



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD
ESPECIALIDAD DE ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN EDUCATIVA**

Cultura inclusiva en docentes de una institución educativa en
Lambayeque

**TRABAJO ACADÉMICO PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
EDUCATIVA**

AUTORA:

Leyva Fernández, Abigail Edith (orcid.org/0000-0002-1774-3025)

ASESOR:

Dr. Córdova Ramírez, Edwin (orcid.org/0009-0002-0242-6286)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Didáctica y Evaluación de los Aprendizajes

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

TRUJILLO – PERÚ

2023

DEDICATORIA

Este trabajo lo dedico a mi familia, en especial a mi esposo por su apoyo incondicional y a mis dos hijos que han sido la fortaleza para seguir adelante.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi agradecimiento a Dios en primer lugar, porque sin él no soy nada. En segundo lugar, agradecer a mi familia por todo su apoyo, a la vez de una manera muy especial agradezco a mi asesor quien estuvo en todo momento apoyándome en la elaboración de este trabajo, y a la universidad César Vallejo por contar con profesionales de alto nivel.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EDUCATIVA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CORDOVA RAMIREZ EDWIN, docente de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Trabajo Académico II titulado: "CULTURA INCLUSIVA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LAMBAYEQUE", cuyo autor es LEYVA FERNÁNDEZ ABIGAIL EDITH, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17%, 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 el Trabajo Académico II 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.

TRUJILLO, 03 de Setiembre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA RAMIREZ EDWIN DNI: 06638159 ORCID: 0009-0002-0242-6286	Firmado electrónicamente por: CCORDOVARA21 el 04-09-2024 11:05:34

Código documento Trilce: TRI - 0865590





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

**PROGRAMA DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD E
INCLUSIÓN EDUCATIVA**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LEYVA FERNÁNDEZ ABIGAIL EDITH estudiante de la FACULTAD DE HUMANIDADES del programa de SEGUNDA ESPECIALIDAD EN ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EDUCATIVA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan el Trabajo Académico II titulado: "CULTURA INCLUSIVA EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA EN LAMBAYEQUE", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que el Trabajo Académico II:

1. No ha sido plagiado 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 publicado, ni presentado 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
ABIGAIL EDITH LEYVA FERNÁNDEZ DNI: 71867908 ORCID: 0000-0002-1774-3025	Firmado electrónicamente por: ALEYVAFE el 02-07- 2024 18:26:26

Código documento Trilce: TRI - 0787985

ÍNDICE

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor.....	iv
Declaratoria de originalidad del autor.....	v
Índice.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. Introducción.....	1
II. Marco teórico.....	4
III. Metodología.....	10
3.1. Tipo y Enfoque, diseño o métodos.....	10
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	10
3.3. Escenario de estudio.....	10
3.4. Participantes.....	11
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	11
3.6. Procedimiento.....	11
3.7. Rigor científico.....	12
3.8. Método de análisis de datos.....	12
3.9. Aspectos éticos.....	12
IV. Resultados y discusión.....	13
V. Conclusiones.....	18
VI. Recomendaciones.....	19
REFERENCIAS.....	21
ANEXOS	

RESUMEN

El objetivo del estudio es comprender cómo la cultura inclusiva mejora el desempeño laboral y el compromiso en docentes de una institución educativa en Lambayeque. Se plantearon dos objetivos específicos: conocer cómo la aplicación de la empatía de la cultura inclusiva mejora el desempeño laboral de los docentes y cómo la sensibilización hacia la cultura inclusiva mejora su compromiso. Las teorías y fundamentos del trabajo se basan en la importancia de la cultura inclusiva en el entorno educativo, destacando la necesidad de un entorno escolar que valore y respete la diversidad, promoviendo la participación de todos los estudiantes. El tipo de investigación es aplicada y el diseño utilizado es fenomenológico, lo que permite explorar las experiencias y significados subjetivos relacionados con la cultura inclusiva en los docentes. La población del estudio está compuesta por docentes de diversas áreas y niveles educativos de una institución educativa nacional en Lambayeque, seleccionados mediante un muestreo intencional.

También participaron directivos y personal especializado en inclusión educativa. Se utilizaron entrevistas en profundidad como técnica de recolección de datos y la guía de entrevistas como instrumento. El proceso de recolección incluyó la observación participante, el análisis de documentos y la participación en grupos focales. Los principales resultados indican que la cultura inclusiva en la institución se encuentra en una etapa inicial de implementación. La empatía y la sensibilización son componentes reconocidos, pero aún en desarrollo, con la falta de formación adecuada y recursos específicos identificados como obstáculos significativos. Sin embargo, los docentes mostraron una disposición positiva hacia la mejora y la adopción de prácticas inclusivas. Las conclusiones resaltan la importancia de proporcionar formación continua y recursos adecuados para avanzar en la implementación de una cultura inclusiva. La disposición positiva de los docentes proporciona una base sólida sobre la cual construir estrategias efectivas para una inclusión más robusta en la institución.

Palabras clave:

Cultura inclusiva, desempeño laboral, compromiso docente, empatía, sensibilización

ABSTRACT

The objective of the study is to understand how inclusive culture improves the work performance and commitment of teachers in an educational institution in Lambayeque. Two specific objectives were proposed: to understand how the application of empathy in inclusive culture improves teachers' work performance and how sensitization towards inclusive culture enhances their commitment. The theories and foundations of the work are based on the importance of inclusive culture in the educational environment, highlighting the need for a school setting those values and respects diversity, promoting the participation of all students. The type of research is applied, and the design used is phenomenological, which allows for the exploration of subjective experiences and meanings related to inclusive culture among teachers. The study population consists of teachers from various areas and educational levels of a national educational institution in Lambayeque, selected through intentional sampling. Directors and specialized staff in educational inclusion also participated. In-depth interviews were used as the data collection technique and the interview guide as the instrument. The collection process included participant observation, document analysis, and participation in focus groups. The main results indicate that the inclusive culture in the institution is in an initial stage of implementation. Empathy and sensitization are recognized components but still in development, with a lack of adequate training and specific resources identified as significant obstacles. However, teachers showed a positive disposition towards improvement and the adoption of inclusive practices. The conclusions highlight the importance of providing continuous training and adequate resources to advance the implementation of an inclusive culture. The positive disposition of the teachers provides a solid foundation on which to build effective strategies for a more robust inclusion in the institution.

Keywords: Inclusive culture, work performance, teacher commitment, empathy, sensitization

I. INTRODUCCIÓN

La inclusión se refiere al derecho de recibir una educación sin restricciones. Sin embargo, muchos docentes no comprenden este concepto hasta que lo experimentan. Existen barreras para el trabajo inclusivo, pero con paciencia, tolerancia y un aprendizaje sensible hacia quienes tienen necesidades educativas, se puede crear un ambiente adecuado para su integración. Esto tiene un impacto positivo en sus vidas (González y Pérez, 2020; Fernández y López, 2021).

El principal problema es que muchos estudiantes enfrentan dificultades como falta de motivación e interés, lo que afecta negativamente el aprendizaje de aquellos con discapacidad intelectual. No obstante, con el apoyo de las familias, muchos logran completar la educación primaria o se normalizan con asistencia adicional (Martínez y Rodríguez, 2019; Jiménez y Torres, 2021).

La educación inclusiva es la estrategia más eficaz contra la discriminación. Los sistemas escolares deben adaptarse para que cada niño logre desarrollar al máximo sus capacidades, lo cual es notable desde un punto de vista sociológico. Adaptar la educación a las necesidades de todos los niños requiere comprender la conexión entre discapacidad y contexto social (Michailakis y Reich, 2009; García y Sánchez, 2020).

En América Latina, la integración en el ámbito educativo revela una desigualdad generalizada. Según la OMS (2011), más de mil millones de personas tienen alguna forma de discapacidad, y cerca de 200 millones enfrentan dificultades significativas (Maldonado, 2021; Ramírez y Castro, 2022). En Perú, existen diferencias notables en las oportunidades educativas para estudiantes con discapacidad comparados con el resto de la sociedad, con un 7.4% de adultos con discapacidad sin tratamiento educativo, frente a solo un 1.3% de la población general (Senadis, 2015; Vargas y Herrera, 2020).

El Proyecto Educativo Nacional (PEN, 2021) propone aumentar el acceso a la educación básica para minorías, evitando la discriminación y garantizando calidad educativa para todos. La educación inclusiva impacta significativamente la humanidad, la sociedad, la cultura y la educación, permitiendo a los estudiantes crecer sin violencia ni discriminación, mejorando así su capacidad de aprendizaje (Cueto et al., 2018; Ramírez y Flores, 2020).

En resumen, la educación inclusiva es un concepto global que busca permeabilizar la cultura pública, las políticas educativas y las prácticas de docentes, proporcionando igualdad de oportunidades educativas y contribuyendo a una sociedad justa y equitativa (Ruiz et al., 2022; Navarro y Díaz, 2023).

El director, los docentes y el personal administrativo, deben convertirse en un referente moral para toda la comunidad educativa.

De acuerdo al tema planteado, se llega a la pregunta ¿De qué manera la cultura inclusiva mejora el desempeño laboral y el compromiso en docentes de una institución educativa en Lambayeque? Y las preguntas específicas: ¿De qué manera la empatía de la cultura inclusiva mejora el desempeño laboral en docentes de una institución educativa en Lambayeque? ¿De qué manera la sensibilización de la cultura inclusiva mejora el compromiso en docentes de una institución educativa en Lambayeque?

