



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Cultura inclusiva en docentes que atienden la diversidad de
una Institución Educativa Inicial de Lambayeque**

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

AUTORA:

Becerra Mera, Shirley Jimena (orcid.org/0000-0002-2320-7093)

ASESOR:

Dr. Cordova Ramirez, 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

2024

DEDICATORIA

A mi mamita:

Quien fue la persona más importante de mi vida. Su amor incondicional, apoyo, sacrificios y enseñanzas han sido la luz que ha guiado mi camino. Aunque ya no esté físicamente aquí, siento su presencia en cada paso que doy. Gracias mamita por ser mi inspiración para alcanzar mis sueños. Siempre vivirás en mi corazón y serás la dueña de cada uno de mis logros.

Te amo.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por brindarme la vida, la salud y ser mi fortaleza en aquellos momentos de dificultad. Todo lo que soy y lo que he alcanzado es gracias a Él.

A mis hermanos Vanessa, Jhonatan y Estrella, por su apoyo y comprensión incondicional. Gracias por estar siempre a mi lado y celebrar conmigo cada pequeño logro.

Al Dr. Córdova Ramírez, Edwin por su apoyo, orientación y paciencia a lo largo de este proceso. Su experiencia y dedicación han sido fundamentales para la realización de este trabajo.

A mis amigos que fui formando durante esta segunda especificidad, en especial a Vanesa Montalvo, tu tiempo, tus consejos y tu apoyo han sido esenciales durante todo este proceso de investigación.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CORDOVA RAMIREZ EDWIN, docente de la de la escuela profesional 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 que atienden la diversidad de una Institución Educativa Inicial de Lambayeque", cuyo autor es BECERRA MERA SHIRLEY JIMENA, 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 10:55:00

Código documento Trilce: TRI - 0865543



FACULTAD DE HUMANIDADES

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, BECERRA MERA SHIRLEY JIMENA estudiante de la de la escuela profesional 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 que atienden la diversidad de una Institución Educativa Inicial de 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
BECERRA MERA SHIRLEY JIMENA DNI: 48643697 ORCID: 0000-0002-2320-7093	Firmado electrónicamente por: SBECERRAME2 el 04- 09-2024 11:34:12

Código documento Trilce: INV - 1740093

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de autenticidad del asesor	iv
Declaratoria de originalidad del autor	v
Índice de contenidos.....	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. Introducción	1
II. Marco teórico	6
III. Metodología	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Categorías, subcategorías, matriz de categorización	12
3.3. Escenario de estudio	12
3.4. Participantes	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.6. Procedimiento de recolección de datos.....	13
3.7. Rigor científico	14
3.8. Método de análisis de la información	14
3.9. Aspectos éticos.....	14
IV. Resultados y discusión	16
V. Conclusiones	21
VI. Recomendaciones	22
Referencias	
Anexos	

Resumen

El objetivo del estudio fue analizar cómo la cultura inclusiva mejora la enseñanza y el compromiso en los docentes que atienden la diversidad en una institución educativa inicial de Lambayeque. El trabajo se basa en teorías de inclusión educativa, destacando la importancia de la empatía y la sensibilización en la práctica docente. La investigación es de enfoque cualitativo, con un diseño fenomenológico. La población incluyó a una directora, una docente nombrada, una docente contratada y una coordinadora SAANEE. Se utilizó una guía de entrevista como instrumento de recolección de datos. Los resultados indicaron que la implementación de la cultura inclusiva está en etapas iniciales, con prácticas y experiencias que reflejan una comprensión y aplicación incipiente de los principios de inclusión. La empatía y la sensibilización fueron reconocidas como componentes cruciales, pero su aplicación práctica aún está en desarrollo. Las conclusiones subrayan que, aunque los docentes reconocen la importancia de la inclusión, existe una brecha significativa entre la comprensión teórica y su aplicación práctica. Se destaca la necesidad de formación continua y apoyo institucional para superar barreras y fomentar una cultura inclusiva efectiva que mejore la enseñanza y el compromiso docente.

Palabras clave: Cultura inclusiva, Docentes, Diversidad

Abstract

The objective of the study was to analyze how inclusive culture improves teaching and engagement among teachers who address diversity in an early education institution in Lambayeque. The work is based on theories of educational inclusion, highlighting the importance of empathy and sensitization in teaching practice. The research has a qualitative approach with a phenomenological design. The population included a principal, a tenured teacher, a contracted teacher, and a SAANEE coordinator. An interview guide was used as a data collection instrument. The results indicated that the implementation of inclusive culture is in its initial stages, with practices and experiences reflecting an incipient understanding and application of the principles of inclusion. Empathy and sensitization were recognized as crucial components, but their practical application is still developing. The conclusions emphasize that, although teachers recognize the importance of inclusion, there is a significant gap between theoretical understanding and practical application. The need for continuous training and institutional support is highlighted to overcome barriers and foster an effective inclusive culture that improves teaching and teacher engagement.

Keywords: Inclusive culture, Teachers, Diversity

I. INTRODUCCIÓN

En el transcurso de los años, la educación inclusiva ha ganado un impulso significativo, siendo reconocida cada vez más como un pilar fundamental para el desarrollo de sistemas educativos equitativos. Esta educación se enfoca en la integración y el reconocimiento de la diversidad en los diferentes entornos educativos. Reveles y Arias (2024).

