuesta desde los documentos de gestión para una atención sin segregación, contar con apoyos externos y la conformación de un equipo interno que fortalezca a la institución, contar con el fortalecimiento pedagógico por parte de los especialistas de UGEL – DRELM; el contar con materiales que brinden soporte a la diversidad de estudiantes y permitan el acceso a la información y obtención de aprendizajes.

La normatividad para el desarrollo de actividades en instituciones para el año 2024 emitida por el MINEDU (2023) propone el desarrollo de la educación inclusiva, desde la planificación en las diferentes modalidades, niveles y formas de la organización educativa peruana considerando como el punto de partida el uso del currículo nacional y la aplicación del DUA, identificando las necesidades existentes, reconociendo las barreras y generando apoyos para la adquisición de aprendizajes. De manera paralela fomentar la sensibilización dentro y fuera de la institución escolar, las familias y comunidad.

Figuroa et al. (2021) nos permite identificar 5 dimensiones en la educación inclusiva, las cuales se ponen en práctica inherentemente cuando la institución ha

sido sensibilizada y asume lo planteado, así podemos identificar: 1) la cultura colaborativa, cuando la comunidad genera apoyos de manera habitual y cotidiana sin recalcar la discapacidad; 2) a través de la aplicación del método investigación – acción participativa, donde el maestro genera en el equipo de estudiantes la cooperación, la tolerancia y respeto, los apoyos en acciones diarias que fortalezcan a los estudiantes y consoliden aprendizajes de tutores y apoyos; 3) liderazgo inclusivo, los maestros en cada una de sus aulas y asignaturas, buscan formar líderes que sean empáticos siendo capaces de ponerse en el lugar de sus compañeros y generen valores para una mejor sociedad; 4) visión de cambio integral, el docente debe generar en sus estudiantes aprendizajes para la vida, no solo conceptos, sino poner en práctica lo aprendido y que sirva para mejorar como persona y como comunidad; 5) asesoramiento colaborativo, el fomentar prácticas como el análisis de la práctica docente que permita mejoras en los aprendizajes, el contar con especialistas que retroalimenten y fortalezcan a la comunidad para no perder la línea de intervención que lleve a la mejora educativa.

El MINEDU (2021) a través del decreto supremo 007-2021 modifica e incorpora a la Ley general de educación 28044 artículos que brindan los lineamientos en lo referente a políticas inclusivas – art. 11B Implementa el DUA para a atención a la diversidad para lo cual se inicia la labor con una evaluación diagnóstica al ingreso del año escolar con la finalidad de conocer el nivel de ubicación en el que se encuentran los estudiantes, ésta evaluación culmina con la elaboración del informe psicopedagógico – IPP donde nos muestra cómo se encuentra el estudiantes pedagógica, social y familiarmente – identificando fortalezas, barreras existentes en la escuela y casa y los apoyos que requiere para poder obtener logros en los aprendizajes; lo que permitirá plantear la ejecución del plan educativo personalizado – PEP documento que será elaborado por el maestro y permitirá saber el nivel real de cada área curricular en función al estándar de aprendizaje teniendo como referente el CNEB y de allí plantear los aprendizajes para evitar dar conocimientos a los que no estaba aún preparado, para ello haremos uso del DUA como el conjunto de estrategias que permitirá al estudiante acceder a los aprendizajes.

II. METODOLOGÍA

La ejecución del trabajo presenta una fundamentación epistemológica explicativa por lo que se evidencia el enfoque cualitativo Vásquez, et al. (2021) con la finalidad de conocer el tema investigado pudiendo aportar a futuras investigaciones, permitiendo mostrar el contexto y cómo se viene desarrollando a través de la interpretación, las dificultades que se presentan y cómo avanzar en la atención a la diversidad. Así podremos demostrar cómo los líderes educativos plantean desde la planificación en los documentos que rigen la institución educativa la inserción de la normatividad que permita visualizar a la diversidad de estudiantes y brindarles la atención esperada. Con la finalidad de delimitar y contar con una visión general de la investigación, se tomará en cuenta la observación del contexto y el recojo de información. Por lo que se considera desarrollar una investigación de tipo básica. Según Álvarez (2021) es aplicable para obtener conocimiento de forma organizada y segura, cuyo objetivo es conocer la realidad de un contexto determinado. En este proceso se tomará en cuenta la gestión administrativa del directivo – líder educativo de instituciones educativas y cómo esta fortalece la educación inclusiva en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica.

El nivel de investigación es descriptivo - Vásquez et al. (2021) mostrando el comportamiento del tema investigado, el diseño de investigación a realizar es de campo, al recolectar datos reales de acuerdo a la experiencia de los directivos en la gestión de sus instituciones, se busca averiguar la propuesta de mejora a fin de fortalecer la educación inclusiva para atender a la diversidad de estudiantes sin necesidad de etiquetar o señalar a quienes presenten alguna condición de discapacidad, por el contrario buscando beneficiar a todos a través de diversas estrategias y acciones a ejecutar.

El trabajo de investigación nos permitirá mostrar dos categorías. La primera categoría trabajada es: la gestión administrativa favorable en la atención de estudiantes que presenten condición de discapacidad en las aulas, según lo propuesto por Blanco (1990) dependerá de la administración educativa de cada escuela la mejora de la enseñanza visto desde la accesibilidad al currículo y las oportunidades que se brinden a los estudiantes teniendo en cuenta el contexto en que se desenvuelven. Así se puede reflejar en el trabajo de investigación de Muevecela y Vecillas (2020) de tipo cualitativa donde se identificaron una serie de barreras

significativas en las escuelas concluyendo la necesidad de implementar proyectos que involucren desde la gestión administrativa a la mejora institucional.

La Gestión Administrativa, según el Equipo editorial, Etecé (2023) enmarca las actividades como son las tareas, compromisos, recursos que se desarrollan para dirigir una Institución u organización, frente a lo cual se debe organizar, coordinar y controlar las comisiones y actividades que permitan encaminar al cumplimiento de objetivos evitando la presencia de dificultades que impidan cumplir con éxito las acciones propuestas. Así al recaer sobre el líder institucional la organización y desarrollo de las acciones que se ejecutarán año a año en la institución educativa, también es necesario tener en cuenta las dimensiones que evidenciamos en esta primera variable, como son: la dimensión estratégica, administrativa, pedagógica y comunitaria. (Bejarano y otros. 2022). A continuación, las podemos detallar según lo normado:

El Ministerio de Educación (2021), estipula las acciones en las 4 dimensiones: Así en la dimensión estratégica; se debe brindar las orientaciones de manera clara de los fines de la institución y los propósitos que tiene la comunidad al brindar respuestas educativas a los estudiantes, logrando formular objetivos y metas que impulsen la mejora del servicio; el directivo y el CONEI Institucional, son quienes proponen acciones a mediano plazo para desarrollar los indicadores proyectados por los compromisos de gestión escolar (CGE) 1: Desarrollo integral de los estudiantes, y el CGE 2: Permite el ingreso de los estudiantes al sistema educativo peruano hasta que culminen su preparación educativa. Se cumple cuando los profesionales organizan el conjunto de competencias a trabajar y velan por la permanencia y respuesta educativa de cada uno de sus estudiantes, logrando una visión general de los recursos con los que se cuentan las oportunidades que brinda el contexto y las necesidades identificadas como comunidad para la buena atención de los estudiantes.

En la dimensión administrativa; se deben tomar en cuenta las actividades de soporte que permitan que la Institución se encuentre en operatividad con la finalidad que las actividades pedagógicas, administrativas y de alianzas generadas en la comunidad se desarrollen en beneficio de los logros pedagógicos. (Ministerio de Educación. 2021)

Refiere Riffo (2019) En la dimensión administrativa; entra en funcionamiento las acciones propuestas por el comité de condiciones operativas, que al interactuar con el personal desarrollar actividades para el cumplimiento del CGE 3: Gestión de

las condiciones operativas, a fin de contar con lo básico para brindar el servicio como infraestructura, mobiliario, materiales, etc.

La dimensión pedagógica, según lo descrito en el MINEDU (2021) es la actividad principal de la Institución, es el conjunto de acciones y recursos que generan los profesionales para obtener logros en los estudiantes en lo que a aprendizajes se refiere. Centra todas las actividades que son planificadas mes a mes y que generan la adquisición de habilidades y destrezas en el proceso de enseñanza - aprendizaje, involucrando a las familias para el sostenimiento correspondiente y la obtención de la continuidad en el fortalecimiento de lo adquirido en la escuela en diferentes contextos en concordancia con las competencias propuestas en el currículo nacional.

Refiere Mayor (2019) Con respecto a la dimensión pedagógica; se pone en acción el comité de gestión pedagógica quien motivando al personal desarrollan actividades dirigidas al cumplimiento del CGE 4: Con respecto a la práctica pedagógica que busca el logro de aprendizajes esperados en el currículo nacional. Así queda establecido la gran función que desarrollan los maestros día a día bajo el acompañamiento de los directivos.