El objetivo general de este trabajo de investigación es: Comprender que la cultura inclusiva mejora el desempeño laboral y el compromiso en docentes de una institución educativa en Lambayeque. Planteándose objetivos específicos: Conocer que la aplicación de la empatía de la cultura inclusiva mejora el desempeño laboral en docentes de una institución educativa en Lambayeque. Conocer que la aplicación de la sensibilización de la cultura inclusiva mejora el compromiso en docentes de una institución educativa en Lambayeque.

La institución educativa en estudio, se observó diferentes dificultades dentro del manejo de la cultura inclusiva, considerando que hay estudiantes con diferentes tipos de condiciones ya sea cognitivos, social y conductual. Ante ello los docentes desconocen la forma de cómo trabajar con niños inclusivos, habiendo falencias, y gran necesidad de conocer más de los niños con discapacidad.

Es por ello que es de vital importancia el adaptar el currículo para las actividades inclusivas, con el fin de que los docentes mejoren su empatía y sensibilización en la enseñanza a estudiantes con discapacidades.

Por otro lado, este estudio ayudará a extender los conocimientos sobre la cultura inclusiva que necesitan los docentes y sobre todo un buen desempeño laboral y compromiso.

Este estudio surgió de la gran necesidad de poder comprender diferentes modelos de aprendizaje para lograr una cultura plenamente inclusiva que permita

incluir a los estudiantes en todos los niveles de acuerdo con los estándares internacionales y la política educativa de cada país. En los niveles y modalidades de la escuela primaria general, cobra relevancia en un sistema educativo segmentado, cuyo funcionamiento requiere la provisión de una educación de calidad.

Puesto a la escasa información al estudio sobre la cultura inclusiva en docentes, este estudio será de mucha utilidad para futuros investigadores que estén interesados sobre la cultura inclusiva resaltando la adecuada empatía y sensibilización.

A nivel de investigación, los métodos, herramientas y técnicas cualitativas utilizadas en el estudio ayudarán a realizar diversos estudios que ayudarán a resolver los problemas existentes en diversas instituciones (públicas y privadas) donde los estudiantes con necesidades especiales sufren de discapacidad, no son los mejor. requisitos previos para el desarrollo de la actividad académica.

Entre ellos, los resultados pueden sistematizarse en recomendaciones para mejorar la atención de los educandos con requerimientos educativos particulares y luego incorporarse a la ciencia de la educación como conocimiento.

La siguiente investigación se delimita de la siguiente manera, el tema es “Cultura inclusiva en docentes de una institución educativa en Lambayeque”; la línea de investigación planteada por la universidad es Educación y calidad educativa; las unidades de análisis son Cultura inclusiva y docentes; la problemática es la falta de cultura inclusiva en docentes; la población de estudio son los profesores que se ocupan de los alumnos con discapacidad; el lugar de estudio es una institución educativa de Lambayeque; se realizará en el primer semestre del 2024 y durará la investigación ocho meses.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel internacional, Quevedo y Suárez (2019) en su artículo titulado “De la Pedagogía de Enfermería a la Educación Inclusiva Redefiniendo la Convivencia en las Escuelas” avalado por la Universidad Libre de Colombia, en el que los investigadores proponen la introducción de métodos de aprendizaje supervisado para variar las prácticas educativas. Jorge Eliecer Gaitán define la unidad escolar a través del sistema de educación inclusiva. Llevaron a cabo un estudio de diseño de investigación-acción en el que participaron 50 estudiantes. En cuanto a hallazgos obtenidos demuestran que las prácticas pedagógicas cambian a favor de redefinir la convivencia escolar. Es por ello la importancia de verificar el entorno la cual tiene gran impacto dentro del desarrollo social en los niños, como sujetos y objetos, respondiendo a cada proceso de aprendizaje y necesidades de atención. En cuanto a la formación en enfermería, se debe promover un comportamiento prosocial que tenga en cuenta no sólo a las personas sino también a los entornos o las localidades en las que residen, lo que constituye otra respuesta eficaz en las escuelas a los problemas de la convivencia cotidiana.

Otondo (2018) Inclusión de estudiantes con necesidades especiales en el ámbito educativo. Esta investigación busca explicar las perspectivas de diversos participantes de las universidades chilenas en cuanto a la integración de estudiantes con necesidades especiales. Utiliza un enfoque cualitativo y realiza múltiples estudios de casos. Los resultados revelan diferentes visiones, algunas favorables, otras cautelosas e inhibidoras, es decir, las universidades carecen de cultura institucional uniforme para la integración plena de los estudiantes con necesidades especiales.

A nivel nacional, Paredes (2022) En el artículo “La educación inclusiva mejora la convivencia escolar entre estudiantes de educación secundaria”, avalado por la Universidad César Vallejo, investigadores proponen analizar el impacto de la educación inclusiva en la mejora de la convivencia escolar entre estudiantes de instituciones educativas. La investigación aplicada se realizó mediante un diseño descriptivo no experimental con 30 estudiantes. Esto está bien respaldado de acuerdo a los hallazgos la cual menciona que la educación inclusiva ayuda la convivencia escolar dentro de la educación juvenil. Por lo consiguiente, los investigadores concluyeron: este plan pedagógico en la educación inclusiva en el

aula ha ganado gran reconocimiento por su idoneidad para implementar intervenciones relacionadas con el aprendizaje entre pares y estrategias que fortalezcan las relaciones interpersonales entre estudiantes y pares con capacidades diferentes.

Méndez (2020) en su trabajo titulado "Plan de inclusión para mejorar la convivencia escolar entre estudiantes con necesidades educativas especiales y alumnos de educación general" en la institución educativa Chimbote "Pedro Ruiz Gallo" – 2018) aprobado por la Universidad Nacional de Santa Clara, en el que los investigadores se proponen determinar cómo con esta propuesta de programa se puede mejorar la convivencia escolar. Con 60 niños, desarrollé investigación aplicada y un enfoque activo - participación y lenguajes conversacionales. El resultado que se obtuvo del pretest fue un 25% de favor a la convivencia escolar, y un 40% en el postest afirmó la mejora en el grupo experimental luego de utilizar el programa. Finalmente, los investigadores concluyeron: Los resultados luego de la implementación del programa de inclusión fueron favorables, pues mejoró la convivencia en el colegio entre alumnos con necesidades especiales y alumnos en general, donde muestran los resultados del pretest, dejando un 65% de evidencia negativa. En cuanto a la buena convivencia de los colegios, se logró un 70% de una adecuada convivencia tras aplicar el plan de integración.

La tesis de Samaniego (2020), titulada "Educación inclusiva y competencias emocionales en actitudes de aprendizaje", fue presentada en la Universidad César Vallejo, específicamente en Cebas UGEL 06 La Molina durante el año 2019. El objetivo principal del estudio fue determinar la prevalencia de la educación inclusiva y el desarrollo de habilidades emocionales en las actitudes de aprendizaje de los docentes. El estudio adoptó un diseño transversal y no experimental, empleando el método deductivo hipotético. La muestra del estudio, que comprendió a 62 profesores, arrojó un coeficiente de correlación de determinación de 0,834, lo cual significa que las variables analizadas explicaron el 83,4 % de la variación observada. Los resultados revelaron que los educadores de Cebas UGEL 06 de La Molina en 2019 encontraron que tanto la enseñanza inclusiva como las habilidades emocionales tienen un impacto significativo en sus actitudes hacia el aprendizaje.

Por otro lado, Inga (2019) publicó un artículo de la Universidad Pedagógica Nacional Enrique Guzmán Valle titulado "IEP no. 70010 interculturalidad, inclusión,

formación y asimilación de estudiantes de sexto grado de la Gran Unidad San Carlos de Puno". En este estudio, se aplicó un método cuantitativo con un diseño descriptivo correlacional para investigar la relación entre la enseñanza intercultural, inclusiva y asimilación de los estudiantes. Para medir las tres variables, se adaptó una escala Likert evaluada por expertos, que tuvo una calificación de 96.39 y un coeficiente alfa de Cronbach de alta confiabilidad. Esto demuestra una relación directa, alta y significativa, lo que implica que el desarrollo de la educación inclusiva mejora las relaciones interculturales y la asimilación.

Desde una perspectiva teórica, Mateus et al. (2017) argumentan que las creencias y valores de la comunidad escolar son fundamentales para establecer una cultura inclusiva. Estos elementos abarcan formas específicas de comportarse de manera constante en determinadas situaciones. Carrington y Elkins (2002) subrayan que las características de la cultura educativa se derivan de las creencias y actitudes de los educadores hacia su función en el proceso de enseñanza-aprendizaje, lo cual tiene un impacto en su capacidad para implementar modelos que apoyen la diversidad funcional de los estudiantes con discapacidad.

Dentro del marco de la cultura escolar inclusiva propuesto por Ainscow, el concepto de comunidad es de suma importancia. Según Wenger (1998), citado en Meza (2010), una comunidad de práctica está formada por individuos que participan en un proceso de aprendizaje conjunto dentro de un campo común de actividad humana, como un conjunto de estudiantes que desarrollan su identidad en el entorno escolar. En términos sencillos, una comunidad de práctica es un grupo de personas que interactúan regularmente y comparten un interés común o pasión por un tema específico. Estas comunidades se distinguen principalmente por dos dimensiones: la participación y la encarnación.