El término inclusión se ha convertido en un concepto central en los discursos políticos de organizaciones como la ONU y UNESCO, la cual forma parte de una visión compartida e irrefutable en el ámbito mundial que tiene como fin fomentar que todos los escolares accedan a una educación de calidad. Armijo (2018). De la misma forma Ainscow & Sandill (2018) manifiestan que en la actualidad tenemos como desafío fomentar una cultura inclusiva en todas las Instituciones Educativas de nuestro país, por ello es indispensable que toda la comunidad educativa participe para su implementación.

Según Unesco (2021) en el 2019 la tasa bruta de escolarización en la educación preescolar fue del 61,5 % así mismo manifiesta que los niños que más necesitan ser beneficiados en programas de educación, son los que mayormente quedan excluidos. Uno de los factores que afecta la inclusión de los niños en la AEPI es que los docentes tienen dificultades para atender a los intereses y necesidades de los niños inclusivos, ya que tienen poco conocimiento sobre el tema. Schuelka et al. (2019).

Es importante indicar que la educación inclusiva no solo busca incorporar estudiantes diversos a las instituciones, también busca que la comunidad educativa adapte las políticas educativas, la infraestructura, las experiencias de aprendizaje entre otros aspectos que promuevan que todos los escolares accedan a una educación inclusiva. Unesco (2020) manifiesta que, para lograr la inclusión en las instituciones educativas, los docentes deben estar capacitados para atender y enseñar a todos los estudiantes sin excluir a nadie. De la misma forma Florian & Spratt (2020) sostienen que la educación inclusiva permite a los docentes responder a las necesidades educativas de cada estudiante y evita la discriminación.

Según Slee (2019) manifiesta que se debe incluir a los niños con NEE en las instituciones regulares, en la cual compartan diferentes experiencias con sus

compañeros, pues tienen los mismos derechos. Sin embargo, sigue persistiendo la exclusión de los estudiantes lo cual repercute en su educación. Igualmente, Graham & Jahnukainen (2011) refieren que, en los últimos años, los progresos en favor de la "inclusión" han generado modificaciones en la formulación de políticas educativas, las estructuras escolares y las prácticas pedagógicas. No obstante, ha habido un incremento en la exclusión de estudiantes con capacidades diversas.

A nivel mundial, Sierra y García (2020), manifiestan que en Latinoamérica y el Caribe, la UNESCO y las distintas organizaciones, promueven la inclusión de estudiantes con NEE en clases regulares. Por lo tanto, es indispensable que los docentes estén capacitados para poder atender a los estudiantes con NEE y así alcanzar una educación de calidad en la cual todos los escolares sean incluidos. Loreman et al. (2013).

De otro lado en México, Jiménez y Mesa (2020), refieren que las políticas y acciones para la inclusión y atención a la diversidad no son aplicadas correctamente en el ámbito educativo, pues solo se limitan integrar en las escuelas regulares a los estudiantes con NEE, además los docentes no realizan sus adaptaciones curriculares porque consideran que es más trabajo o desconocen del tema, asimismo se constató que se sigue impartiendo una educación tradicional donde la comunidad educativa no participa de los cambios significativos en la educación.

En Colombia, Díaz y Larreal (2021), sostienen que a nivel mundial se busca brindar una educación inclusiva para todos, sin embargo, existe un porcentaje de estudiantes con discapacidad que asisten a las instituciones educativas en las cuales prevalece la educación tradicional, pues los docentes están poco capacitados y muchos de ellos tienen falta de interés por actualizarse lo cual conlleva a limitar a los estudiantes en su aprendizaje. Además, Artiles et al. (2016) revelan que un currículo amplio y flexible responderá a las diversas realidades educativas.

En Colombia se realizó una investigación donde los resultados señalan que los docentes entrevistados manifiestan que es difícil trabajar con estudiantes con discapacidad intelectual, ya que las instituciones no cuentan con la infraestructura adecuada, asimismo, no están capacitados, no tienen acompañamiento permanente de un especialista de inclusión y no cuentan con los materiales

adecuados, además sostienen que el preparar diferentes actividades les demanda de más tiempo. Rosero et al. (2020)

En el ámbito nacional, el Ministerio de Educación en la RM N° 108-2021, promueve la educación inclusiva que atienda a la diversidad de todos los estudiantes, por ello se han propuesto normativas que aseguren el acceso oportuno y permanencia de los estudiantes, los cuales tengan igualdad de oportunidades y se elimine las barreras educativas con el fin de asegurar la culminación de cada nivel escolar y así lograr una educación de calidad. MINEDU (2021)

UNICEF (2021), manifiesta que durante la pandemia se evidenció que parte de nuestra sociedad aún tiene la idea de que los niños con discapacidad son incapaces de aprender, además sostiene que el sistema educativo peruano cuenta con un equipo de apoyo (SAANEE) para trabajar con estudiantes con NEE, sin embargo, presenta barreras en su funcionamiento. Por ello se realizaron conversatorios con el fin de compartir experiencias, ideas y propuestas para la construcción del documento “Agenda para una Educación Inclusiva”, la cual tiene como objetivo el lograr una educación inclusiva, por lo cual se debe fortalecer el enfoque de derechos e involucrar a toda la comunidad educativa.

En Lima Sosa y Villafuerte (2022), realizaron una investigación con el objetivo de dar a conocer las diversas investigaciones sobre el progreso de la cultura inclusiva la cual está encaminada a la atención a la diversidad. Asimismo, refiere que la realidad educativa tiene problemas inclusivos, por las culturas, necesidades, condiciones económicas y de salud.