La dimensión comunitaria; para el MINEDU (2021) está encaminada a hacer de la Institución un lugar seguro para los estudiantes y que genera aprendizajes a nivel integral en los estudiantes. Fomenta una sana convivencia a través del respeto, igualdad evitando todo tipo de violencia y discriminación. Se busca contar con instituciones aliadas, que permitan el sostenimiento en la parte emocional, social afectiva y cognitiva de la comunidad, así como genera los espacios para el trabajo con los miembros de las familias, para consolidar en equipo el trabajo de educación formativa con base en el hogar, promoviendo la atención a la diversidad. Es trabajada bajo el liderazgo del director quien motivando al personal de la institución desarrollan acciones que promuevan el CGE 5: gestión del bienestar escolar que promueva el desarrollo integral de los estudiantes; a través de contar con aliados para el fortalecimiento socioemocional de estudiantes, profesionales y familia; el desarrollo de escuela de padres que fortalezcan las acciones propuestas por los maestros entre otras acciones.

La segunda categoría a ser trabajada: el compromiso de atención a la diversidad en estudiantes, en un análisis trabajado por Meza et al. (2023) la atención a la diversidad es un tema que debe ser tratado partiendo desde la comunidad a nivel social, así como desde el punto de vista científico. Así se puede mencionar que busca

garantizar el acceso a la educación de todas las personas con las mismas oportunidades en el campo educativo como posteriormente en el campo laboral. El trabajar la inclusión educativa buscar contar con una sociedad tolerante que respete la diversidad de las personas que convivimos en ella y que se logre valorar las diferencias individuales. Desde el punto de vista científico, es un área de investigación en evolución y desarrollo; se busca identificar las prácticas y políticas que impulsen la calidad de la educación inclusiva, así mismo identificar las barreras y desafíos que se presentan día a día.

Teniendo lo expresado por Muñoz (2021) donde se evidencia que si trabajamos atendiendo a la diversidad de estudiantes lograremos el éxito en las aulas, sin embargo se evidencia aún escasa formación del profesorado, si tomamos en cuenta que en las aulas con 25 o 30 estudiantes matriculados, no vamos a encontrar 2 alumnos con características similares y respuestas idénticas; bajo esta mirada tenemos aulas diversas y debemos estar preparados para brindar respuestas educativas según sus fortalezas, necesidades, y apoyos. En este contexto podemos identificar las subcategorías de la categoría 2, entre ellas: las políticas inclusivas, la cultura inclusiva, y la práctica inclusiva en las instituciones educativas.

Es necesario que se pueda visualizar la necesidad de que en las Instituciones se genere el respeto a los estudiantes considerando sus características, fortalezas, dificultades, barreras existentes; con la finalidad de protegerlos desde su condición de persona teniendo el derecho de recibir educación, ser tratado con equidad, contando con recursos y materiales que le permitan adquirir destrezas para la vida, para lo cual se generarán ajustes a todos los aspectos que les permita crecer en una sociedad sin discriminación.

Así podemos identificar tres sub categorías relacionadas a la 2da categoría; podemos mencionar la sub categoría - política inclusiva: Para López (2011) al hablar de políticas hacemos referencia a la organización de la escuela y con ello al desarrollo de actividades, planes y todo lo que conlleva brindar respuesta desde la dirección involucrando a toda la comunidad educativa, éstas no sólo deben estar escritas en los documentos de gestión, sino que deben ser documentos vivos al hacer efectivas las actividades y estrategias de intervención en la escuela.

Al visualizar la política inclusiva, nos refiere Solís y Tinajeros (2022) que se debe tener en cuenta las formas en que se presenta pudiendo ser como texto, si nos referimos a las publicaciones que se pueden interpretar y entender de variadas formas

según el contexto; pueden ser un discurso, si se transmite lo escrito para quedar bien con determinado grupo de personas y puede ser identificado como práctica si se ejecuta y se pueden identificar diferentes connotaciones dependiendo del tiempo, la situación, el contexto.

Así, podemos identificar que se refiere a las normas emitidas por la autoridad educativa, las mismas que deben estar sustentadas desde los documentos de gestión escolar institucional; así en el proyecto educativo institucional – PEI el cual tiene una duración entre 3 a 5 años, debe indicar cómo la escuela dará atención a todos los estudiantes sin exclusión que tienen matrícula en el año lectivo, así la accesibilidad a la escuela está siendo atendida, pero para que se pueda evidenciar debe estar contenido en la atención propuesta en el plan anual de trabajo – PAT. El respeto a todos los miembros que forman parte de la Institución, se establece en el reglamento interno de la institución - RI, así podríamos observar que se está materializando en los documentos de gestión con respecto a la política inclusiva, que es donde visualizamos el respeto entre las personas que conviven en la Institución.

La segunda sub categoría - cultura inclusiva: Así mismo, nos indica López (2011) que la cultura se relaciona con los valores, actitudes, creencias que se desarrolla entre los miembros de una comunidad educativa, propone que el conocer un diagnóstico de uno de los estudiantes sea un reto para investigar y generar estrategias que permita brindar una oferta educativa diferente, que brinde calidad a los estudiantes y que permita a todos acceder al currículo

Sin embargo no sólo es plasmar en los documentos de gestión la normatividad, es imprescindible es trabajarla, así observamos la 2da sub categoría correspondiente a la cultura inclusiva, que nos permite ver como interactuamos como personas, como respetamos a nuestros compañeros, a los estudiantes a los padres de familia, en realidad es aceptarnos como personas diversas que convivimos y compartimos actividades diariamente, es promover la inclusión a través del desarrollo de valores y desterrar creencias que tenemos arraigadas; es la actitud que mostramos frente a nuestros semejantes.

La tercera subcategoría - práctica inclusiva: El lugar donde se hace efectivo el proceso de aprendizaje son las aulas y nos indica López (2011) que se relaciona específicamente con la respuesta de los docentes desde la planificación, la metodología, las estrategias a aplicar, la forma de evaluar, los recursos disponibles para llegar a motivar a los estudiantes y lograr aprendizajes significativos en ellos. La

práctica inclusiva nos permite interactuar, convivir, experimentar actividades pedagógicas en la institución educativa, es la respuesta que como personas brindamos a los estudiantes, contando con profesores capacitados, actualizados y que respondan al contexto donde se encuentra ubicada la escuela, maestros que puedan realizar modificaciones a los materiales a fin de que todos puedan acceder y se realicen las diferentes formas de adaptación, a la infraestructura, al mobiliario, a los materiales, al tiempo, al currículo. Compartiendo conocimientos y realizando acciones de fortalecimiento entre compañeros de trabajo y apoyando a los padres de familia con quienes nos relacionamos en nuestro diario quehacer.

Para determinar el escenario de estudio, debemos tener en cuenta que en el Perú desde los años 1980 se implementó la atención a la diversidad como respuesta a las políticas internacionales y al interés superior del niño y del adolescente con la finalidad de atender a todas las personas sin discriminación en una sociedad equitativa y tolerante, con el transcurrir de los años las concepciones fueron variando y se fueron acuñando diversos términos para la atención a los estudiantes, de la misma forma que se fueron revisando las políticas, cultura y prácticas dentro de las escuelas y la forma en que se aplican en las instituciones educativas considerando las modalidades, niveles y formas del sistema educativo peruano.

Si bien la educación inclusiva se genera en los años 80 desde una mirada rehabilitadora donde se daba énfasis a la discapacidad y se aplica en los centros de educación especial, se toma posteriormente un modelo social sustentado en un enfoque de derechos considerando las políticas internacionales; por lo que se produce la etapa de conversión: de ser centros de educación especial – CEE contando con equipos de servicio de atención a la diversidad SAD a ser denominados centro de educación básica especial – CEBE y contar con equipos de servicio de apoyo y asesoramiento a las necesidades educativas especiales – SAANEE.

En la jurisdicción de la UGEL 06, se consideran el trabajo a través del enfoque territorial existiendo 20 Redes Educativas, para el propósito de la presente investigación se recabará información de las instituciones educativas de básica regular que cuentan de acuerdo a la normatividad vigente con estudiantes con condición de discapacidad en sus aulas. El estudio considerará la población de directivos de la REI 20 – UGEL 06: compuesta por 09 directivos de EBR para los cual se seleccionará 01 institución del nivel inicial, 2 instituciones del nivel primaria, 1 institución del nivel secundaria y la encuesta a 1 especialista de educación de la UGEL

06. Por lo que se contará con la participación de 5 líderes educativos entrevistados: 1 directora del nivel inicial de la REI 20 en cuyas aulas se cuenta con estudiantes incluidos, 2 directores de instituciones educativas de nivel primaria de la REI 20 donde se trabaja la educación inclusiva, 1 director de una institución educativa de la REI 20 que cuente con el nivel secundaria, 1 especialista de AGEBRE de la UGEL 06.

La técnica a aplicar para recabar información será la entrevista a directivos y especialista de educación. El instrumento a aplicar será una guía de entrevista semiestructurada conteniendo preguntas abiertas, con 16 ítems relacionados a las categorías: gestión administrativa y el compromiso de atención a la diversidad atendiendo a las subcategorías: política, cultura y práctica inclusiva. Cuya validez ha sido proporcionada por Juicio de expertos a fin de contar con la pertinencia de las preguntas según las sub categorías a ser trabajadas y la factibilidad de la ejecución del trabajo.