La participación se refiere al compromiso activo, la iniciativa y la habilidad para negociar entre los integrantes de la comunidad. Es el aspecto que promueve la implicación y la colaboración constante entre los participantes. La encarnación, por otro lado, se relaciona con la cohesión del grupo y los recursos y estrategias que utilizan para resolver problemas. Esta dimensión garantiza que la comunidad tenga un sentido de unidad y propósito común, además de contar con los recursos adecuados para enfrentar desafíos y mejorar continuamente.

Así, las creencias y valores compartidos, junto con una participación activa y una encarnación cohesiva, son elementos cruciales para desarrollar una cultura inclusiva en el entorno escolar. Estas comunidades de práctica no solo fomentan un sentido de pertenencia y colaboración, sino que también facilitan la implementación de prácticas educativas que atienden la diversidad funcional de todos los estudiantes, creando un ambiente donde cada individuo puede prosperar y aprender de manera efectiva.

La justicia, la participación, la comunidad, los derechos, la equidad y la sostenibilidad son los valores que conforman el modelo de Booth (2006). Booth introdujo los principios o ideales en la creación de una atmósfera escolar que promueve la inclusión va más allá de la simple etiqueta de "niño con discapacidad" y fomenta una visión de igualdad para todos los estudiantes de la sociedad. Booth sostiene que los valores son la base de la práctica inclusiva y que incorporarlos en la cultura escolar es crucial para la toma de decisiones políticas y la acción práctica en educación.

A partir de estos estudios y modelos teóricos, se puede apreciar la relevancia de la integración educativa y el fomento de habilidades emocionales en la formación de actitudes de aprendizaje positivas y significativas entre los docentes y estudiantes. La evidencia empírica respalda la noción de que una cultura escolar inclusiva, fundamentada en valores sólidos y la participación comunitaria, puede fomentar un entorno educativo más equitativo y efectivo. Asimismo, la correlación entre la formación inclusiva y la interculturalidad sugiere que el fortalecimiento de una cultura escolar inclusiva no solo beneficia a los estudiantes con discapacidad, sino que también promueve la asimilación y las relaciones interculturales entre todos los estudiantes, creando un ambiente más cohesionado y comprensivo.

Por lo tanto, la meta de establecer una cultura escolar inclusiva es algo que las escuelas pueden fijar hoy en un entorno de diversidad, equidad y justicia social que enfatice valores que permitan a las escuelas transformarse e incrementar las posibilidades de involucramiento social en un contexto global. La Educación para la Inclusión debe garantizar un aprendizaje equitativo para todos los niños y jóvenes, y esto implica importantes cambios culturales que implican acciones directas para encontrar actitudes, políticas, valores, y prácticas escolares inclusivos que promuevan la participación de todos en la escuela. Diferentes comunidades.

-Valores inclusivos:

La inclusión está impulsada por valores, y nuestros valores y creencias dan forma a las políticas y la cultura que paseemos y queremos. (FEAPS, 2009).

La educación inclusiva tiene sus raíces en la ética, la justicia social, la democracia profunda y la igualdad, en contraposición a la lógica del mérito, el beneficio y la eficiencia (Thomazet, 2009). Como señala Booth (2005), se trata de una cuestión de valor intrínseco, no de valor abstracto.

Los valores sustentan todas las actividades y estrategias de acción, todas las prácticas educativas y todas las políticas que dan forma a la práctica. Por tanto, todas las acciones, prácticas y políticas pueden verse como expresiones de razonamiento moral.

No podemos actuar correctamente en educación si de alguna manera no entendemos los valores de los que derivan nuestras acciones. Por lo tanto, desarrollar la inclusión significa que articulamos los valores detrás de la inclusión de la mejor manera posible.

Booth (2006) cree que los valores inclusivos están en constante evolución y están vinculadas a elementos tales como la justicia, la equidad, la comunidad, la felicidad, la sostenibilidad, la participación, los derechos, la compasión o el respeto a la diversidad.

Según Berger (1993), el rol del docente puede entenderse desde dos perspectivas fundamentales: la de actor y la de autor. Como actor, el docente es responsable de la acción educativa, asumiendo la responsabilidad llevar a cabo el proceso educativo. Esto implica que dispone de una cierta flexibilidad y autonomía profesional que le permite interpretar los programas educativos de una manera personalizada. Esta capacidad de adaptación y personalización permite al docente innovar en su práctica, recreando situaciones de aprendizaje y de interacción que sean significativas y contextuales para sus estudiantes.

Además, el docente es autor en el sentido de que no solo sigue un libreto predeterminado, sino que también contribuye a la elaboración y construcción del sentido de la obra educativa que realiza. Esto incluye la forma en que interpreta los contenidos, los recursos que utiliza, la organización del trabajo en el aula y la manera en que se relaciona con el entorno educativo. El docente, por tanto, no es

un mero ejecutor de políticas educativas, sino un creador que aporta su visión y creatividad al proceso educativo.

En la misma línea, Fuguet (2000) subraya que el docente debe alinearse con un nuevo perfil que lo sitúe como un agente de cambio social. Este nuevo rol le confiere un papel protagónico en la transformación y mejora del sistema educativo, actuando como líder y creador de cambios. Este perfil de docente transformador implica ser capaz de dotar a los actores educativos de habilidades para pensar críticamente, crear, diseñar, resolver problemas, interactuar eficazmente, manejar y utilizar información, así como producir y comunicar conocimiento de manera efectiva.

En el contexto del siglo XXI, los docentes enfrentan desafíos sin precedentes y deben asumir roles que van más allá de sus roles tradicionales. Algunas de las características de un docente inclusivo incluyen la capacidad de organizar y estimular situaciones de aprendizaje significativas, guiar el aprendizaje de los alumnos según sus atributos individuales, utilizar enfoques positivos y desarrollar recursos específicos para apoyar el aprendizaje. Además, es fundamental involucrar a los estudiantes en su propio aprendizaje, promover la cooperación entre profesores y estudiantes y emplear las últimas tecnologías de la información para enriquecer el proceso educativo. Otra responsabilidad importante de los docentes de hoy es incluir a los padres en la educación de sus hijos, liderar el reconocimiento y valoración de la diversidad en el entorno educativo y en toda la institución, y afrontar los desafíos de la diversidad con una actitud proactiva. Finalmente, los docentes deben comprometerse con la educación continua y adoptar una actitud de aprendizaje permanente para mantener la práctica profesional relevante y efectiva.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

Se empleó un método de investigación aplicada para abordar de manera concreta y práctica la cultura inclusiva entre los docentes. Según Stake (2010), la investigación aplicada se enfoca en la implementación práctica de saberes para solucionar problemas particulares en situaciones reales. Además, Creswell (2014) subraya la relevancia de este enfoque para generar soluciones efectivas y pertinentes en contextos educativos.

3.1.2 Diseño de investigación

Se empleó un método de investigación fenomenológico para explorar las experiencias y significados subjetivos relacionados con la cultura inclusiva en los docentes. Según Giorgi (2009), este método es efectivo para comprender en profundidad cómo los participantes experimentan un fenómeno específico, enfocándose en cómo perciben e interpretan sus experiencias personales dentro del contexto educativo. Por su parte, Van Manen (2016) enfatiza el papel fundamental de la fenomenología en la investigación cualitativa, ya que permite desvelar la esencia y el significado profundo de las vivencias humanas, ofreciendo una visión detallada sobre cómo los docentes interactúan y se relacionan con la cultura inclusiva en su práctica educativa diaria.

3.2 Categorías, Subcategorías y Matriz de categorización

Se utilizaron las categorías: Cultura inclusiva y docentes, como subcategoría tenemos: Empatía, sensibilización, desempeño laboral y compromiso docente. Charmaz (2014) afirma que el desarrollo de categorías y subcategorías es fundamental para reconocer patrones y asuntos que aparecen en el análisis fenomenológico. Además, Miles y Huberman (1994) enfatizan la relevancia de una matriz de categorización bien organizada para estructurar y comparar datos de manera eficiente.

3.3 Escenario de estudio

El estudio fue ejecutado en una institución educativa en Lambayeque, donde se analizaron y estudiaron las prácticas y percepciones relacionadas con la cultura

inclusiva entre los docentes. La situación específica ofrece detalles significativos sobre las estrategias y enfoques adoptados para fomentar la inclusión en el entorno educativo. Creswell (2014) destaca que el escenario de investigación es crucial en el estudio cualitativo para entender los fenómenos en el marco de su cultura y contexto social.

La Institución educativa de la cual se está basando el estudio cuenta con estudiantes con necesidades educativas especiales, en las cuales existe una carencia de conocimiento sobre estos niños inclusivos, el no saber qué es lo que está pasando, el por qué el aprendizaje de los niños es diferente, y no saben qué estrategias efectuar para que el alumno logre aprender de manera efectiva.

3.4 Participantes

Los participantes se eligieron a través de un muestreo deliberado que incluyó a maestros de diversas áreas y niveles educativos, directivos de la institución, y personal especializado en inclusión educativa. La cuidadosa selección de los participantes aseguró una variedad representativa de perspectivas y experiencias pertinentes para el estudio fenomenológico. Según Patton (2015), la selección meticulosa de participantes en la investigación cualitativa es crucial para obtener datos valiosos y enriquecedores.