En relación a esto, se planteó el siguiente problema general: ¿De qué manera la cultura inclusiva mejora el proceso de enseñanza y el compromiso en los docentes que atienden a la diversidad en una institución educativa inicial de Lambayeque?, los problemas específicos son: ¿De qué manera la aplicación de la empatía de la cultura inclusiva mejora el proceso de enseñanza en docentes que atienden a la diversidad en una institución educativa inicial de Lambayeque? ¿De qué manera la aplicación de la sensibilización de la cultura inclusiva mejora el compromiso en los docentes que atienden a la diversidad en una institución educativa inicial de Lambayeque?

El objetivo general es: Conocer que la cultura inclusiva mejora la enseñanza y el compromiso en los docentes que atienden la diversidad en una institución

educativa inicial de Lambayeque, y como específicos: Conocer que la aplicación de la empatía de la cultura inclusiva mejora la enseñanza en docentes que atienden la diversidad en una institución educativa inicial de Lambayeque. Y conocer que la aplicación de la sensibilización de la cultura inclusiva mejora el compromiso en los docentes que atienden la diversidad en una institución educativa inicial de Lambayeque.

En una institución educativa inicial, se observó la dificultad que tienen las docentes para atender y emplear estrategias de acuerdo a los intereses y necesidades de cada estudiante, ya que desconocen cómo hacerlo. Lo cual repercute en el trabajo pedagógico de cada una de ellas. Por ello es de mucha importancia tener conocimiento que la empatía y sensibilización que provienen de la cultura inclusiva permitirán mejorar la enseñanza y el compromiso en los docentes.

Desarrollar la cultura inclusiva en la Institución Educativa de Lambayeque es de gran beneficio, pues tiene un impacto positivo toda la comunidad educativa. La cultura inclusiva en las instituciones educativas es esencial para crear un ambiente de respeto. Por lo tanto, abordar esta problemática es sumamente importante. Asimismo, esta investigación favorecerá a aumentar el conocimiento sobre la cultura inclusiva y resultará valiosa para varias organizaciones que buscan promoverla dentro de la comunidad académica y científica.

Esta investigación nace de la necesidad de comprender cómo la cultura inclusiva permite la sensibilización en docentes que atienden a la diversidad, la cual tiene como fin profundizar el tema para lograr brindar una enseñanza de calidad basada en el respeto hacia la diversidad.

La investigación busca implementar diversas acciones de sensibilización para fomentar la cultura inclusiva en la Institución educativa. Asimismo, servirá para futuras investigaciones que busquen promoverla.

Dado que no existe suficiente investigación sobre cultura inclusiva en docentes que atienden a la diversidad, esta investigación obtiene un papel fundamental pues contribuye a una comprensión más amplia del tema.

El enfoque cualitativo empleado en esta investigación, se basa en ofrecer una comprensión profunda de la cultura inclusiva. Este enfoque permite explorar las perspectivas, contextos y experiencias de los docentes y otros actores

involucrados en el proceso. Enriqueciendo la investigación con percepciones significativas que no pueden ser capturadas mediante métodos cuantitativos, este enfoque es esencial para la implementación de acciones que promuevan la cultura inclusiva en la institución educativa. Además, la investigación es viable pues se cuenta con los recursos necesarios para su realización.

Esta investigación cualitativa, fundamentada en la recolección y análisis de la información sobre el tema Cultura inclusiva en docentes que atienden la diversidad de una Institución Educativa Inicial de Lambayeque; se alinea con la línea de investigación orientada por la universidad que es Educación y calidad educativa; la unidad de análisis es Cultura inclusiva y docentes que atienden a la diversidad. La problemática se centra en la no aplicación de cultura inclusiva en los docentes que atienden a la diversidad de una IE. La población de estudio son los docentes que atienden a la diversidad y se desarrollará en una institución educativa inicial de la región Lambayeque. La investigación se llevará a cabo durante ocho meses. Por lo tanto, la investigación cualitativa se presentará de manera estructurada y bien documentada.

II. MARCO TEÓRICO

Es importante revisar investigaciones previas sobre la categoría cultura inclusiva, por lo que es oportuno considerar referencias de estudios relacionados; por lo cual tenemos en el contexto internacional a Rivera (2022) quién realizó una investigación en Ecuador, cuyo fin fue analizar la cultura inclusiva en las Instituciones Educativas de inicial. El enfoque que se utilizó fue cuali-cuantitativo, y la población incluyó a 4 docentes, 3 autoridades de las IE y 60 padres de familia. Según los resultados, más de la mitad de los docentes, no implementan planificaciones adaptadas o flexibles, por ello se limita la participación de los estudiantes con NEE, ya que no realizan actividades y estrategias diversificadas. Además, se demuestra que no existe relación en la cultura inclusiva entre docentes y padres de familia ya que existen diferencias. Este antecedente es fundamental para la investigación ya que se puede observar en los resultados la poca participación de los estudiantes con NEE, debido a que los maestros no realizan actividades de aprendizaje que permitan integrarlos en aula, por ello es trascendental que los docentes estén capacitados y utilicen diversos recursos y estrategias para la atención oportuna de cada uno de los escolares.