La entrevista se aplicará a los líderes educativos de la REI 20 y especialistas de educación de la UGEL 06 a través del trabajo directo con las autoridades educativas en las Instituciones pudiendo ser entre el período de tiempo de mayo a junio 2024. El planteamiento de la entrevista es tener en cuenta el problema general, y el problema específico, el objetivo general y objetivo específico, considerando la categoría de estudio, subcategorías y códigos que han sido formulados en relación a la gestión administrativa y el compromiso de atención a la diversidad. Considerando los códigos en política inclusiva frente a los temas de normatividad y la articulación en los documentos de gestión de la institución educativa, así como la conformación de los comités de gestión escolar. En los códigos considerados en cultura inclusiva se tendrá en cuenta el proyecto educativo institucional y los valores institucionales inclusivos, así como el funcionamiento del comité de gestión de bienestar considerando las actividades de equidad, tolerancia a la diversidad, el asesoramiento y apoyo del equipo SAANEE. Y considerando los códigos de práctica inclusiva considerando la atención educativa a los estudiantes matriculados en las aulas regulares, el conocimiento de las fortalezas de los estudiantes, las barreras educativas que se presentan y los apoyos que deben instaurarse para dar respuestas educativas pertinentes a los estudiantes a través de las unidades didácticas y sesiones de aprendizaje. Las entrevistas serán grabadas, contando con la autorización de los directivos y especialistas; para posteriormente realizar el análisis aplicando el software Atlas ti.

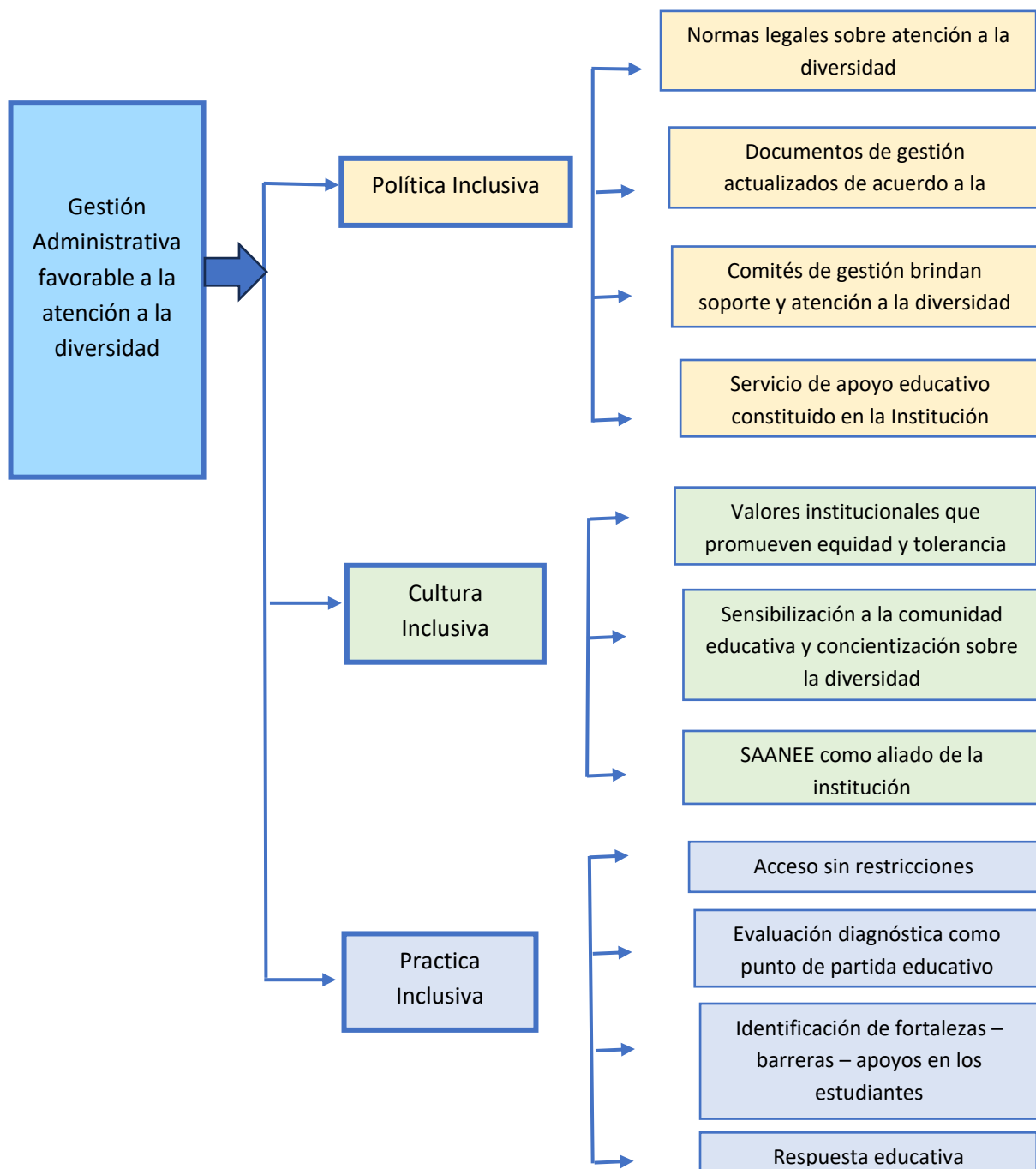
La investigación utilizará la metodología del diseño fenomenológico, por lo que se procederá a recoger información a través de la aplicación de la entrevista semiestructurada a los directivos de las instituciones educativas de la REI 20 y las especialistas de educación de la UGEL 06, recopilando la experiencia de los líderes educativos con respecto a la gestión administrativa y el compromiso de atención a la diversidad en las instituciones, considerando las subcategorías: políticas, cultura y prácticas inclusiva. Así mismo; a través de la metodología se buscará interpretar los documentos trabajados en las instituciones educativas y las políticas emanadas por el ministerio de educación para realizar el análisis correspondiente partiendo del planteamiento del problema. Se indagará en artículos científicos el marco teórico referencial que ayudará a la argumentación del tema que es objeto de la investigación, la tabla de categorización ayudará para obtener la guía semiestructurada para las entrevistas. Al finalizar las entrevistas se realizará la transcripción literal de las respuestas para posteriormente pasar a revisión e identificación de las unidades de análisis.

III. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La investigación desarrollada en la REI 20 – UGEL 06, se trabajó en función de conocer el papel que desempeñan los directores en calidad de líderes educativos, por lo que se busca identificar si la gestión administrativa que desarrolla el directivo de la institución educativa genera la atención a la diversidad de estudiantes, teniendo en cuenta los objetivos específicos planteados.

Figura 1

Gestión administrativa: subcategorías



En la ejecución de la entrevista se evidenció que las políticas inclusivas deben estar relacionadas directamente a la normatividad emitida por las autoridades, y éstos a los documentos de gestión, para hacerse ejecutables en la conformación de los comités de gestión y la conformación del SAE para asegurar la atención a la diversidad de estudiantes. La cultura inclusiva, debió demostrar cómo se trabajan los valores institucionales relacionados a las acciones de sensibilización y el soporte brindado por el Equipo SAANEE como aliado en atención a la población estudiantil con diagnóstico evidenciable. Mientras que la práctica inclusiva, nos demostró las acciones trabajadas a la accesibilidad a todas las personas de la comunidad educativa, los resultados de la evaluación diagnóstica como un reconocimiento de la población a quien se debe atender a través de la aplicación del DUA para la generación de respuestas educativas pertinentes según el contexto.

A continuación, se presentarán las entrevistas realizadas a los 5 líderes educativos. Considerando la categoría: Gestión administrativa favorable a la atención de estudiantes con condición de discapacidad en sus aulas; se planteó el objetivo general: Identificar cómo la gestión administrativa fortalece la educación inclusiva en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024.

Tabla 1

¿Cómo la gestión administrativa fortalece la educación inclusiva en la Institución educativa que dirige en el distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024?

	Respuestas	Análisis
E1	El director debe conocer su institución educativa y trabajar en conjunto para que avancemos por el bienestar de los estudiantes	El participante E1: Considera que la gestión administrativa fortalece a la educación inclusiva: El director parte del conocimiento del contexto y de los integrantes y fomentando un trabajo en equipo.
E2	Me hago cargo de la parte administrativa y la sub directora de la parte pedagógica, y los maestros no quieren cambiar sus practicas	E2: El director prioriza la gestión administrativa y deja la parte pedagógica al subdirector, argumentando las dificultades de trabajar la planificación hacia la diversidad por parte de los maestros.
E3	Somos una Institución que nos ha caracterizado siempre por aceptar a los estudiantes inclusivos y trabajamos con la profesora del SAANEE para que nos indique cómo realizar el trabajo	E3: El directivo menciona que se debe tener apertura a la aceptación de estudiantes sin distinción y teniendo aliados que nos guíen.
E4	Como Institución trabajamos atendiendo a todos los estudiantes, no hay restricciones para que ingresen y se buscan aliados para que haya soporte a los maestros.	E4: Es el director quien debe motivar y unir a los maestros para atender a los estudiantes, trabajar con las adaptaciones y con el equipo SAANEE.
E5	Son los directores los lideres de las instituciones educativas y quienes tienen la responsabilidad de generar una gestión que permita la equidad, responsabilidad y tolerancia	E5: Al ser el directivo el líder de la institución y quien implementa la visión, misión y valores de la institución articulando lo administrativo con lo pedagógico.