Los participantes bajo estudio pertenecen a una Institución educativa Nacional, incluyendo un grupo de 30 estudiantes con requisitos educativos particulares.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Las entrevistas en profundidad se utilizaron como el principal método de recopilación de datos, y la guía de entrevistas en calidad de recurso para recolectar datos. Morse (2015) subraya que combinar técnicas cualitativas facilita una comprensión exhaustiva y completa de los fenómenos investigados. Así mismo, Denzin y Lincoln (2018) destacan la relevancia de emplear variadas fuentes de información para confirmar y mejorar la información recabada.

3.6 Procedimiento de recolección de datos

Se ejecutó la recopilación de información de manera estructurada y progresiva, siguiendo un proceso establecido que incluyó entrevistas exhaustivas y observación participante de prácticas inclusivas, el análisis de documentos relacionados con políticas y programas de inclusión, y la participación en grupos

focales para discutir percepciones y experiencias. Marshall y Rossman (2016) resaltan la necesidad de un procedimiento de recolección de datos rigurosamente organizado para garantizar la exactitud y la consistencia de los resultados obtenidos, así como la consistencia en la recolección de datos.

3.7 Rigor científico

Con el propósito de preservar el rigor científico, se implementaron estándares de calidad en el estudio, como la coherencia y fiabilidad de los datos, así como la veracidad de los resultados, la confirmabilidad de los procedimientos y la extensión de los resultados a contextos análogos. Lincoln y Guba (1985) sugieren que estos criterios son cruciales en la investigación cualitativa para asegurar que los resultados sean válidos y confiables.

3.8 Método de análisis de la información:

Se realizó el análisis de datos por medio de la triangulación, que conlleva la integración y comparación de diversas fuentes de datos como entrevistas, observaciones y análisis de documentos. Esta metodología permite obtener una perspectiva más completa y robusta sobre los significados y modelos emergentes relacionados con la cultura inclusiva en docentes. Según Flick (2018), la triangulación no solo aumenta la precisión y la coherencia de los resultados al validar e incorporar distintos enfoques, sino que también enriquece la comprensión global del fenómeno estudiado. Por otro lado, Miles y Huberman (1994) destacan que este enfoque facilita una interpretación exhaustiva y detallada de la información recogida, promoviendo una investigación más rigurosa y fundamentada en evidencia.

3.9 Aspectos éticos

Durante todo el curso de la investigación, se utilizaron los principios éticos fundamentales, incluyendo la beneficencia (promoción del bienestar de los participantes), la no maleficencia (prevención de daños), la autonomía (respeto por la voluntad y derechos de los participantes) y la justicia (equidad en el trato y distribución de beneficios). Según Emanuel et al. (2000), estos principios son esenciales para garantizar la integridad y la responsabilidad en el ámbito de la investigación científica, principalmente al abordar temas sensibles como la cultura inclusiva.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Resultados Objetivo General: Comprender cómo la cultura inclusiva mejora el desempeño laboral y el compromiso en docentes de una institución educativa en Lambayeque

Los hallazgos del estudio demostraron que la cultura inclusiva en la institución educativa en Lambayeque se encontraba en una etapa inicial de implementación. Los profesores entrevistados identificaron que, aunque existía un reconocimiento de la importancia de la inclusión, la aplicación práctica de estos principios estaba en sus primeras fases.

Un docente expresó: "Hablando de cultura, es el conjunto de conocimientos, valores y prácticas que apenas estamos comenzando a integrar en nuestro trabajo diario. Aún nos falta mucho por aprender y aplicar" (Docente 1). Este comentario refleja que la conciencia sobre la cultura inclusiva estaba presente, pero la implementación efectiva aún no se había consolidado.

Gráfico 1.



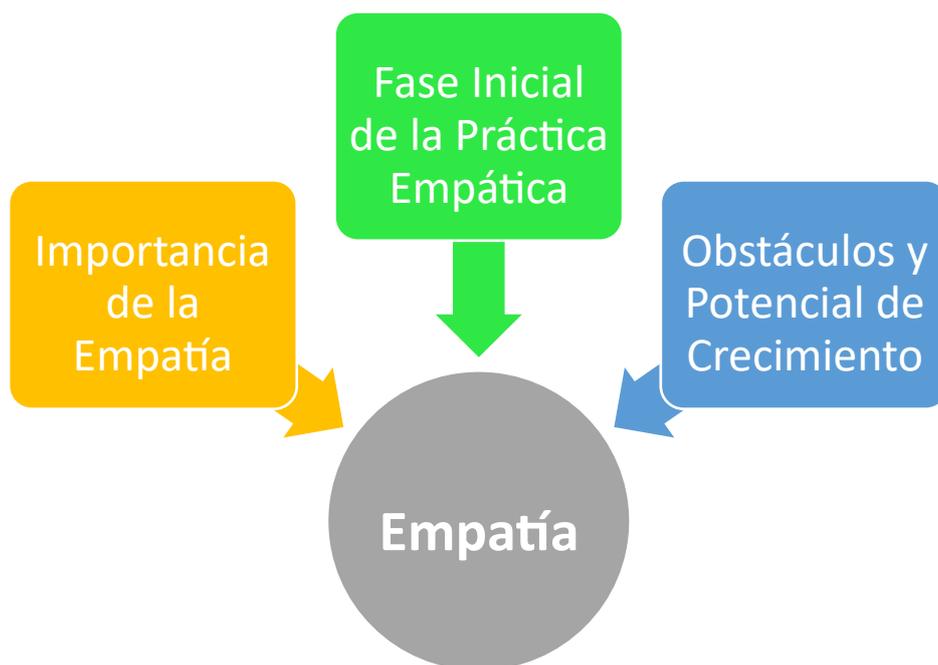
Fuente: Elaboración propia

Objetivo Específico 1: Conocer cómo la aplicación de la empatía de la cultura inclusiva mejora el desempeño laboral en docentes de una institución educativa en Lambayeque

La empatía se reconoció como un elemento esencial de la cultura inclusiva. Sin embargo, los docentes señalaron que la práctica de la empatía hacia estudiantes con discapacidades estaba en una fase de inicio. Un docente mencionó: "La principal clave es que el maestro esté preparado y sea empático, pero todavía estamos aprendiendo cómo ser verdaderamente empáticos y entender las necesidades individuales de cada estudiante" (Docente 2).

La falta de formación adecuada y recursos específicos fue un obstáculo significativo para la implementación de prácticas empáticas. A pesar de estos desafíos, los docentes mostraron una disposición positiva para mejorar y adaptarse, indicando un potencial de crecimiento en esta área.

Gráfico 2.



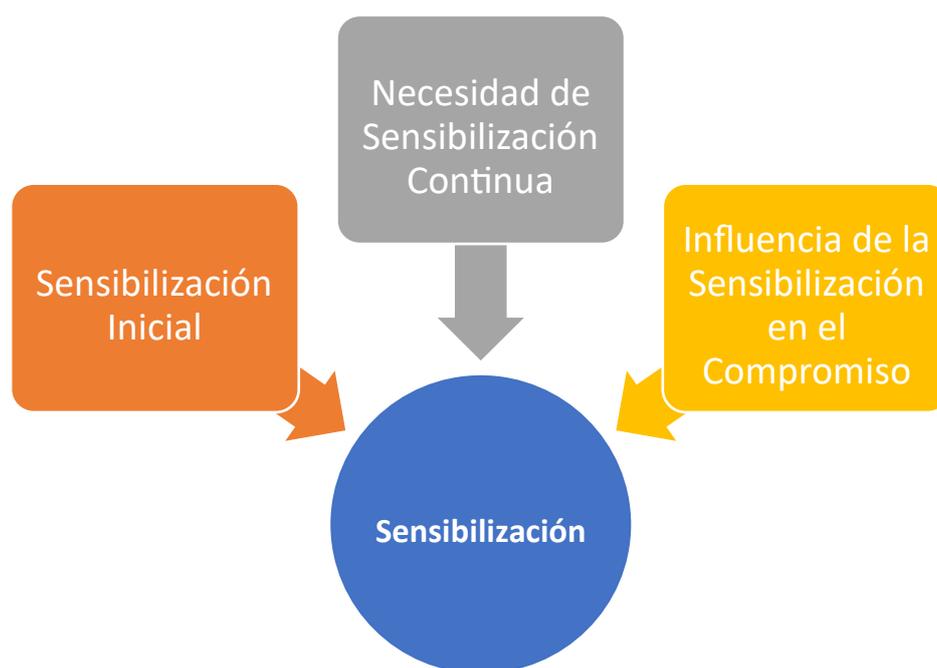
Fuente: Elaboración propia

Objetivo Específico 2: Conocer cómo la aplicación de la sensibilización de la cultura inclusiva mejora el compromiso en docentes de una institución educativa en Lambayeque

La sensibilización sobre la cultura inclusiva también se encontraba en una fase inicial. Los profesores reconocieron la importancia de la sensibilización, pero indicaron que aún no se había integrado completamente en sus prácticas diarias. Un docente comentó: "Cuando se refiere a cultura inclusiva, quiere decir que debemos sensibilizarnos y sensibilizar a otros, pero esto es algo que estamos empezando a entender y aplicar" (Docente 4).