Valdés y Pérez (2021) en Chile, manifestaron que el fundamento principal de su investigación es que inclusión se refleja en las relaciones interpersonales y en las acciones cooperativas, por lo cual se debe desarrollar diferentes acciones que promuevan un cambio hacia una escuela inclusiva; para lograrlo es necesario la participación activa de directores, docentes y profesionales comprometidos en promover y cultivar una cultura inclusiva dentro y fuera de las aulas, lo cual es desafiante ya que aún existen barreras educativas caracterizadas por la sobrecarga de compromisos para los directores y la continuación de evaluaciones homogeneizadas que generan resultados desfavorables en las escuelas. Esta investigación resulta esencial para el estudio, ya que subsisten barreras que obstaculizan el logro de una educación inclusiva.

Sotomayor et al. (2020) realizaron una investigación en Chile, con la finalidad de explorar en los significados atribuidos al liderazgo y liderazgo inclusivo por parte de los miembros de equipos directivos en dos instituciones educativas, el objetivo era comprender cómo estos elementos contribuyen a promover prácticas inclusivas y fomentar el desarrollo de culturas inclusivas. El enfoque empleado fue

cualitativo. La población estuvo conformada por miembros de equipos directivos de instituciones educativas. Los resultados revelaron que participar y tomar decisiones conjuntamente son aspectos fundamentales del liderazgo inclusivo, destacando cuán importante son los valores inclusivos en el establecimiento de culturas inclusivas. En conclusión, las prácticas inclusivas representan el inicio de una reflexión-acción más extensa y profunda, necesaria para adoptar una perspectiva integral y estratégica de la inclusión. Este antecedente resulta sumamente relevante para la investigación, ya que resalta la importancia del rol de los directivos para lograr una educación inclusiva en las aulas, pues son piezas clave para incluir a todos los agentes educativos en la creación de culturas inclusivas.

En el contexto nacional Chavez (2023) realizó una investigación en Lima, con el fin de analizar el desarrollo de la cultura inclusiva en las instituciones educativas. El enfoque utilizado fue cualitativo, básico. La muestra estuvo conformada por 9 personas (especialistas, directivos, docentes y coordinadora SAANEE), el instrumento empleado fue una guía de entrevista semiestructurada. Los resultados obtenidos demuestran que la cultura inclusiva en el país aún se encuentra en proceso y subsisten elementos de exclusión. En conclusión, es crucial mejorar la capacitación tanto de los docentes como de otros profesionales educativos para superar los desafíos actuales en la atención educativa hacia la diversidad y avanzar en la cultura inclusiva. Esta investigación destaca la relevancia del papel que desempeñan todos los actores educativos para lograr una educación inclusiva a nivel nacional. Por lo tanto, es indispensable que se realicen talleres de sensibilización y se les capacite sobre temas de inclusión, ya que esto les permitirá brindar una educación de calidad basada en el respeto e igualdad de oportunidades.

Saenz (2022) en Lima, realizó un estudio con el propósito de determinar el desarrollo de la cultura inclusiva en la dignidad y los derechos de las personas con discapacidad. La metodología empleada fue de tipo cualitativo. Se utilizaron la observación y entrevista a profundidad como técnicas. La población estuvo conformada por tres directivos, tres maestros y tres expertos en inclusión educativa de 3 Instituciones Educativas. Los resultados muestran que los maestros implementan actividades relacionadas con la cultura inclusiva y la promoción de valores inclusivos. Llegando a la conclusión que las adaptaciones curriculares son

beneficiosas para los estudiantes con dificultades o trastornos de aprendizaje ya que permite su participación e integración activa. Este estudio resalta la relevancia de las adaptaciones curriculares, destacando su contribución a la integración efectiva de los estudiantes, lo cual conlleva a lograr aprendizajes significativos.

En Lima, Serpa (2020) realizó un estudio para determinar la relación entre cultura inclusiva y competencias emocionales de los docentes de primaria. La población estuvo conformada por 105 docentes de tres instituciones educativas. Se emplearon dos instrumentos de evaluación: el cuestionario sobre cultura inclusiva y el inventario de competencias emocionales. Los resultados revelan que existen correlaciones positivas y significativas entre la cultura inclusiva y competencia emocional, resaltando la importancia de abordar estas variables en la formación docente para garantizar una educación de calidad. Este antecedente es importante ya que, si queremos que nuestros estudiantes obtengan una educación de calidad, es esencial que se empiece por fortalecer las competencias emocionales de los docentes.

Para iniciar con las bases teóricas del estudio, es necesario definir el enfoque inclusivo o de atención a la diversidad, según el Ministerio de Educación (2017) la atención a la diversidad implica eliminar la discriminación, la exclusión y desigualdad de oportunidades. Por lo cual, abordar la diversidad implica reconocer la singularidad de cada ser humano y, por consiguiente, garantizar el derecho a recibir una educación que ofrezca equidad de oportunidades según las necesidades educativas de cada estudiante, por lo cual es fundamental asegurar que cada estudiante cuente con los elementos necesarios de acuerdo a su realidad, lo cual permitirá su desarrollo integral.