Nota, elaboración propia

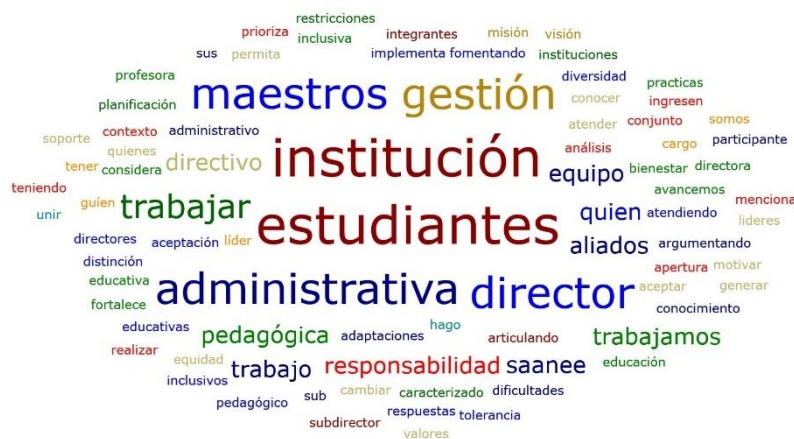
Teniendo en cuenta las respuestas brindadas por los 5 líderes educativos frente a la gestión administrativa que desarrollan en las instituciones, se evidencia la apertura hacia la atención de estudiantes, considerando el trabajo en equipo, dejando a los sub directores el desarrollo pedagógico, contando en la REI con el apoyo del equipo SAANEE. Considerando que Minedu (2021) considera la gestión administrativa desde el trabajo con las 4 dimensiones de gestión; realizan el análisis de los CGE 1 y 2 de

resultados – sin generar una respuesta educativa que permita una mejora en el servicio educativo. En la dimensión administrativa, Riffo (2019) nos indica que se dirige al CGE 3 a fin de brindar un buen servicio básico teniendo como base la organización del comité de condiciones operativas. En la dimensión pedagógica, Mayo (2019) nos precisa que se debe generar el compromiso del docente dirigidas al CGE 4 evidenciándose en las sesiones de aprendizaje y articulándose en la dimensión comunitaria (MINEDU 2021) a fin de promover la convivencia y generar aliados para el cumplimiento del CGE 5.

Bejarano, et al (2022) nos menciona que es el líder de la institución quien debe organizar el desarrollo de las acciones tomando en cuenta las dimensiones de gestión; frente a ello se logra evidenciar en la investigación que los líderes educativos organizan la gestión administrativa anual de manera continua sin sincerar el desarrollo de las dimensiones de gestión que pueden beneficiar la mejora del servicio educativo que brindan, por consiguiente no se propone una atención a la diversidad considerando aun que las normas emitidas son para un grupo de estudiantes.

Figura 2

Categoría: Gestión Administrativa



De acuerdo a la figura que nos propone Atlas Ti, la gestión administrativa considera a la Institución y estudiantes como temas relevantes seguidas de las palabras director, administración, gestión y maestros. Anchelia et al. (2021) determinó la correlación entre la gestión administrativa y la organización de la escuela, cimentado en el trabajo de equipo a nivel institucional. Por lo que podemos inferir la importancia de la escuela

son los estudiantes y la gestión que promueva el directivo a través de la administración serán relevantes para el tema.

Al desarrollar el objetivo 1: Conocer cómo la gestión administrativa se fortalece a través de las políticas inclusivas en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024. El desarrollo de la investigación, nos permite identificar que el 60% de líderes educativos desconocen las normas de atención a la diversidad, no le prestan la atención requerida por lo que no son revisadas y tomadas en cuenta asumiendo que responden sólo a los estudiantes con diagnóstico e identificados en la población con condición de discapacidad. Lo hallado en las entrevistas realizadas, tiene relación con lo expresado por Solís y Tinajeros (2022) cuando se manifiesta que las normas se entienden e interpretan de acuerdo al contexto y necesidad de la institución considerando que están trabajadas para determinado grupo de personas. Por lo recabado se puede determinar que los líderes pueden conocer la normatividad, pero al considerar que sólo beneficiarían un grupo pequeño de sus estudiantes no las trabajan de forma institucional.

Teniendo en cuenta el objetivo 2: Conocer cómo la gestión administrativa se fortalece a través de las practicas inclusivas en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024. El desarrollo de la investigación en la segunda subcategoría: cultura inclusiva, nos muestra como resultados de las entrevistas que en un 60% no se articulan los valores propuestos en el PEI, con respecto a la comisión de bienestar si bien el 100% lo tiene conformado solo el 20% impulsa acciones de sensibilización dirigidas a fortalecer la tolerancia y el respeto, así como acciones de concientización para conocer las características, habilidades y potencialidades de cada uno de los estudiantes sin distinción. El 60% de instituciones ha conformado su SAE y viene desarrollando acciones que beneficien las respuestas educativas de los estudiantes contando aun con el asesoramiento y apoyo del equipo SAANEE. Lo hallado en la ejecución de entrevistas se respalda en lo trabajado por López (2011) cuando menciona que se debe trabajar la cultura evidenciando las actitudes de las personas, los valores que practican y que busquen beneficiar a los estudiantes y comunidad.

Al visualizar el objetivo 3: Conocer cómo la gestión administrativa se fortalece a través de la cultura inclusiva en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024. Se puede identificar en la tercera subcategoría: practica inclusiva, es trabajada por los líderes educativos, permitiendo al 100% el

acceso sin ningún tipo de restricción. Si bien conocen la cantidad de estudiantes con discapacidad se encuentran, sólo un 40% identifican las características y niveles de ubicación de los mismos en relación a las competencias. Y por consiguiente les resulta difícil identificar las barreras que están obstaculizando la adquisición de aprendizajes y quienes se constituyen como apoyos para que los estudiantes adquieran logros educativos. Los hallazgos trabajados nos permiten evidenciar respaldo cuando López (2011) revalora las respuestas educativas que brindan los docentes desde el reconocimiento de cómo se encuentran pedagógicamente ubicados sus estudiantes para poder planificar considerando estrategias que le permitan obtener logros de aprendizaje.

Análisis nomotético

A través del análisis se trata de identificar la mirada del directivo como líder educativo en relación a las sub categorías, como se evidencia en las políticas inclusivas, considerando cómo viabilizarían la normativa emitida por el ministerio de educación para favorecer la atención a la diversidad haciendo un instrumento vico a través de los documentos de gestión y el soporte de las autoridades como las instancias superiores de educación. Así mismo, a través de la encuesta realizada cómo se promueve la cultura inclusiva en la comunidad educativa bajo una mirada integradora de atención a la diversidad de estudiantes. Y cómo se lleva la práctica inclusiva a través de las actividades generadas a través de las comisiones de gestión operativas, pedagógicas y de bienestar, teniendo como eje motivador la presencia del servicio de atención educativa – SAE institucional como respuesta institucional para la atención a la diversidad (RVM 041-2024-MINEDU).

Tabla 2

Subcategoría: Políticas Inclusivas

Subcategoría: Políticas Inclusivas	
Sub categoría	
E1	En la Institución no se toman en cuenta las normas encaminadas a la atención a la diversidad; sin embargo, se trabajan los documentos de gestión y se impulsa el trabajo de los comités de gestión escolar buscando la interacción: profesionales – estudiantes – familia. La conformación del SAE en la Institución se fortalece con el apoyo que brinda el SAANEE. No cuentan con las visitas de UGEL para la atención a la diversidad.
E2	En la IIEE se trabaja la accesibilidad a las aulas a través de la matrícula, no se tienen en cuenta las normas que impulsan la atención a la diversidad en la Institución, se hace énfasis en la atención en aula, sin considerar los documentos de gestión como base para el trabajo a la diversidad. Los comités de gestión no articulan una respuesta a la diversidad, se argumenta que por falta de presupuesto no hay atención a las barreras arquitectónicas, se da atención pedagógica dentro de las aulas y se motiva el trabajo del buen trato en la institución. No se ha conformado el SAE, la responsabilidad no sólo es de los maestros. Se evidencia que la UGEL no tiene presencia en la institución
E3	No se mencionan las normas legales para el trabajo a la diversidad, no se evidencia la actualización de los documentos de gestión hacia la diversidad, si menciona la atención a estudiantes inclusivos. Los comités de gestión se encuentran establecidos, sin embargo, no se evidencia el trabajo a la diversidad, se realizan algunas acciones que son presentadas como una rampa de acceso, adaptaciones a nivel pedagógico y considerar el aspecto emocional en el comité de bienestar. La Institución cuenta con SAE conocen las funciones y cuentan con el apoyo del SAANEE. No hay presencia de UGEL frente a la atención a la diversidad en acciones de asesoramiento y apoyo
E4	Se conocen las normas de atención a la diversidad. Si bien se conoce la ruta de intervención no se evidencia la intervención de las normas en los documentos de gestión escolar para la coherencia y desarrollo del enfoque inclusivo. Se menciona trabajar la accesibilidad, esta debe ser sustentada en el plan de trabajo, plantear una línea de trabajo pedagógica uniendo los dos niveles educativos que atienden, partiendo del análisis del nivel real donde se encuentran los estudiantes para brindar respuestas educativas pertinentes. El SAE institucional está conformado, más aún solo el trabajo está dirigido a la persona con discapacidad cuando se debe atender a la diversidad considerando a toda la población en general. El enfoque inclusivo no es reforzado desde la UGEL confundiendo los lineamientos desde la tutoría.
E5	Dar a conocer las normas educativas a Instituciones Educativas tanto públicas como privadas a fin de que consideren la atención a la diversidad como una respuesta pedagógica a poner en marcha. En las IIEE se debe trabajar los documentos de gestión de la IIEE bajo el enfoque inclusivo considerando la atención a la diversidad desde las políticas, culturas y practicas a nivel de Instituciones, de REI y de UGEL. Impulsar la eliminación de barreras trabajando con el comité de condiciones operativas. El comité de gestión pedagógica busca desarrollar acciones de desde el currículo a través de ajustes razonables, fomentando la contextualización y diversificación a fin de generar logros de aprendizaje. El comité de gestión del bienestar impulsa el trabajo socio emocional en la triada: Escuela – Estudiantes – Familia. La conformación de los SAE como respuesta a la normatividad debe ser implementada en las IE de básica regular para atender a la diversidad de estudiantes. Desde la UGEL 06 se está monitoreando las acciones implementadas para dar soporte