El compromiso de los docentes estaba influenciado por su nivel de sensibilización. Aquellos que habían comenzado a sensibilizarse mostraron un mayor compromiso hacia la educación inclusiva, aunque este compromiso aún no era uniforme en toda la institución.

Gráfico 3.



Fuente: Elaboración propia

Discusión

El estudio reciente confirmó teorías anteriores sobre la importancia de fomentar una cultura inclusiva en el ámbito educativo. En 2008, Ainscow y Miles argumentaron

que para establecer una cultura inclusiva, es esencial contar con un entorno escolar que valore y respete la diversidad, promoviendo la participación de todos los estudiantes. Los resultados obtenidos de la investigación en una institución educativa de Lambayeque mostraron que estos valores estaban presentes, aunque su implementación práctica aún se encontraba en desarrollo.

En 2006, Booth destacó la significancia de los valores en la sociedad escolar inclusiva. La investigación reflejó esta teoría, indicando que los docentes reconocían la relevancia de la empatía y la sensibilización. Estos valores se alineaban con los principios de equidad, participación y comunidad propuestos por Booth. Sin embargo, también se observó que la práctica de estos valores necesitaba fortalecerse para lograr una verdadera inclusión en el entorno escolar. El estudio subrayó que para avanzar en la implementación de una cultura inclusiva es crucial proporcionar formación continua y recursos adecuados a los docentes. La falta de formación se destacó como un obstáculo recurrente, lo que enfatiza la necesidad de programas de desarrollo profesional centrados en la inclusión. La teoría de Wenger (1998) sobre comunidades de práctica se mostró relevante en este contexto. Establecer comunidades de práctica dentro de la institución podría promover el intercambio de conocimientos y experiencias entre los docentes, promoviendo una cultura inclusiva más sólida y efectiva.

Uno de los desafíos más significativos identificados fue la resistencia al cambio y la falta de recursos. A pesar de la disposición de los docentes para adoptar prácticas inclusivas, la falta de formación específica y materiales adecuados limitaba su capacidad para implementar estas prácticas de manera efectiva. No obstante, la investigación también señaló oportunidades de mejora. La actitud positiva de los docentes hacia la inclusión y su reconocimiento de la importancia de la empatía y la sensibilización sugieren que, con el apoyo adecuado, es posible avanzar significativamente en la creación de una cultura inclusiva.

En el contexto específico de Lambayeque, la educación inclusiva enfrenta desafíos particulares relacionados con la carencia de recursos y formación adecuada. Sin embargo, la disposición de los docentes para mejorar y adaptarse constituye un factor positivo que puede aprovecharse para desarrollar programas de formación y proporcionar los recursos necesarios. La investigación de Cueto et al. (2018) sobre la educación inclusiva en América Latina resaltó la necesidad de adaptar los

sistemas educativos para responder las necesidades de cada uno de los educandos. Los hallazgos del estudio en Lambayeque confirman esta necesidad y sugieren que, aunque la implementación de prácticas inclusivas está en sus primeras etapas, existen bases sólidas sobre las cuales construir.

La investigación demostró que los valores de equidad, participación y comunidad, aunque reconocidos por los docentes, requieren un apoyo continuo y recursos tangibles para ser plenamente implementados. Los resultados también señalaron que el desarrollo profesional de los maestros, a través de formación continua y comunidades de práctica, es fundamental para superar los obstáculos y promover una cultura escolar verdaderamente inclusiva. La teoría de Wenger sobre comunidades de práctica ofrece un marco útil para entender cómo los docentes pueden colaborar y compartir experiencias para mejorar la inclusión en sus prácticas educativas.

V. CONCLUSIONES

Los maestros de la institución educativa en Lambayeque reconocieron la importancia de la cultura inclusiva y su potencial para incrementar el rendimiento laboral y la dedicación. Sin embargo, la implementación práctica de estos principios estaba en sus primeras etapas, indicando una necesidad significativa de desarrollo y apoyo continuo.

La falta de formación adecuada y recursos específicos fue identificada como un obstáculo principal para la implementación efectiva de la cultura inclusiva. Los docentes expresaron la necesidad de programas de desarrollo profesional enfocados en la inclusión y la provisión de materiales adaptados para apoyar a estudiantes con discapacidades.

A pesar de los desafíos, los docentes mostraron una disposición positiva hacia la adopción de la cultura inclusiva. Esta actitud proactiva sugiere un potencial significativo para el crecimiento y la mejora, siempre y cuando se proporcionen el apoyo y los recursos necesarios.

La empatía y la sensibilización fueron reconocidas como componentes esenciales de la cultura inclusiva. Aunque estas prácticas estaban en una fase inicial, los docentes comprendieron su relevancia y mostraron interés en desarrollarlas más profundamente para mejorar sus relaciones con los estudiantes y su compromiso laboral.

Los desafíos específicos relacionados con la falta de recursos y formación en Lambayeque subrayan la necesidad de adaptar los programas y políticas educativas para satisfacer las demandas locales. La disposición positiva de los docentes hacia la inclusión ofrece una fundamentación sólida para edificar y desarrollar estrategias efectivas para una cultura inclusiva más robusta en la institución educativa.

VI. RECOMENDACIONES

Para el Director de la Institución Educativa: Implementar programas de desarrollo profesional continuo enfocados en la educación inclusiva. Esto incluiría talleres, seminarios y capacitaciones regulares que proporcionen a los docentes las habilidades y conocimientos necesarios para aplicar cultura inclusiva efectivamente. Además, fomentar el establecimiento de grupos de colaboración dentro del entorno escolar para que los docentes puedan intercambiar experiencias y estrategias.

Para los Docentes: Participar activamente en las oportunidades de formación y capacitación ofrecidas sobre educación inclusiva. Adoptar una actitud proactiva hacia el aprendizaje y la implementación de estrategias inclusivas en el aula. Los docentes deben colaborar entre sí, compartir recursos y experiencias, y buscar continuamente nuevas formas de adaptar sus métodos de enseñanza para atender las necesidades de todos los alumnos.

Para la Psicóloga de la Institución Educativa: Desarrollar y ofrecer apoyo psicoeducativo continuo tanto a los docentes como a los estudiantes. Esto podría incluir sesiones de asesoramiento individual y grupal, talleres de sensibilización y empatía, y el diseño de programas para intervenir tempranamente estudiantes con necesidades educativas especiales. La psicóloga debe trabajar en estrecha colaboración con los docentes para identificar y abordar las barreras emocionales y psicológicas que puedan afectar la inclusión.

Para la Dirección Regional de Educación: Proporcionar recursos adicionales y apoyo a las escuelas para llevar a cabo programas inclusivos. Esto podría incluir financiamiento para materiales adaptativos, capacitación de personal y el desarrollo de infraestructura adecuada. Además, promover políticas que incentiven la formación continua y el crecimiento profesional de los maestros en el área de la inclusión educativa.

Para el Ministerio de Educación: Desarrollar y promover políticas educativas nacionales que apoyen y fortalezcan la educación inclusiva en todos los niveles escolares. Estas políticas deben incluir la distribución de recursos económicos y materiales, la creación de programas de formación docente especializados en inclusión y la implementación de mecanismos de evaluación y monitoreo para garantizar que las prácticas inclusivas se apliquen efectivamente en todas las

instituciones educativas del país. Además, establecer alianzas con organizaciones no gubernamentales y organismos internacionales para compartir mejores prácticas y recursos en educación inclusiva.

REFERENCIAS

Berger, G. (Febrero, 15 al 19 de 1993). La Formación de Docentes en Venezuela. [Conferecista]. Caracas.

Booth, T. (2002). From Them to Us: An International Study of Inclusion in education. Londres:Routledge. En García, L. y González, G. (2008). Las Prácticas Docentes en Educación Especial en Iztapala, Distrito Federal. Una aproximación Etnográfica. XI Congreso Nacional de Investigación Educativa/14. Prácticas Educativas en Espacios Escolares/Ponencia. Recuperado en http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v11/docs/area_14/0867.pdf
Cueto, S., Rojas, V., Dammert, M. y Felipe, C. (2018). Cobertura, oportunidades y percepciones sobre la educación inclusiva en el Perú.

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Peru/grade/20181120070751/di87.pdf>

Davis, M. H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 113–126. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.44.1.113>

Inga, W. (2019). Interculturalidad, Formación Inclusiva y Asimilación de los Educandos del Sexto Grado de la IEP N° 70010 Gue San Carlos de Puno. [Tesis doctoral. Universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle] Repositorio Institucional.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4138/YTD%20CE%202191%2011%20-%20Inga%20Flores%20Walter%20Leoncio.pdf>

Emanuel, E. J., Wendler, D., & Grady, C. (2000). What makes clinical research ethical? *American Medical Association*, 283(20), 2701-2711

Fuguet, A. (1995). La Evaluación, la Relación Currículo – Evaluación y Rol del Evaluador Educativo. Trabajo presentado como Requisito Parcial para Optar al Título de Doctor en Educación. UPEL. Caracas

Marshall, C., & Rossman, G. B. (2016). *Designing qualitative research* (6th ed.). Los Angeles, CA: Sage.

Maldonado, E. (2021). La inclusión educativa del estudiantado universitario en situación de discapacidad en honduras. Scielo.