En cuanto a las bases teóricas relacionadas a la categoría cultura inclusiva, se tuvo en cuenta los aportes de Booth y Ainscow (como se citó en Sanango y Gallegos, 2021) quienes definen la cultura inclusiva como el conjunto de valores y actitudes adoptados por la comunidad educativa, con el objetivo de fomentar un entorno respetuoso y tolerante hacia la diversidad. Por ello es fundamental promoverla en las instituciones educativas pues es un componente esencial para mejorar la calidad de la educación y gestionar la atención a la diversidad mediante la colaboración y la participación inclusiva. De otro lado, De la Cruz (2021) manifiesta que la cultura inclusiva promueve el proceso de aprendizaje, establece

comunidades y refuerza el sentido de pertenencia, la colaboración y la cohesión social, trascendiendo más allá del ámbito escolar. Los pilares esenciales de las culturas inclusivas comprenden el respeto, el cuidado, la participación y la eliminación de cualquier forma de exclusión. En resumen, la cultura inclusiva pretende cultivar valores y actitudes en la comunidad educativa que promuevan un entorno de respeto y tolerancia hacia a la diversidad.

Booth y Ainscow (2011) en su Guía para la educación inclusiva destacan tres dimensiones claves: culturas inclusivas, políticas inclusivas y prácticas inclusivas. Además, manifiestan que la cultura inclusiva se refiere a la creación de entornos educativos accesibles y adaptados a la diversidad de los escolares, promoviendo la participación y el aprendizaje de todos, independientemente de sus características individuales. Según estos autores, para construir culturas inclusivas en las instituciones educativas, es fundamental la colaboración activa de todos los miembros de la sociedad educativa. El propósito de este esfuerzo conjunto es fomentar la participación de todos los involucrados y crear un entorno seguro, acogedor y estimulante, donde los estudiantes se sientan valorados, y al mismo tiempo, que se reconozca y atienda su diversidad de características, respondiendo a sus necesidades individuales y rechazando cualquier forma de discriminación.

Con respecto a la subcategoría, la empatía según Unicef (2019) es una habilidad que nos posibilita entender y compartir como se sienten y piensan las personas, sin juzgar ni tener que estar acuerdo con los demás; además nos brinda la capacidad de derribar barreras de prejuicios, establecer conexiones significativas con nuestro entorno y abandonar actitudes hostiles o violentas, tanto en entornos educativos como en contextos cercanos. También, sirve como cimiento para la creación de entornos escolares seguros, estudiantes receptivos y sociedades justas. De acuerdo a esta investigación la empatía es la capacidad de conectarse emocionalmente con los demás, mostrando comprensión y consideración hacia sus emociones y experiencias. De otro lado Castellanos (2023), manifiesta que la empatía por parte de los docentes tiene el potencial de fortalecer las relaciones con los estudiantes, generando un impacto positivo en el rendimiento académico y la motivación de estos últimos. De acuerdo con estas definiciones se puede afirmar que la empatía docente es la capacidad de reconocer y comprender los puntos de vista, los sentimientos y las necesidades de los estudiantes, demostrando

consideración y apoyo por su bienestar.

En cuanto a la segunda subcategoría, la sensibilización es definida por el Ministerio de Educación de Ecuador (2011) como una actividad de cultura inclusiva que busca crear actitudes positivas hacia la discapacidad, como la tolerancia, el respeto, la valoración y la solidaridad. Esta iniciativa fomenta la convivencia, la empatía y promueve que las personas con discapacidad sean aceptadas. Respecto a esta definición, la sensibilización contribuye a la construcción de una cultura que aprecia y valora la diversidad, impulsando el desarrollo de las capacidades individuales. De otro lado, Santana (2021) refiere que la sensibilización docente emerge como un aspecto relevante en las conversaciones sobre educación; su impacto en el entorno académico juega un papel fundamental para cultivar un ambiente favorable y positivo, restaurando la humanización en el ámbito educativo y revitalizando la confianza en la labor docente. Esta definición se refiere al proceso mediante el cual los docentes adquieren conciencia, comprensión y sensibilidad hacia las diversas realidades, necesidades y características de sus estudiantes.

Para ahondar en la segunda categoría se toman los aportes de Barraza y Villareal (como se citó en Espinoza, 2020), quienes sostienen que los docentes tienen un papel crucial en el proceso educativo y actúan como un elemento clave en el sistema escolar, facilitando y promoviendo una mayor apertura y participación de los demás agentes que integran la comunidad educativa. De otro lado, la Unesco (citado por López y Ávila, 2021) sustenta que los docentes deben recibir una formación constante para abordar de manera justa todas las necesidades de los estudiantes, además deben estar capacitados para emplear herramientas de evaluación que posibiliten la identificación de posibles dificultades de aprendizaje durante el proceso educativo. Por lo tanto, la función del docente implica proporcionar una enseñanza de alta calidad a los estudiantes, de esta manera, se contribuirá a establecer bases sólidas para el aprendizaje. Según Quishpi y León (2022) manifiestan que, los docentes deben estar capacitados para atender a la diversidad de los estudiantes, ya que es esencial que el docente desarrolle habilidades y utilice estrategias didácticas que faciliten una conexión adecuada con los estudiantes, estimulando así el progreso óptimo de sus destrezas y habilidades. Según esta definición, en el ámbito educativo reconocer y abordar la diversidad implica crear entornos inclusivos en los que se promueva la igualdad de

oportunidades.

Para abordar las subcategorías, se tomaron en cuenta los aportes de Torres y Girón (citado por Osorio et al, 2021) quienes manifiestan que la enseñanza se entiende como una actividad que orienta el proceso de aprendizaje de los escolares. De acuerdo con este concepto, la enseñanza es una actividad diseñada y orientada por el docente para generar aprendizajes en los estudiantes. Asimismo, Blanco (2000), manifiesta que planificar la enseñanza orientada a la diversidad implica la selección y organización cuidadosa de situaciones de aprendizaje, con el objetivo de individualizar las experiencias de aprendizaje para garantizar la intervención y el aprendizaje óptimo de todos los estudiantes. Este enfoque busca superar la homogeneización, donde cada estudiante realiza la misma actividad y lo hace de igual manera.