Nota, elaboración propia

Figura 3

Subcategoría: Política Inclusiva



Tabla 3

Subcategoría: Cultura Inclusiva

Subcategoría: Cultura Inclusiva	
Sub categoría	
E1	La Institución promueve el respeto, tolerancia y responsabilidad frente a los estudiantes, se promueven actividades que permiten la interrelación de los miembros de la comunidad, cuentan con el SAANEE como aliado con quienes desarrollan talleres y jornadas individuales y grupales, generando documentos importantes para la institución
E2	La Institución promueve los valores como la solidaridad, respeto, honestidad lo que permite que todos los estudiantes interactúen en actividades. Trabaja sensibilizando a las familias e involucrándolas en actividades, las maestras cuentan con el apoyo del SAANEE.
E3	La Institución considera la identidad institucional y la tolerancia a todos los miembros de la comunidad educativa, se enfoca al trabajo de estudiantes inclusivos más no a la atención de toda la población como diversidad; el SAANEE es un aliado en el trabajo que ejecutan.
E4	Es necesario revisar el planteamiento de valores que promuevan la equidad y tolerancia institucional para la atención al a diversidad. Las campañas promovidas por la UGEL, no necesariamente refuerzan el trabajo de atención a la diversidad. Cuentan con el apoyo del equipo SAANEE, que orienta el trabajo a ejecutar.
E5	Las IIEE deben atender a los estudiantes en base al respeto, equidad y empatía en la búsqueda de una educación de calidad. El comité de bienestar debe generar acciones a nivel socio emocional para trabajar en una institución equitativa, donde la escuela y la familia sean aliados en bienestar de los estudiantes. El SAANEE desarrolla acciones de asesoramiento y atención en las instituciones educativas, dan soporte a los directivos, docentes en las acciones de planificación y ejecución de acciones pedagógicas accesibles y orientan a las familias en las acciones de acompañamiento de los estudiantes.

Nota, elaboración propia

Tabla 4*Subcategoría: Practica Inclusiva*

Subcategoría: Practica Inclusiva	
Sub categoría	
E1	La Institución trabaja la eliminación de barreras según la priorización de necesidades que van identificando. Las actividades institucionales se socializan con los padres y estudiantes para poder ser ejecutadas. Se conocen las fortalezas de los estudiantes y las barreras externas han sido identificadas, buscando apoyos interinstitucionales para el bienestar de los estudiantes. Se han identificado los niveles de logro de los estudiantes inclusivos y se han propuestos respuestas pedagógicas.
E2	La Institución tiene apertura a todos los estudiantes, a través de la evaluación diagnostica conocen los promedios de rendimiento de los estudiantes. No se evidencia la identificación de fortalezas. Como barrera de identifica a la familia, pero de manera interna no hay identificación de barreras. Como apoyo sólo se menciona a las maestras. No se cuenta con una respuesta pedagógica considerando la diversidad de los estudiantes.
E3	Existe apertura para atender a los estudiantes sin restricciones, se ha ejecutado la evaluación a inicios del año, no se tiene claro las fortalezas de los estudiantes, las barreras identificadas son externas a la institución y como apoyo sólo se considera al SAANEE. No se ha formulado una respuesta pedagógica a nivel institucional.
E4	Permite el ingreso de estudiantes sin restricciones contando a la fecha con estudiantes incluidos en el nivel primaria y secundaria. No se conocen los resultados de la evaluación diagnóstica. Se centran las barreras en los estudiantes y se evidencia el poco apoyo de la familia como apoyo. Se deja solo al tutor quien debe brindar la atención, no hay conocimiento de lo trabajado.
E5	La UGEL recuerda a los directivos mediante documentos la obligatoriedad de reservar vacantes para estudiantes con condición de discapacidad. En las Instituciones Educativas los SAE deben velar por todos los estudiantes. Desde la UGEL se da prioridad a los resultados de la evaluación por áreas curriculares encaminando a la ejecución de planes de logros de aprendizaje con fines competitivos. No se identifican las fortalezas existentes desde la UGEL, y las barreras identificadas son detalladas en la actitud hacia los estudiantes. La propuesta de realizar una evaluación diagnóstica que permita observar fortalezas, barreras y apoyos sería la opción para ver cambios en la educación. Desde la UGEL se plantea desarrollar a evaluación diferenciada para plantear respuestas pedagógicas pertinentes que evidencie logros en todos los estudiantes.

Nota, elaboración propia

IV. CONCLUSIONES

El desarrollo de la investigación aplicada a líderes educativos de la REI 20 de la UGEL 06, nos permite llegar a las siguientes conclusiones:

La gestión administrativa desde la práctica de los líderes educativos, no se encuentra diseñada para fortalecer la educación inclusiva y la atención a la diversidad; a pesar de contar con asistencias técnicas y de conocer la normatividad, aun consideran que deben dejar al SAANEE la atención y soporte a “algunos de los maestros” involucrados en la educación de los estudiantes con condición de discapacidad.

Los líderes educativos conocen las políticas inclusivas trabajadas como leyes, resoluciones, decretos, sin embargo; no se toma en cuenta la aplicación de ellos en los documentos de gestión con la finalidad de ser trabajados a través de las comisiones de gestión y contando con la conformación del servicio de atención educativa – SAE institucional.

Considerando la práctica inclusiva. Los directivos consideran el ingreso de estudiantes a la Institución, no es restringida, los líderes educativos no cuentan con la información de la atención a los estudiantes como los resultados de la evaluación diagnóstica a fin de responder al nivel curricular real en donde se encuentran y plantear una respuesta educativa pertinente y cuente con los apoyos necesarios que propicien logros de aprendizaje teniendo en consideración la condición con la que cuenta.

Los líderes educativos, en cuanto a la cultura inclusiva; cuentan con documentos institucionales trabajados desde la mirada de los profesionales, se cuenta con los comité de gestión conformados y en el 60% de las instituciones se cuenta con SAE conformado; sin embargo, no se logra observar la articulación del PEI con los valores institucionales encaminados a la atención a la diversidad, el trabajo de sensibilización y concientización entre estudiantes es trabajado en función a los programas estipulados desde el MINEDU, no se logra observar la articulación de acciones del comité de bienestar para atender a la diversidad de estudiantes de la institución, consideran que el SAANEE debe permanecer en la institución para atender a los estudiantes inclusivos.

V. RECOMENDACIONES

La investigación aplicada a líderes educativos de la REI 20 de la UGEL 06, nos permite contar con una mirada más profunda en temas de ejecución y análisis permanente en cuanto al soporte que brinda la administración educativa frente a la atención a la diversidad, por lo que se puede brindar las siguientes recomendaciones:

Se recomienda en cuanto a gestión administrativa a las autoridades UGEL 06 – DRELM – Ministerio de Educación brindar acompañamiento y asesoramiento a los líderes educativos en la administración a fin de fortalecer la atención a la diversidad en las Instituciones educativas.

Se recomienda en el tema de políticas inclusivas, a los líderes educativos articular las normas con los documentos de gestión: PEI – PAT – RI - PCI con la finalidad de ser trabajados a través de las comisiones de gestión: operativas, pedagógicas y de bienestar contando con diagnósticos reales que permitan plantear actividades que beneficien a la diversidad de estudiantes de la institución en la adquisición de logros de aprendizaje para la vida.

Se recomienda en cuanto a prácticas inclusivas, a los líderes educativos participar de la planificación pedagógica brindando respuestas a lo evidenciado en la evaluación diagnóstica, conociendo el nivel curricular real en donde se encuentran los estudiantes y brindar respuestas institucionales que permitan logros de aprendizaje institucionales.

Se recomienda para el trabajo de cultura inclusiva, a los líderes educativos tener en cuenta el diagnóstico del contexto considerando a los estudiantes como el eje central del trabajo pedagógico a desarrollar a fin de plantear el trabajo de valores que consideren la equidad y diversidad de la institución, desarrollando actividades de sensibilización y concientización entre estudiantes, padres y profesionales, cimentando una cultura institucional inclusiva.