<https://www.scielo.br/j/ensaio/a/zYzWVBZtLYMJrMzbzqcW4ks/?lang=es#>

Méndez, M. (2020). Programa de inclusión para mejorar la convivencia escolar en los estudiantes con necesidades educativas especiales y los estudiantes regulares de la Institución Educativa “Pedro Ruiz Gallo”, Chimbote – 2018. Nuevo Chimbote.

Michailakis, D. y Reich, W. (2009). Dilemmas of inclusive education. ALTER, European Journal of Disability Research, 3 (1). Pág. 24-44.

Organización Mundial de la Salud [OMS]. (2011). Discapacidad y rehabilitación. World report. https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/es/

Otondo, M. (2018). Inclusión de estudiantes con discapacidad en educación superior. Espacios. (39), p.6. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n49/a18v39n49p06.pdf>

Patton, M.Q. (2015). Qualitative research and evaluation methods. (4ta. Ed.). Thousand Oaks: Sage.

Paredes, E. (2022). La educación inclusiva para mejorar la convivencia escolar de los estudiantes de educación secundaria. Trujillo: Universidad César Vallejo.

Proyecto Educativo Nacional. (2021). Proyecto educativo nacional al 2021: La educación que queremos para el Perú. <https://www.minedu.gob.pe/DeInteres/xtras/PEN2021.pdf>

Quevedo, G., & Suárez, M. (2019). La educación inclusiva desde la pedagogía del cuidado para resignificar la convivencia escolar. Bogotá: Universidad Libre.

Ruiz, G., Díaz, J., Zambrano, I., y Álvarez, F. (04 de abril de 2022). De la integración hacia la educación inclusiva en el contexto Universitario. Polo del conocimiento. 7 (69), pp. 955962

Samaniego, D. (2020). Educación inclusiva y competencias emocionales en la actitud docente de los Cebas UGEL 06 de La Molina 2019. [Tesis doctoral. Universidad César Vallejo] Repositorio Institucional. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/40185>

SENADIS - Departamento de Estudios. (2015). Informe de Sistematización. Jornada de trabajo con Sector Público y Comisión Asesora Presidencial para las PeSD para el Diseño e Implementación II Estudio Nacional de Discapacidad en Chile,

ENDISC II. SENADIS, Estudios, Santiago. Disponible en: http://www.senadis.cl/pag/309/1573/informe_de_sistematizacion_jornada_sector_publico.

Solla, C. (2013), Guía de buenas prácticas en Educación Inclusiva; Navarro. https://www.aecid.es/Centro-Documentacion/Documentos/Publicaciones%20coeditadas%20por%20AECID/Guia_de_Buenas_Practicas_en_Educacion_Inclusiva_vOK.pdf

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de Categorización

Categoría de estudio	Definición Conceptual	Categoría	Subcategoría	Códigos
Cultura inclusiva	La cultura inclusiva se refiere a un entorno escolar que valora y respeta la diversidad, promoviendo la participación y el aprendizaje de todos los estudiantes, independientemente de sus diferencias individuales (Ainscow & Miles, 2008).	Cultura inclusiva	Empatía	C1
			Sensibilización	C2
Docentes	Se refiere al grupo de profesionales de la educación responsables de la enseñanza y el aprendizaje en un contexto escolar (Hargreaves, 2000).	Docentes	Desempeño laboral	D1
			Compromiso docente	D2

Anexo 2.

MATRIZ DE CATEGORIZACIÓN APRIORÍSTICA

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Cultura inclusiva en docentes de una institución educativa en Lambayeque	La falta de cultura inclusiva en docentes	¿De qué manera la cultura inclusiva mejora el desempeño laboral y el compromiso en docentes de una institución educativa en Lambayeque?	Comprender que la cultura inclusiva mejora el desempeño laboral y el compromiso en docentes de una institución educativa en Lambayeque.	Conocer que la aplicación de la empatía de la cultura inclusiva mejora el desempeño laboral en docentes de una institución educativa en Lambayeque.	cultura inclusiva	Empatía
						Sensibilización
				Conocer que la aplicación de la sensibilización de la cultura inclusiva mejora el compromiso en docentes de una institución educativa en Lambayeque.	Docentes	Desempeño laboral
						Compromiso docente

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

Guía de entrevista al Especialista de Educación Básica Especial, Director, Coordinadora de TOE y Docente de una Institución Educativa de Lambayeque

Título de trabajo académico	Cultura Inclusiva en docentes de una institución educativa en Lambayeque.
Lugar	Lambayeque
Objetivo General	Diseñar un programa para potenciar a través de la educación inclusiva la atención a estudiantes con Trastorno del Espectro Autista en escuelas de Lurigancho, 2023
Entrevistado	
Fecha: Hora: Duración:	
Investigador responsable	Mg. Abigail Edith Leyva Fernández
Observaciones	Lea cuidadosamente cada pregunta, y luego responda de acuerdo a su criterio.
Preguntas <ol style="list-style-type: none">1. ¿Cómo definirías tú la cultura inclusiva en el contexto de nuestra institución educativa en Lambayeque?2. ¿Qué elementos consideras que son clave para fomentar una cultura inclusiva entre los docentes en nuestra institución?3. ¿Cómo crees que la cultura inclusiva ha impactado tu desempeño laboral como docente en nuestra institución?4. ¿Puedes compartir alguna experiencia en la que la empatía como parte de la cultura inclusiva haya mejorado tu relación con los estudiantes y tu labor como docente?5. ¿Cómo ha influido la sensibilización sobre la cultura inclusiva en tu compromiso y motivación como docente en nuestra institución?6. ¿Qué desafíos has enfrentado al tratar de implementar prácticas inclusivas en tu enseñanza y trabajo con los estudiantes?7. ¿Qué estrategias o recursos has encontrado útiles para promover un ambiente inclusivo y comprometido en tu área de trabajo?8. ¿Qué cambios o mejoras te gustaría ver en nuestra institución para fortalecer aún más la cultura inclusiva entre los docentes?9. ¿Cómo crees que podríamos medir o evaluar de manera efectiva el impacto de la cultura inclusiva en el desempeño laboral y compromiso de los docentes en nuestra institución educativa?	

Anexo 4.

Consentimiento Informado (*)

Título de la investigación: Cultura inclusiva en docentes de una institución educativa en Lambayeque

Investigadora Abigail Edith Leyva Fernández.

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura inclusiva en docentes de una institución educativa en Lambayeque”, cuyo objetivo es Comprender que la cultura inclusiva mejora el desempeño laboral y el compromiso en docentes de una institución educativa en Lambayeque. Esta investigación es desarrollada por estudiantes del posgrado del programa de segunda especialidad Atención a la Diversidad e Inclusión Educativa, de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución

El impacto del problema de la investigación es fortalecer y mejorar la cultura inclusiva en docentes en una institución educativa de Lambayeque.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Cultura inclusiva en docentes de una institución educativa en Lambayeque.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la institución.
Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, 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):

Indicar al participante la existencia 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. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos 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) (es) Leyva Fernández, Abigail Edith, email: abigailedith_leyva@hotmail.com y Docente asesor Córdova Ramírez, Edwin, email: ccordovara21@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento

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

Nombre:

Fecha y hora:

Anexo 5. MATRIZ DE TRIANGULACIÓN

MATRIZ DE TRIANGULACIÓN DE RESULTADOS EXPERTOS							
CÓDIGOS	PREGUNTAS	DOCENTE 1 DIRECCIÓN	DOCENTE 2 Coordinadora TDE	DOCENTE 3 Representante del SANE	DOCENTE 4 Psicóloga	COMPARACIÓN (SIMILITUDES Y DIFERENCIAS)	RESULTADO DEL ANÁLISIS
Código: C1	1. ¿Cómo definirías tú la cultura inclusiva en el contexto de nuestra institución educativa en Lambayeque?	Hablando de cultura, es el conjunto de conocimientos que uno tiene, en este caso de la inclusión. A nivel de departamento de Lambayeque vemos que las diferentes instituciones educativas estamos atendiendo a pesar de las dificultades que uno tiene, de que hay maestros que no tenemos la capacitación suficiente para atender este tipo de casos sobre las necesidades educativas especiales, pero de una u otra forma buscamos ver a estos niños que continúan sus estudios.	Anteriormente tuvimos problemas para identificar e ignorábamos sobre esta temática de los niños inclusivos, puesto que no contábamos con la especialista indicada para ver este tipo de temas.	El tema de cultura inclusiva tiene mucho que ver con la barrera de la desigualdad, desde el campo educativo tenemos nosotros los maestros mucho compromiso para poder ayudar a nuestros estudiantes, en la básica regular es cierto que la mayoría de docentes tienen conocimiento o capacitaciones en cuanto al tema de educación especial o el tema de estudiantes con discapacidad el riesgo de adquirirlas pero para eso necesitamos el compromiso de todos, para poder nosotros actuar de la manera correcta, de ver qué estrategias se utilizaría para poder ayudarlos.	Cuando se refiere a cultura inclusiva, quiere decir a que todos los estudiantes reciban un mismo trato, sin diferencias, ni marginación. Pero es lamentable que se vean casos negativos, en esta institución no se ve mucho los malos tratos, pero sí un poco la negligencia de docentes que no buscamos la manera de cómo ayudar a estos estudiantes que tienen limitaciones, y no nos tomamos el tiempo de indagar o buscar estrategias para que aprendan.	Similitudes: Todos los docentes mencionan la importancia de la capacitación y el compromiso para fomentar una cultura inclusiva. Se reconoce la necesidad de un trato igualitario y la eliminación de barreras. Diferencias: Docente 1 y Docente 2 destacan la falta de capacitación y problemas históricos. Docente 3 y Docente 4 enfatizan más en la acción actual y las actitudes hacia los estudiantes.	Todos los docentes mencionan que la comprensión y aplicación de la cultura inclusiva están en sus primeras etapas. Hay una identificación básica de conceptos, pero la implementación práctica es limitada. Las respuestas reflejan un entendimiento general, pero falta
Código: C2	2. ¿Qué elementos consideras que son clave para fomentar una cultura inclusiva entre los docentes en nuestra institución?	La principal clave es que el maestro esté predispuesto al cambio, que esté capacitado a este tipo de atención hay que sensibilizar a los maestros, porque que todos no tienen la misma actitud frente a estos niños o que siempre refieren que deben estar en escuelas de educación especial, pero el ministerio de educación nos ha puesto también una barrera y eso es un reto, de atender este tipo de niños.	Es muy importante para promover la educación inclusiva en la escuela, porque también este es uno de los temas transversales que tiene vigente el currículo y que nosotros trabajamos dentro de las aulas. Como es el promover la participación de todos los estudiantes y también tratar de romper nuestras barreras mentales que hacen que un estudiante discrimine a otro, y todo esto pues se hace con trabajo dentro de la institución, no es de la noche a la mañana que se va lograr, para mí esto es uno de los elementos más importante, y sobretodo el crear esos lazos afectivos que deben de haber tanto entre ellos como también con el apoyo de los tutores con los estudiantes.	En la educación básica regular el elemento que es clave para nosotros es el compromiso de trabajo que nuestros maestros no ven este trabajo como un cumplimiento, sino estar comprometidos de ver cómo hago que la actividad de aprendizaje sea significativa tanto para mi grupo escolar como para mi estudiante inclusivo, sea cual sea la discapacidad pues se debe de conocer a fondo el diagnóstico que tiene para que de ahí, acudir a las instituciones de apoyo para poder ayudar a estos niños inclusivos, pero noto que esto es como una debilidad para nosotros los docentes de la educación básica regular, ya que se ve que no están muy comprometidos.	Unos de los elementos muy importantes serían la empatía y el compromiso. Ya que muy pocos docentes somos los que preparamos materiales a parte para estos estudiantes inclusivos. Yo por ejemplo uso picrogramas, imágenes de tamaño grande. Me acerco al estudiante y le pregunto cómo ha estado, si comprendió el mensaje de la clase. Y noto alegría en sus rostros porque alguien le entiende y se preocupa por ellos. Pero cuando salgo del salón de clase sus caras cambian. En varias ocasiones he preguntado si les dan materiales a parte para ellos y me responden que no, que es un solo material para todos pero no lo entienden. Es por ello que lo que faltan en los docentes es empatía y compromiso con estos estudiantes.	Similitudes: Todos mencionan la importancia del compromiso y la capacitación. Sensibilización y empatía se destacan como elementos cruciales. Diferencias: Docente 1 y Docente 2 se centran en la predisposición y la ruptura de barreras mentales. Docente 3 y Docente 4 destacan el conocimiento profundo del estudiante y la preparación de materiales específicos.	Los elementos clave, como la preparación de los maestros y el apoyo institucional, son reconocidos, pero la aplicación práctica de estos elementos aún está en proceso de desarrollo. Los docentes identifican la importancia de estos factores, pero aún no se han implementado de manera efectiva en la institución.
Código: D1	3. ¿Cómo crees que la cultura inclusiva ha impactado tu desempeño laboral como docente en nuestra institución?	Cuando yo ingresé aquí a la institución educativa, encontré una niña con muchas limitaciones, y fue un reto para mí, donde sus propios compañeros ayudaban, y no me abordado lo adecuado en ellos, y puse barreras de que no puedo atender a estos niños, sino que si se puede hacer algo en ellos.	Dentro del entorno educativo, he visto muchas situaciones en los estudiantes con necesidades especiales en las cuales no se han abordado lo adecuado en ellos, y esto me impactado de una manera negativa, ver tanta falta de sensibilización.	Ha impactado en el tema empático de ser más sensible ha hecho que aprenda el trabajo con el estudiante con discapacidad, y por ende hay que brindar más compromiso en el tema de que sabiendo el diagnóstico nosotros podemos enfocar qué tipo de recurso es Educativo que tipo de estrategia y que tipo de situación significativa le puedo llevar a mi estudiante inclusivo, desde ahí fomentamos lo que es la inclusión y hacemos que en equipo se sienta incluidos, y no excluidos.	El tener a cargo aulas con niños inclusivos, me ha hecho ser más humanitaria, más cercana a ellos a conocer cómo se sienten. Y me ha impactado en gran manera sus diferentes situaciones. Pero también me ha impactado de una manera negativa al ver colegas que no les genera ningún cambio ni reflexión por estos estudiantes.	Similitudes: Todos los docentes mencionan experiencias que han impactado su empatía y sensibilidad. La cultura inclusiva ha mejorado el compromiso con los estudiantes. Diferencias: Docente 1 y Docente 3 relacionan experiencias positivas, aún existen barreras significativas que impiden una plena integración.	La participación de los estudiantes con discapacidades es inicial y limitada. Los docentes observan esfuerzos por incluir a estos estudiantes en actividades, pero aún no se han implementado de manera efectiva en la institución.
Código: C1	4. ¿Puedes compartir alguna experiencia en la que la empatía como parte de la cultura inclusiva haya mejorado tu relación con los estudiantes y tu labor como docente?	Cuando llegué a trabajar acá me encontré con una niña con discapacidad física, también tenía discapacidad intelectual, no podía ni coger el lápiz, pero yo asumí el tercer grado de primaria, y busque estrategias otros materiales para que logre aprender algo, y hubo una respuesta favorable.	La empatía siempre será una habilidad clave para generar situaciones confortables con los estudiantes, y sobre todo el apoyo que debemos brindar un apoyo en sus necesidades emocionales y no olvidamos de sus necesidades cognitivas. Gracias a esto podemos mejorar la relación con nuestros estudiantes y mejorar también sus aprendizajes. No hablaré de cada una de esas experiencias porque en sí son muchas, pero sí resalto mi trabajo con cada una de ellas.	De formación profesional yo soy de la básica regular pero ya el trabajo con niños o estudiantes inclusivos ha hecho que adquiera conocimiento experiencia sobre todo en el marco de este tema, no podemos estar ajenos a esta realidad, mucho más cuando forma parte de nuestro trabajo diario, entonces estos niños con diferentes habilidades, ha hecho que vean el trabajo en la EBR con mucha más sensibilidad y con muchas ganas de llevar a nuestros maestros lo poco que sabemos nuestra información, los conocimientos que sabemos.	Dentro de mis años de experiencia, son muchas las vivencias con mis estudiantes. Pero una de ella me impactó más el ver a un niño inclusivo con discapacidad física, verlo en su silla de ruedas anhelando ser como los demás, y realizar actividades como sus compañeros lo hacen, muy aparte de no caminar tiene parálisis cerebral, aunque hay ciertas partes de su cuerpo que si lo mueve, y si entiende y siente. Cuando estoy en su aula, le doy hojas de trabajo con letras muy grandes y colonias, quiere decir si doy una lectura que sea la misma lectura para todos, pero la diferencia es que muy aparte elaboro un material especial para él, de esa lectura lo hago letra ampliada y con imágenes en	Similitudes: Todos los docentes mencionan la importancia de la empatía para mejorar la relación con los estudiantes. Diferencias: Docente 1 y Docente 4 proporcionan experiencias específicas. Docente 2 y Docente 3 se centran en la importancia general de la empatía.	Las estrategias de adaptación son rudimentarias y en desarrollo. Los docentes están comenzando a aplicar algunas adaptaciones básicas, pero aún falta una implementación sistemática y efectiva de estas estrategias.