En cuanto al compromiso Chiavenato (citado por Gonzales y Soto, 2018) sostiene que es la conexión que establece una persona con la organización y su fuerte vínculo con la misma, esto implica un deseo activo de permanecer en la organización y contribuir a sus objetivos. Es decir, el compromiso se refiere al nivel de dedicación y esfuerzo que se emplea para cumplir con una responsabilidad asumida. Desde la perspectiva de Arroyo (citado por Zambrano, 2022), el compromiso docente se refiere a la responsabilidad que el docente asume con la institución educativa, orientado a cumplir con sus funciones y lograr los objetivos establecidos, este compromiso contribuye a que el docente experimente satisfacción al adherirse a las normas y principios de la institución educativa. Por ello, un docente comprometido demuestra una disposición activa hacia la mejora de la calidad de la educación y se identifica con los valores y metas de la IE.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación:

3.1.1 Tipo de Investigación:

El estudio utilizó una metodología cualitativa. Hernández y Mendoza (2018) afirman que, por consiguiente, se basa en la comprensión del fenómeno desde el punto de vista de los participantes y en relación con el contexto. En cuanto al tipo de investigación que se utilizó fue aplicada, Arias y Covinos (2021) afirman que se enfoca en encontrar respuestas a problemas del mundo real y se fundamenta en descubrimientos.

3.1.2 Diseño o método de Investigación:

El diseño utilizado en esta investigación fue el fenomenológico. Según Hernández y Mendoza (2018), este diseño se centra en indagar, describir y comprender las experiencias relacionadas con un fenómeno específico. Durante este proceso, se comparan solicitudes o experiencias entre los participantes, considerando una experiencia general o común. En resumen, este diseño busca profundizar la subjetividad de las personas en relación con el fenómeno estudiado.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización:

La investigación se basó en dos categorías principales. La primera; cultura inclusiva, la cual incluye las subcategorías de empatía y sensibilización. La segunda categoría se centra en los docentes que atienden a la diversidad, con subcategorías de enseñanza y compromiso. Además, en esta investigación se utilizó una tabla de categorización apriorística que abarca datos como el ámbito temático, problemas de investigación, interrogantes de investigación, objetivos generales y específicos, y las categorías y subcategorías correspondientes.

3.3 Escenario de estudio:

El estudio se realizó en una Institución Educativa Inicial de la región Lambayeque, la cual pertenece a la Unidad de Gestión Educativa Local de Lambayeque. Esta institución cuenta con una infraestructura adecuada para facilitar el aprendizaje de los escolares del nivel inicial. En cuanto a la estructura organizativa, tiene 1 directora, 12 docentes y 3 auxiliares de educación que atienden a los niños de 3, 4 y 5 años. Además, cuenta con una Asociación de Padres de Familia y estudiantes que provienen en su mayoría de hogares con una economía baja.

3.4 Participantes:

Para el presente estudio, los involucrados seleccionados, según el criterio de la investigadora y en función de la temática y las categorías de investigación, son los siguientes: una directora en la 3era escala magisterial con 20 años de experiencia en el nivel inicial; una docente nombrada en la primera escala magisterial con 13 años de experiencia, una docente contratada con 5 años de experiencia y una coordinadora SAANEE.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Ñaupas et al. (2014). Definen a las técnicas e instrumentos como los métodos y herramientas utilizados para recolectar datos e información. En este estudio, se empleó la técnica de la entrevista, comúnmente utilizada en estudios cualitativos. Useche et al. (2019), afirman que la entrevista es una actividad presencial entre dos individuos, en la cual el entrevistador recoge información del entrevistado verbalmente. Además, se intercambian opiniones e información sobre un tema específico.

El instrumento empleado fue una guía de entrevista compuesta por 10 preguntas, cuidadosamente seleccionadas por la investigadora, según Useche et al (2019), este instrumento sirve para que el entrevistador se enfoque en obtener información relevante y específica sobre el tema de estudio, garantizando que los datos proporcionados por el entrevistado se mantengan sin alteraciones. La ficha técnica tiene aspectos como el nombre de la guía, la categoría de la investigación, el número de preguntas abiertas basadas en las sub categorías y el nombre de la autora de la investigación.

3.6 Procedimiento de recolección de datos:

Se realizó empleando una guía de entrevista diseñada en función a los objetivos establecidos. Cada entrevistado proporciono su consentimiento informado antes de la entrevista. Finalmente se realizaron entrevistas individuales y directas con la directora, una docente nombrada, una docente contratada y una coordinadora SAANEE, con la finalidad de analizar las perspectivas de cada entrevistado sobre el problema de investigación. Las entrevistas se programaron previamente, fijando hora, lugar y fecha con cada uno de los entrevistados. La duración de cada entrevista fue aproximadamente de 30 minutos. La información obtenida se almacenó en una matriz que permitió un análisis detallado. Las

preguntas y respuestas de la entrevista se distribuyeron horizontalmente y los resultados se triangularon metódicamente para luego analizarlos e interpretarlos tal como refieren Yuny y Urbano (2014).