REFERENCIAS

- Abad. (2020) *Actitud docente frente a una educación inclusiva en instituciones educativas públicas de nivel primaria del distrito chirinos, 2020*. Perú. [tesis de Maestría] Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI.
- Álvarez, A (2021) *Clasificación de las Investigaciones*. Universidad de Lima. Perú
- Álvarez y Rodríguez (2022) *Incorporación de indicadores de inclusión educativa en la formación inicial del profesorado*. México
- Bárcenas, L (2019) *Empecemos por garantizar la asequibilidad del derecho a la educación*. México.
- Bejarano, P y et al (2022) *Factores de gestión escolar en el compromiso organizacional en una red educativa en Perú*. Perú.
- Blanco, R. (1990) *La atención a la diversidad en el aula y las adaptaciones del currículo*. España
- Blanco, R. (2019) *Conmemoración de la Conferencia Mundial de Salamanca y su Influencia en América Latina*. Chile.
- Calizaya (2022) *Desarrollo de la educación inclusiva en la educación básica regular*. Perú.
- Cezar (2023) *Educação inclusiva: Diferenças entre acesso, acessibilidade e inclusão*. Brasil.
- Chávez (2023) *La cultura inclusiva: una mirada hacia las instituciones educativas públicas en el Perú, 2023*. Perú. [tesis de Maestría] Universidad César Vallejo.
- Defensoría del Pueblo (2019) *El derecho a la educación inclusiva. Barreras en la implementación de los servicios educativos públicos y privados para estudiantes con discapacidad y con otras necesidades educativas – Informe defensorial 183*. Perú

Escalante et al. (2022) *La inclusión en la educación*. Perú

Equipo editorial, Etecé (2023) *Gestión Administrativa*.

<https://concepto.de/gestion-administrativa/>. Argentina

Espada et al. (2019) *Diseño Universal del Aprendizaje e inclusión en la Educación Básica*. Ecuador.

Felgueras et al (2021) *Detection of teacher training needs in inclusive education*. España.

Felipe y De Faria (2023) *Identidades e culturas escolares dos egressos do ensino medio integrado no iftm campus patrocínio*. Brasil.

Fernández y Sarrionandia (2022) *Hacia una educación más inclusiva: La transformación de un centro educativo*. España.

Figuroa-Céspedes. Et al (2021) *Dimensiones clave para el desarrollo escolar inclusivo: conocimiento emancipador en una experiencia de asesoramiento colaborativo*. Chile.

Foro Educativo (2020) *La Inclusión en la Educación*. Perú.

Garay et al. (2022) *Educar en diversidad en la formación inicial docente: una revisión sistemática*. Chile.

García-Barrera (2022) *Mudando o paradigma inclusivo: necessidades educacionais pessoais*. Brasil.

García-Martínez et al. (2023) *Políticas y prácticas inclusivas en centros educativos: Estudio de su implementación y relación desde la perspectiva de las personas directivas*. Costa Rica.

Gastello et al. (2022) *Educación inclusiva en las organizaciones educativas: una revisión bibliográfica*. Perú

Gonzáles. (2019) *Actitud hacia la educación inclusiva en profesores de cuatro instituciones educativas inclusivas de ventanilla*. Perú. [tesis de Maestría] Universidad San Ignacio de Loyola.

- Haro. (2023) *Percepción acerca de la educación inclusiva de los docentes de un centro educativo de básica especial del Callao, 2023*. Perú [tesis de Doctorado]. Universidad César Vallejo.
- Iglesias y Martín (2020) *La producción científica en educación inclusiva: avances y desafíos*. España
- Irrazabal et al. (2023) *Educación inclusiva desde la episteme ecuatoriana*. Ecuador.
- Jin et al. (2022) *Una manera de mejorar la calidad de la educación: el rol del director escolar*. Uruguay
- López, M. (2011) *Dimensiones de la Educación Inclusiva*. España
- Marulanda y Sánchez (2021) *“En mi aula sí se puede”: propuesta de un modelo de formación en educación inclusiva y discapacidad para maestros*. Colombia
- Mayo, L y otros (2015) *Políticas de Inclusión Educativa*. Consejo Nacional de Educación
- Mayor, D (2019) *Dimensiones pedagógicas que configuran las prácticas de aprendizaje – servicio*. España
- Mesías et al. (2021) *Desafíos de la educación inclusiva e igualdad escolar en instituciones educativas peruanas*. Perú
- Meza et al. (2023) *Educación Inclusiva: Revisión de Prácticas y Políticas para una integración exitosa de Estudiantes con Discapacidad*. Ecuador.
- MINEDU (2014) *Marco del Buen desempeño del Directivo*. Ministerio de Educación
- MINEDU (2021) *Decreto Supremo 007-2021. Modifica el Reglamento de la Ley N° 28044, Ley General de Educación, aprobado por Decreto Supremo N° 011-2012-ED*. Ministerio de Educación
- Muevecela y Avecillas (2020) *Culturas, políticas y prácticas inclusivas: estudio de caso aplicando el index for inclusión*. Ecuador.
- Muñoz, Y. (2021) *Opiniones de los docentes sobre el tratamiento educativo de la diversidad en entornos inclusivos*. España

- Muñoz-Ortiz et al. (2023) *El diseño universal de aprendizaje: Un enfoque para la educación inclusiva*. Ecuador.
- Núñez-Rojas et al. (2021) *Formación de competencias docentes desde la investigación acción*. Perú
- Paitan. (2023) *Prácticas inclusivas en docentes de una institución educativa, Lima este – 2023*. Perú [tesis de Doctorado] Universidad César Vallejo.
- Palomino et al. (2022) *Perspectiva del docente en la educación inclusiva*. Perú
- Pello et al. (2022) *Sensibilización docente y atención a la diversidad en la formación profesional básica: cooperar para incluir*. España
- Pintado. (2022) *Educación inclusiva, predictor de la planificación diversificada que realiza el personal docente de las instituciones inclusivas de Paita 2022*. Perú. [tesis de Maestría] Universidad César Vallejo.
- Poma y Granda. (2020) *El director escolar como líder de la comunidad educativa*. Ecuador
- Quispe et al. (2022) *Actitud docente en la educación inclusiva*. Perú
- Ricardo y Rangel (2019) *Estrategia Metodológica para la incorporación de técnicas de producción audiovisual para el desarrollo de materiales educativos multimedia*. Colombia.
- Riffo, R (2019) *Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos*. Perú
- Rodríguez y García (2022) *Camino hacia la inclusión educativa: beneficio para todos*. Perú
- Rojas, M. (2019) *Qué es la Inclusión escolar: distintas perspectivas en debate*. Universidad Alberto Hurtado. Chile
- Rojas – Salgado, M. (2023) *Camino hacia la educación inclusiva en el Perú: estado de la cuestión*. Perú

- Salvo, S. y otros (2019) *Compromiso e influencia del equipo directivo desde la resiliencia socioeducativa*. Revista electrónica de investigación educativa.
- Santana y Goncalves (2023) *Atendimento educacional especializado em escolas de tempo integral*. Brasil
- Sinisi, L. (2010) *Artículo Integración o Inclusión escolar ¿un cambio de paradigma?* Boletín de antropología y Educación. Buenos Aires
- Sisto et al. (2021) *Actitudes hacia la inclusión educativa de alumnos con discapacidad: variables relativas al profesorado y a la organización escolar en educación primaria*. España.
- Solís y Tinajero (2022) *La reforma educativa inclusiva en México*. México
- Sosa y Villafuerte (2022) *Cultura inclusiva: Camino hacia la atención de diversidad en la educación*. Perú
- Tarrillo et al. (2021) *Estilos de liderazgo y gestión administrativa en directores de instituciones educativas públicas en el norte del Perú*. Perú
- Torres. (2023) *Hacia una teoría crítica de la inclusión. Una revisión política y filosófica de la noción de otredad*. México
- Valdés et al. (2023) *Educación inclusiva y nueva gestión pública en las políticas de liderazgo escolar en Chile*. Chile.
- Vallejos y Castro (2022) *Educación inclusiva. Percepción de una comunidad educativa*. Chile.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de categorización

Título del Proyecto de Investigación: Gestión administrativa desde la educación inclusiva en Instituciones Educativas de la REI 20 - Chosica – 2024

Autor: Maria Claudia Flores Requejo

Categoría de Estudio	Definición conceptual	Categoría	Sub Categoría	Códigos
Gestión administrativa desde la educación inclusiva en Instituciones Educativas de la REI 20 - Chosica – 2024	La gestión administrativa favorable a la atención de estudiantes con condición de discapacidad en las aulas, según lo propuesto por Blanco, R. (1990) dependerá de la administración educativa de cada escuela la mejora de la enseñanza visto desde la accesibilidad al currículo y las oportunidades que se brinden a los estudiantes teniendo en cuenta el contexto en que se desenvuelven	Gestión administrativa	---	La gestión administrativa fortalece la educación inclusiva en la institución educativa
		Atención de estudiantes con condición de discapacidad en sus aulas	Política Inclusiva	Normas Legales sobre atención a la diversidad
				Documentos de gestión actualizados de acuerdo a la normatividad
				Comités de gestión brindan soporte y atención a la diversidad
				Servicio de apoyo educativo constituido en la Institución
			Cultura Inclusiva	Valores institucionales que promueven equidad y tolerancia
				Sensibilización a la comunidad educativa y concientización sobre la diversidad
				SAANEE como aliado de la institución
			Practica inclusiva	Acceso sin restricciones
				Evaluación diagnóstica como punto de partida educativo
				Identificación de fortalezas – barreras – apoyos en los estudiantes
				Respuesta pedagógica institucional