Código: C2	5. ¿Cómo ha influido la sensibilización sobre la cultura inclusiva en tu compromiso como docente en nuestra institución?	Día a día se presentan nuevos pasos y eso me permite ir capacitando, como docente como persona, porque en casa también lo he vivido a través de mi hermana que tiene discapacidad.	Bueno la verdad es que el ministerio de educación no habido todavía programas de sensibilización, lo que hace cada maestro es prepararse para recibir a estos estudiantes, esto forma parte de nuestra formación pedagógica todavía no llegamos en su mayoría prepararse.	Mi compromiso ha sido desde mi que hacer diario en ver la planificación curricular, enfocado en este tema, en realizar mis ajustes, mis adaptaciones curriculares, pero para poder llegar a eso pues se debe de conocer a fondo a mi estudiante inclusiva, que tiene de fortalezas que tiene de barreras y a donde lo puedo ubicar en el programa curricular y desde ahí trabajarlo.	Me comprometí desde el primer día, al ver sus caras, su necesidad de ser escuchado. Y me conmueve mucho al verlos y frustrarse porque no les salen las cosas como a sus demás compañeros. Trato de levantarles el ánimo.	Similitudes: Todos los docentes mencionan la importancia de la sensibilización para su compromiso y motivación. La sensibilización se relaciona con la capacitación y la planificación curricular. Diferencias: Docente 1 y Docente 4 destacan experiencias personales y emocionales. Docente 2 y Docente 3 se centran en la falta de apoyo institucional y la necesidad de preparación.	El apoyo de la dirección se percibe como inicial y en desarrollo. Aunque hay un reconocimiento de la importancia de la educación inclusiva, las acciones concretas y el respaldo institucional todavía están en fases tempranas.
Código: D2	6. ¿Qué desafíos has enfrentado al tratar de implementar prácticas inclusivas en tu enseñanza y trabajo con los estudiantes?	Yo tuve esa experiencia, después veía en los estudiantes como analizarlos ya que todos los estudiantes no aprenden igual. Antes no contábamos con el personal idóneo para ver este tipo de situaciones, pero ahora contamos con especialistas que ayudan a afrontar este tipo de problemas.	En estos últimos años no habido diagnóstico profesional para reconocer quienes son los estudiantes inclusivos, las políticas públicas están fallando en las instituciones educativas, sino que lo que se está tratando de trabajar de manera improvisada de desarrollar sesiones de aprendizaje, donde no hay un monitoreo en las instituciones ni también en los estudiantes que presentan dichas discapacidades, hasta el momento solo contamos con un estudiante reconocido. Sobre todo sensibilización a los docentes que suman al reto de trabajar con estos estudiantes inclusivos.	Los desafíos más grandes es ver que alrededor hay estudiantes inclusivos diversas discapacidades y ver que se trabaja con cada uno de ellos, todo el trabajo va redireccionado hacia ellos, entonces el aprender cómo enseñar a mis niños a pesar de las diversas discapacidades que poseen pues es un reto y todo tiene que ver en qué metodología de trabajo estoy usando, las estrategias. Aquí tiene mucho que ver el conocer a mis estudiantes y acercarse a sus familias, ser empático y tener la paciencia sobre todo no tienen la aceptación de la familia.	El desafío más grande es lograr que mis estudiantes logren conectarse con los demás, que no se vean diferentes ni sentirse menos, porque ningún docente se ha tomado la molestia de preguntarles cómo están o cómo se sienten, entonces han pasado desapercibidos. Y eso me costó mucho en ellos ya que se hacían a un lado decían que son inferiores. Ahora todos tantos niños inclusivos como los que no son, están siendo empáticos y trabajar todos en conjunto.	Similitudes: Todos los docentes mencionan desafíos relacionados con la atención a estudiantes con diversas discapacidades. Importancia de la metodología y estrategias adecuadas. Diferencias: Docente 1 y Docente 2 destacan la falta de recursos y políticas adecuadas. Docente 3 y Docente 4 se centran en la metodología y la conexión emocional con los estudiantes.	Los desafíos identificados incluyen falta de recursos, formación insuficiente y resistencia al cambio. Los docentes están comenzando a enfrentar estos desafíos, pero aún están en las primeras etapas de superarlos.
Código: D1	7. ¿Qué estrategias o recursos has encontrado útiles para promover un ambiente inclusivo y comprometido en tu área de trabajo?	Las estrategias son múltiples, si encontramos algún niño o adolescente, es que haya compañerismo, y aquí en la institución si vemos eso, los chicos ayudan cuando ven a un niño que no camina.	Mi calidad como coordinadora de tutoría es sensibilizar a los tutores sobre la conciencia, o la importancia que debe de tener para nosotros la inclusión, y hacer ajustes en nuestra programación llena de ecuaciones de nuestras actividades pedagógicas. También son muy importante nuestros recursos materiales para trabajar con estos estudiantes.	Tiene mejor resultados en estudiantes inclusivos el trabajo con habilidades de la vida diaria, inserción a la vida adulta, en una educación que le sirva para su autonomía que sea independiente, tengan esa acción de que son útiles para sus familias y que puedan ayudar en algo, sea cual fuera la discapacidad y en la básica regular es lo mismo direccionar el trabajo pedagógico. Para que nuestros niños, usando imágenes, pictogramas cumplan el objetivo de ser útiles para la vida.	La estrategia es hacer actividades lúdicas con todos los estudiantes, y que cada uno sienta lo que siente el otro. Otra estrategia que uso es el pictograma y las lecturas, me encargo que sea la misma lectura para todos, pero para mis niños inclusivos que sea el tamaño de letra ampliada y con imágenes para que comprendan mejor.	Similitudes: Todos los docentes mencionan la importancia de las estrategias y recursos específicos para promover un ambiente inclusivo. Uso de actividades lúdicas y pictogramas como estrategias efectivas. Diferencias: Docente 1 y Docente 2 destacan la importancia del compañerismo y la sensibilización. Docente 3 y Docente 4 se centran en habilidades de vida diaria y materiales específicos.	La participación de los padres es limitada y en esfuerzos por involucrar a los padres están comenzando, pero todavía hay una necesidad de estrategias más efectivas y comunicación abierta.
Código: C2	8. ¿Qué cambios o mejoras gustaría ver en nuestra institución para fortalecer aún más la cultura inclusiva entre los docentes?	Lo que yo sí quisiera es que todos mis maestros tanto nivel primario como secundario estén capacitados, no solamente era un tipo de necesidades especiales, sino abordar todos los campos, pero es un reto muy difícil, como enfrentarse con un niño que es cieguito, el maestro tiene que aprender otro tipo de lenguaje para poder enseñar. Hay maestros que no asumen este reto, no están comprometidos, menos tienen sensibilización ante estos tipos de casos. Aquí el ministerio tiene que estar donde hay necesidad, acompañando al maestro y estudiante.	Hay que tener una mirada holística para el enfoque inclusivo, voy a darte un poema unos versos ara poder entender mejor lo que es la inclusión y las mejoras que debemos hacer, cómo debemos dar tratamiento a estos jóvenes que tienen habilidades diferentes. Cada persona brilla con luz propia. Con esto quiero decir que debemos de acoger a todos por igual, y los maestros deben de tener esa mirada para todos, una mirada igualitaria pero también de preocupación por estos estudiantes que tienen mayores problemas, y a grandes problemas son mejores estrategias.	Sería la actitud, ya que tiene que ver mucho que ver con el compromiso y no solamente de los maestros sino también el compromiso de la comunidad, compromiso de la familia de los directivos eso es lo más importante.	Unos de los cambios serían en todo el personal docente de ser empático, y haya un mejor trato a ellos, y tomarse el tiempo de hacer preparar material diferente para aquellos niños que presentan necesidades especiales. Si bien es cierto los docentes no tratan mal a los estudiantes, solo debería de cambiar su metodología y da importancia a ellos. Y busco capacitarse.	Similitudes: Todos los docentes mencionan la importancia de la capacitación y el compromiso para fortalecer la cultura inclusiva. Sensibilización y empatía se destacan como elementos cruciales. Diferencias: Docente 1 y Docente 2 se centran en la capacitación y las estrategias. Docente 3 y Docente 4 destacan la actitud y el compromiso de toda la comunidad educativa.	Los recursos necesarios, como materiales adaptados y formación continua, son reconocidos, pero la disponibilidad y el acceso a estos recursos están en etapas iniciales. Los docentes identifican la necesidad, pero la implementación de estos recursos aún está pendiente.
Código: D1	9. ¿Cómo crees que podríamos medir o evaluar de manera efectiva el impacto de la cultura inclusiva en el desempeño laboral y compromiso de los docentes en nuestra institución educativa?	Para medir pienso que no somos las personas adecuadas, hay expertos que deben de hacer este tipo de actividades. Porque aquí mis maestros tienen mucha carencia en estos temas, y no saben cómo actuar frente a ello.	Bueno creo que una de las medidas sería el avance o progreso de cada uno de ellos	Aquí tiene mucho que ver el ministerio, lamentablemente no hay medidas reglamentarias por parte de ellos, sentimos muy mínima el apoyo en cuanto al asesoramiento y acompañamiento en la educación educativos.	Bueno se necesita mucha capacitación constante sobre los niños inclusivos de ver que estrategias usar, para así facilitarles el trabajo a los docentes. Ya que muy pocos buscamos por nuestra propia cuenta.	Similitudes: Todos los docentes mencionan la necesidad de una evaluación adecuada y constante. Importancia del apoyo institucional y la capacitación. Diferencias: Docente 1 y Docente 3 destacan la necesidad de medidas reglamentarias y apoyo institucional. Docente 2 y Docente 4 se centran en el progreso de los estudiantes y la capacitación constante.	La preparación del docente para enseñar a estudiantes con discapacidades se percibe como inicial. Los docentes están en el comienzo de su desarrollo profesional en esta área y sienten que necesitan más formación y apoyo para sentirse completamente preparados.

Anexo 6. Turnitin



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega:	ABIGAIL EDITH LEYVA FERNÁNDEZ
Título del ejercicio:	Turnitin 4
Título de la entrega:	ABIGAIL_LEYVA_19%.docx
Nombre del archivo:	ABIGAIL_LEYVA_19_.docx
Tamaño del archivo:	91.19K
Total páginas:	21
Total de palabras:	5,591
Total de caracteres:	32,791
Fecha de entrega:	22-jul.-2024 04:33p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre...	2420962254

ABIGAIL_LEYVA_19%.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