3.7 Rigor científico:

Hernández y Mendoza (2018) explican que el rigor en estudios cualitativos significa obtener información confiable. Además, Sánchez et al. (2018) añaden que el rigor científico no solo implica formular preguntas que puedan resolverse, sino también mantener una conducta honesta y ética durante todo el proceso de investigación.

Por lo cual, se elaboró una guía de entrevista centrada en las categorías relacionadas con la problemática del estudio. Consecutivamente las entrevistas fueron aplicadas, y se transcribieron las respuestas con precisión. La investigadora se mantuvo veraz y neutral, garantizando un informe sólido e imparcial, con rigor científico en la metodología y análisis.

3.8 Método de análisis de la información:

Tras la transcripción de los audios de las entrevistas, se realizó una codificación abierta basada en la información significativa proporcionada por los participantes sobre cultura inclusiva en docentes que atienden la diversidad, destacando los puntos más significativos y recurrentes en sus respuestas. Luego, los códigos se agruparon en categorías precisas para facilitar una integración coherente de la información. Estas categorías se analizaron para organizar los resultados de manera significativa, estableciendo una lógica y estructura clara. Además, se cruzó toda la información recibida de las entrevistas para un análisis más detallado, utilizando como soporte el programa Excel.

Luego de transcribir las entrevistas, se revisaron y editaron las transcripciones para descartar elementos insustanciales propios del lenguaje oral. Este proceso se realizó con cuidado para conservar el significado especial de ciertas expresiones. Cada entrevista se etiquetó con un nombre y número diferente (ejemplo, Docente 1) para facilitar su identificación. Asimismo, se diferenciaron claramente las preguntas de la entrevistadora de las respuestas del entrevistado.

3.9 Aspectos éticos:

Para el desarrollo de la investigación, se dio prioridad a la obtención del consentimiento informado de todos los participantes. Asimismo, la información

relacionada con la institución y los participantes se manejó con absoluta discreción y confidencialidad. Antes de aplicar el instrumento, se brindó información detallada a los entrevistados y se obtuvo su consentimiento. En todo el proceso, se implementaron medidas para evitar cualquier forma de plagio, fraude y engaño, considerando las recomendaciones de Armijo et al. (2021) y manteniendo un alto nivel de rigor científico y competencia profesional. En concordancia con los principios éticos, se aplicó el código de ética de la UCV, para asegurar la no maleficencia, respetando la integridad física y psicológica de todos los participantes. Se destacaron los principios éticos como el respeto y confidencialidad, protegiendo la información y evitando su divulgación sin el consentimiento oportuno. Además, se mantuvo la transparencia, honestidad y atribución adecuada de autoría, teniendo en cuenta las normas de citación de la séptima edición de APA.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Objetivo General: Conocer cómo la cultura inclusiva mejora la enseñanza y el compromiso en los docentes que atienden la diversidad en una institución educativa inicial de Lambayeque

Los resultados revelan que la implementación de la cultura inclusiva se encuentra en sus primeras etapas. A pesar de que los docentes reconocieron la importancia de la inclusión, sus prácticas y experiencias reflejaron una comprensión y aplicación incipiente de estos principios.

Docente 1 describió la cultura inclusiva como "lo que es el conocimiento, las actitudes y prácticas que se deben adoptar para incluir a todos los estudiantes", lo cual muestra una comprensión teórica básica, pero no profundiza en estrategias prácticas específicas.

Docente 2 mencionó que "la cultura inclusiva es la lucha contra la discriminación", indicando una percepción limitada a un aspecto de la inclusión sin considerar la implementación práctica en el aula.

La mayoría de los docentes reportaron prácticas iniciales, con esfuerzos aislados y no sistemáticos para promover la inclusión. Por ejemplo, Docente 3 (Coordinadora SAANEE) indicó que "como SAANEE, trabajamos haciendo talleres y capacitaciones", lo cual refleja un enfoque en la sensibilización y capacitación, pero no necesariamente en la implementación diaria en el aula.

Gráfico 1.



Fuente: Elaboración propia.

Objetivo Específico 1: Conocer cómo la aplicación de la empatía de la cultura inclusiva mejora la enseñanza en docentes que atienden la diversidad en una institución educativa inicial de Lambayeque

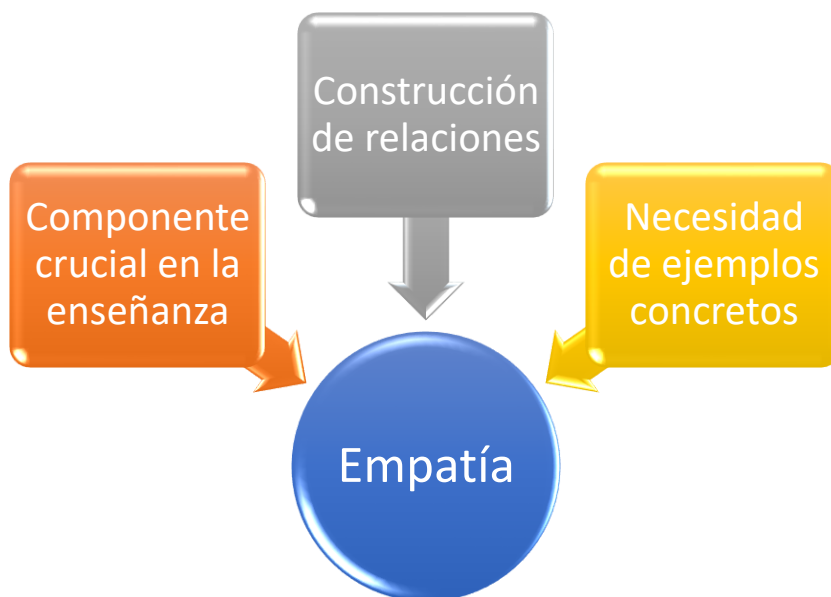
La empatía fue reconocida como un componente crucial, pero su aplicación práctica en la enseñanza aún está en desarrollo.