Anexo 2: Matriz de categorización para instrumento de recojo de información

Autor: Maria Claudia Flores Requejo

Planteamiento del problema	Problemas de Investigación	Objetivo General	Objetivos de investigación	Supuestos categóricos	Categoría	Sub Categorías	Códigos	Preguntas para la Entrevista
¿La gestión administrativa fortalece la educación inclusiva en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima - 2024?	¿Cómo la gestión administrativa se fortalece a través de las políticas inclusivas en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024?	Identificar como la gestión administrativa fortalece la educación inclusiva en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima - 2024	Conocer cómo la gestión administrativa se fortalece a través de las políticas inclusivas en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024	Es posible que al fortalecer la gestión administrativa favorezca la atención inclusiva a estudiantes con condición de discapacidad las aulas	Gestión administrativa	---	Gestión administrativa	1. ¿Cómo la gestión administrativa fortalece la educación inclusiva en la Institución educativa que dirige en el distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024?
					Atención de estudiantes con condición de discapacidad en sus aulas	Política Inclusiva	Normas legales sobre atención a la diversidad Documentos de gestión actualizados de acuerdo a la normatividad Comité de gestión brindan soporte y atención a la diversidad	2. ¿Cómo aplican las normas (DS 007-2022 – RVM 041-2024) sobre atención a la diversidad en la Institución educativa? 3. ¿Cuáles son los ajustes razonables realizados a los documentos de gestión (PEI – PAT – RI – PCI) para dar respuesta a la atención a la diversidad de estudiantes de la Institución educativa? 4. ¿Puede mencionar las acciones que ejecuta el comité de condiciones operativas con la finalidad de eliminar barreras arquitectónicas en la IIEE permitiendo el acceso a toda la población educativa sin distinción? 5. ¿Qué acciones realiza el comité de gestión pedagógica identificadas en los documentos de gestión; buscando evidenciar los niveles de logro educativo en los estudiantes y poder brindar respuestas educativas pertinentes a los estudiantes según las necesidades pedagógicas identificadas?

								<p>6. ¿Cuáles son las acciones prioritarias impulsadas por el comité de gestión del bienestar identificadas en el reglamento interno; como respuesta actitudinal y de aceptación a la atención a la diversidad?</p> <p>7. ¿Cuál es el objetivo primordial de la conformación del servicio de apoyo educativo – SAE en la institución educativa?</p> <p>8. ¿Puede mencionar las acciones de soporte y orientación que brindan los especialistas de gestión pedagógica de la UGEL 06 al SAE de la institución educativa con referencia a las políticas inclusivas?</p>
	¿En qué medida La gestión administrativa se fortalece a través de las practicas inclusivas en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024?		Identificar en qué medida La gestión administrativa se fortalece a través de las practicas inclusivas en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024			Cultura Inclusiva	<p>Valores institucionales que promueven equidad y tolerancia</p> <p>Sensibilización a la comunidad educativa y concientización sobre la diversidad</p> <p>SAANEE como aliado de la institución</p>	<p>9. ¿Qué valores institucionales son promovidos y en qué actividades podemos evidenciarlos como práctica equitativa de atención a la diversidad?</p> <p>10. ¿Qué acciones de concientización y sensibilización promueve el comité de gestión del bienestar en la institución educativa?</p> <p>11. ¿Cómo aporta el SAANEE en la institución educativa? ¿Qué actividades ejecuta el SAE institucional en coordinación con el equipo SAANEE?</p>
	¿Cómo La gestión administrativa se fortalece a través de la cultura inclusiva en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de		Conocer cómo La gestión administrativa se fortalece a través de la cultura inclusiva en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024			Practica Inclusiva	Acceso sin restricciones	<p>12. ¿Cuáles son los requisitos para obtener una vacante en la institución? ¿Realizan alguna selección previa de estudiantes?</p> <p>13. ¿Puede mencionar cuántos estudiantes con discapacidad se encuentran matriculados y</p>

	Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024?						<p>Evaluación diagnóstica como punto de partida educativo</p> <p>Identificación de fortalezas – barreras – apoyos en los estudiantes</p> <p>Respuesta pedagógica institucional</p>	<p>atendidos pedagógicamente en la institución educativa?</p> <p>14. ¿Conoce los resultados de la evaluación diagnóstica? Han logrado identificar las fortalezas que presentan los estudiantes permitiendo conocer: qué motiva al estudiante, cuáles son sus preferencias, cómo logra mantener la atención, cuáles son los canales para que comprenda la información (estilos de aprendizaje) cómo se expresa cotidianamente y cómo se interrelaciona con otras personas</p> <p>15. ¿Cuáles han sido las estrategias para identificar las barreras que impiden acceder a los aprendizajes en los estudiantes?</p> <p>16. ¿Qué apoyos son los más resaltantes en la propuesta pedagógica de la institución educativa?</p> <p>17. ¿Cuenta con la información de la ubicación real de los estudiantes con condición de discapacidad en función al CNEB? ¿Cuáles son las acciones propuestas para la atención pedagógica de los estudiantes con condición de discapacidad?</p>
--	----------------------------------	--	--	--	--	--	--	--

Fuente: organización de la investigadora

Anexo 3: Instrumentos

Entrevista: Gestión administrativa desde la educación inclusiva

INSTRUCCIONES:

Su aporte será importante durante la participación la encuesta lo que permitirá recoger información en la presente investigación. Las preguntas que se consignan a continuación, deberán ser trabajadas desde su posición como directivo de la institución educativa.

Categoría 1: Gestión administrativa

1. ¿Cómo la gestión administrativa fortalece la educación inclusiva en la Institución educativa que dirige en el distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024?

Categoría 2: Atención de estudiantes con condición de discapacidad en sus aulas

Sub Categoría 1: Política Inclusiva

2. ¿Cómo aplican las normas (DS 007-2021 – RVM 041-2024) sobre atención a la diversidad en la institución educativa?
3. ¿Cuáles son los ajustes razonables realizados a los documentos de gestión (PEI – PAT – RI – PCI) para dar respuesta a la atención a la diversidad de estudiantes de la institución educativa?
4. ¿Puede mencionar las acciones que ejecuta el comité de condiciones operativas con la finalidad de eliminar barreras arquitectónicas en la IIEE permitiendo el acceso a toda la población educativa sin distinción?
5. ¿Qué acciones realiza el comité de gestión pedagógica identificadas en los documentos de gestión; buscando evidenciar los niveles de logro educativo en los estudiantes y poder brindar respuestas educativas pertinentes a los estudiantes según las necesidades pedagógicas identificadas?
6. ¿Cuáles son las acciones prioritarias impulsadas por el comité de gestión del bienestar identificadas en el reglamento interno; como respuesta actitudinal y de aceptación a la atención a la diversidad?

7. ¿Cuál es el objetivo primordial de la conformación del servicio de apoyo educativo – SAE en la institución educativa?
8. ¿Puede mencionar las acciones de soporte y orientación que brindan los especialistas de gestión pedagógica de la UGEL 06 al SAE de la institución educativa con referencia a las políticas inclusivas?

Categoría 2: Cultura Inclusiva

9. ¿Qué valores institucionales son promovidos y en qué actividades podemos evidenciarlos como práctica equitativa de atención a la diversidad?
10. ¿Qué acciones de concientización y sensibilización promueve el comité de gestión de bienestar en la Institución educativa?
11. ¿Cómo aporta el SAANEE en la institución educativa? ¿Qué actividades que ejecuta el SAE institucional en coordinación con el equipo SAANEE?


Categoría 3: Práctica Inclusiva

12. ¿Cuáles son los requisitos para obtener una vacante en la Institución?
¿Realizan alguna selección previa de estudiantes?
13. ¿Puede mencionar cuántos estudiantes con discapacidad se encuentran matriculados y atendidos pedagógicamente en la institución educativa?
14. ¿Conoce los resultados de la evaluación diagnóstica? Han logrado identificar las fortalezas, que presentan los estudiantes permitiendo conocer: qué motiva al estudiante, cuáles son sus preferencias, cómo logra mantener la atención, cuáles son los canales para que comprenda la información (estilos de aprendizaje) cómo se expresa cotidianamente y como se interrelaciona con otras personas
15. ¿Cuáles han sido las estrategias para identificar las barreras que impiden acceder a los aprendizajes en los estudiantes?
16. ¿Qué apoyos son los más resaltantes en la propuesta pedagógica de la Institución educativa?
17. ¿Cuenta con la información de la ubicación real de los estudiantes con condición de discapacidad en función al CNEB? ¿Cuáles son las acciones propuestas para la atención pedagógica de los estudiantes con condición de discapacidad?

Ficha técnica: Entrevista

Nombre del instrumento	Entrevista gestión administrativa desde la educación inclusiva
Autor	Br. Maria Claudia Flores Requejo
Año	2023-2024
Aplicación	Individual
Población	Directivos de la REI 20 – UGEL 06
Lugar	Lurigancho - Chosica
Objetivo	Identificar como la gestión administrativa fortalece la educación inclusiva en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima - 2024
Significación	Está referido a evaluar si, es posible que al fortalecer la gestión administrativa favorezca la atención inclusiva a estudiantes con condición de discapacidad las aulas
Número de ítems	17
Categorías	Categoría 1: Gestión Administrativa: 1 ítem Categoría 2: Educación Inclusiva Sub Categoría Política inclusiva: 7 ítems Sub Categoría Cultura inclusiva: 3 ítems Sub Categoría Practica Inclusiva: 6 ítems
Muestreo	Intencional
Niveles	Correlación entre 0 - 1
Confiabilidad	Coeficiente de Kuder – Richardson
Validez	Juicio de expertos

Anexo 4: Validación por juicio de expertos


Nombre del instrumento	Entrevista “Gestión administrativa desde la educación inclusiva”
Objetivo del instrumento	Conocer cómo la gestión administrativa se fortalece a través de las políticas inclusivas en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024
Nombres y apellidos del experto	Susy Elita Saavedra Yoshida
Documento de identidad (DNI)	06116027
Años de experiencia en el área	32 años
Máximo grado académico	Doctora en Ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle” Facultad de Educación Inicial
Cargo	Docente Asociada a dedicación exclusiva
Número telefónico	989107406
Firma	
Fecha	Martes 14 de mayo del 2024

Nombre del instrumento	Entrevista "Gestión administrativa desde la educación inclusiva"
Objetivo del instrumento	Conocer cómo la gestión administrativa se fortalece a través de las políticas inclusivas en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024
Nombres y apellidos del experto	Frank Félix Baltazar Sulca
Documento de identidad (DNI)	DNI 09565042
Años de experiencia en el área	12 años
Máximo grado académico	Doctor en Ciencias de la Educación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad "Enrique Guzmán y Valle"
Cargo	Docente en Investigación
Número telefónico	996107937
Firma	
Fecha	14 mayo 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Entrevista “Gestión administrativa desde la educación inclusiva”
Objetivo del instrumento	Conocer cómo la gestión administrativa se fortalece a través de las políticas inclusivas en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024
Nombres y apellidos del experto	Enith Rosa Alicia Ruiz Guerrero
Documento de identidad (DNI)	N° 09760769
Años de experiencia en el área	29 años
Máximo grado académico	Maestría Psicología Educativa Maestría en Educación Infantil y Neuroeducación
Nacionalidad	Peruana
Institución	Ministerio de Educación Dirección de Educación Básica Especial - DEBE
Cargo	Especialista en Discapacidad severa y multidiscapacidad de la Dirección de Educación Básica Especial
Número telefónico	994990126
Firma	
Fecha	Martes 14 de mayo del 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Entrevista "Gestión administrativa desde la educación inclusiva"
Objetivo del instrumento	Conocer cómo la gestión administrativa se fortalece a través de las políticas inclusivas en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024
Nombres y apellidos del experto	Miriam Serpa Torre
Documento de identidad (DNI)	09765832
Años de experiencia en el área	23 años
Máximo grado académico	Maestría en Psicología Educativa
Nacionalidad	Peruana
Institución	CEBE N° 13 "Jesús Amigo"
Cargo	Docente
Número telefónico	999239155
Firma	
Fecha	14 de mayo del 2024

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Entrevista "Gestión administrativa desde la educación inclusiva"
Objetivo del instrumento	Conocer cómo la gestión administrativa se fortalece a través de las políticas inclusivas en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024
Nombres y apellidos del experto	Rosa María Cuentas Vargas
Documento de identidad (DNI)	09764604
Años de experiencia en el área	25
Máximo grado académico	Magister
Nacionalidad	Peruana
Institución	CEBE N° 11 – República de Uruguay
Cargo	Docente Itinerante SAANEE
Número telefónico	997265476
Firma	
Fecha	14 de mayo del 2024

Anexo 5:

Cartas de presentación y Consentimiento informado de entrevistados



“Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho”

Lima, 16 de mayo del 2024

Señor (a):

Dr. Baltazar Sulca, Frank Félix.

Coordinador:

INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 1193 “EMILIO DEL SOLAR”.

Nº de Carta : 0005 – 2024 – UCV – VA – EPG – F06L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 16 de mayo del 2024

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

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **FLORES REQUEJO, MARIA CLAUDIA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA DESDE LA EDUCACIÓN INCLUSIVA EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS DE LA REI 20 - CHOSICA – 2024”**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

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

Atentamente




Dra. Consuelo Del Pilar Clemente Castillo
Jefa de la Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo
Campus Ate



Consentimiento Informado

Título de la investigación:

Gestión administrativa desde la educación inclusiva

Investigador: Maria Claudia Flores Requejo

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión administrativa desde la educación inclusiva”, cuyo objetivo es conocer cómo la gestión administrativa se fortalece a través de las políticas inclusivas en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes del programa de estudios Maestría de la Universidad César Vallejo del campus Ate, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de las instituciones educativas de la REI 20.

El impacto del problema de la investigación.

Busca identificar como la gestión administrativa fortalece la educación inclusiva en las Instituciones educativas de la REI 20 del distrito de Chosica – UGEL 06 – Lima – 2024

Procedimiento:

1. Se realizará una encuesta donde se recogerá información sobre la administración educativa y la respuesta a la atención a la diversidad.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en las oficinas de los Directivos. Las respuestas a la entrevista serán consolidadas usando un número de identificación, por lo tanto; serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Estimado profesional, le indicamos que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. Los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la administración educativa.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizaremos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

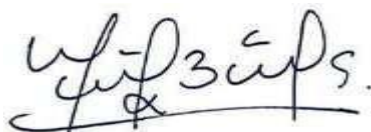
Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el investigador (a): Maria Claudia Flores Requejo, email: mfloresre1970@ucvvirtual.edu.pe y asesor: Dr. Juan Carlos Cárdenas Valverde, jcardenasva@ucv.edu.pe

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombres y apellidos : Frank Félix Baltazar Sulca

Firma :



Fecha y hora : 20 mayo 2024 / 9:00 am

Anexo 6: Reporte de similitud en software Turnitin

feedback studio MARIA CLAUDIA FLORES REQUEJO | La Gestión administrativa desde la educación inclusiva en Instituciones Educativas de la REI 20 - Chosica - 2024 /100 1 de 37

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

La Gestión administrativa desde la educación inclusiva en
Instituciones Educativas de la REI 20 - Chosica - 2024

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

AUTORA:
Flores Requejo, María Claudia (orcid.org/0009-0003-5593-648X)

ASESORES:
Cárdenas Valverde, Juan Carlos (<https://orcid.org/0000-0003-1744-5746>)
Garro Aburto, Luzmila Lourdes (<https://orcid.org/0000-0002-9453-9810>)

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

LIMA--PERÚ
2024

Resumen de coincidencias

7 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	hdl.handle.net	2 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
3	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
4	documentop.com	<1 %
5	www.slideshare.net	<1 %
6	archive.org	<1 %
7	es.answers.yahoo.com	<1 %
8	Saavedra Nunez, Maria... Publicación	<1 %
9	odn.www.gob.pe	<1 %
10	www.atlantic.edu.ec	<1 %
11	Entregado a Fundacion... Trabajo del estudiante	<1 %

Página: 1 de 38 Número de palabras: 13549 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

Anexo 7: Información Metodológica Entrevistados

Así podemos identificar, tomando en cuenta la parte metodológica, en la ejecución de la encuesta a los participantes 5 líderes educativos en el contexto de la REI 20 de la UGEL 06.

Datos de los participantes

Entrevistado	Edad	Cargo	Especialidad	Grado académico	Situación laboral	Escala magisterial	Años de servicio	Tiempo en el cargo
1	39	Director Inicial	Inicial	Licenciado	Designado	V	24	9 años
2	53	Director Primaria	Primaria	Magister	Designado	VII	32	9 años
3	56	Director Primaria	Primaria	Licenciado	Encargado	I	28	4 años
4	53	Director Secundaria	Secundaria	Magister	Encargado	V	24	5 años
5	52	Especialista – UGEL 06	Especial	Doctor	Designado	IV	26	5 años

Nota, elaboración propia

En la tabla podemos identificar a los participantes en esta investigación, todos líderes educativos de Instituciones educativas en los niveles de inicial, primaria y secundaria de la UGEL 06 con más de 20 años de servicio educativo y que tienen más de 4 años en el cargo directivo o como especialista de educación, lo que permite tener información del trabajo planteado desde la administración considerando las normas la planificación y organización de la institución buscando brindar una educación de calidad. Si bien el 100% de los entrevistados poseen más de 20 años de experiencia en el magisterio, el 60% son designados mientras que el 40% son encargados contando entre 4 y 5 años de experiencia en el cargo, lo que nos brinda indicación de la experiencia en la administración encaminada a una educación con equidad y tolerancia.

La entrevista se desarrolló tras la presentación de las cartas emitidas por la Universidad César Vallejo para brindar la confiabilidad del trabajo a realizarse, ya que se buscó obtener información mediante las respuestas diseñadas en función al

trabajo administrativo y de liderazgo pedagógico en las instituciones educativas. Las entrevistas fueron bastante amigables en un diálogo respetuoso y alturado, siendo grabadas y luego transcritas. Posteriormente se trabajó haciendo uso del Atlas Ti a fin de contar con las etapas fenomenológicas a fin de organizar e interpretar la información obtenida, teniendo como respaldo a Fuster (2019) donde elegimos el fenómeno a estudiar definiendo la pregunta que generará la investigación. Posteriormente se seleccionó la población a ser estudiada siendo la REI 20 – UGEL 06 la determinada. Las entrevistas formuladas buscaron conocer las experiencias directivas y la aplicación de las normas para la atención a la diversidad. El análisis de las entrevistas nos permitió conocer los patrones de liderazgo y cómo fortalecen sus instituciones, lo que permitió generar una descripción analizada y detallada que permitió interpretar resultados y llegar a conclusiones sobre el fenómeno trabajado y el significado para los líderes participantes. La ejecución de la triangulación de resultados, donde las teorías y postura del investigador fue organizada y se logró desarrollar tras la utilización de la herramienta Atlas Ti.