Docente 1 enfatizó la importancia de "trabajar con los padres de familia y tener reuniones periódicas", lo cual sugiere un enfoque inicial en la construcción de relaciones, pero no necesariamente en cómo esto se traduce en estrategias pedagógicas específicas.

Docente 4 (directora) destacó la "importancia de la paciencia y la comprensión de situaciones familiares", lo que muestra una conciencia de la necesidad de empatía, pero también una falta de ejemplos concretos de cómo esto se emplea en la instrucción diaria.

Estas respuestas reflejan un reconocimiento de la importancia de la empatía, pero también indican que los docentes están en una fase temprana de aplicar estos principios en sus métodos de enseñanza.

Gráfico 2.



Fuente: Elaboración propia.

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

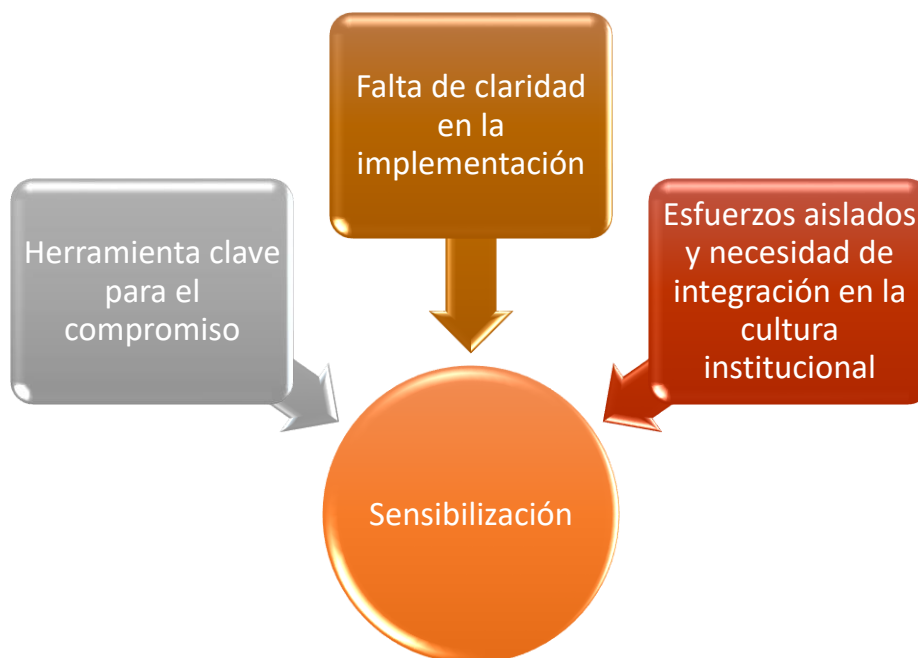
La sensibilización fue vista como una herramienta clave para fomentar el compromiso, pero las actividades relacionadas con la sensibilización se encuentran en una etapa inicial.

Docente 2 señaló que la sensibilización "va a influir positivamente porque ayudará a entender mejor la diversidad", lo cual sugiere una percepción positiva, pero también una falta de claridad sobre cómo se lleva a cabo esta sensibilización.

Docente 3 (Coordinadora SAANEE) mencionó que "aparte de los talleres, hacemos charlas y actividades para sensibilizar", indicando que se están realizando esfuerzos, pero estos aún no están plenamente integrados en la cultura institucional.

En general, los resultados sugieren que mientras la sensibilización es valorada, las estrategias para implementarla efectivamente y de manera continua aún están en desarrollo.

Gráfico 3.



Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Los resultados obtenidos se alinean con las teorías y antecedentes presentados en la introducción del trabajo académico. Según Unesco (2021), uno de los principales retos para la implementación de la cultura inclusiva es la falta de conocimiento y capacitación entre los docentes. Este estudio confirmó que los docentes en la institución educativa inicial de Lambayeque reconocieron la importancia de la inclusión, pero sus prácticas reflejaron una implementación incipiente y limitada.

La literatura sugiere que la creación de una cultura inclusiva requiere un esfuerzo concertado y continuo por parte de toda la comunidad educativa. Booth y Ainscow (2011). Los resultados de esta investigación revelan que los docentes están comenzando a adoptar actitudes inclusivas, pero carecen de un enfoque sistemático y coherente. Las actividades de sensibilización y capacitación mencionadas por los docentes son pasos iniciales importantes, pero aún se necesitan estrategias más integradas y sostenibles.

En términos de empatía, la investigación de Castellanos (2023) destaca que la empatía docente puede fortalecer las relaciones con los estudiantes y mejorar su rendimiento académico. En este estudio, los docentes reconocieron la importancia de la empatía, pero sus respuestas indicaron que aún están en las primeras etapas de incorporar estos principios en su enseñanza diaria. La falta de ejemplos concretos de estrategias empáticas en el aula sugiere que se necesita más formación y apoyo para ayudar a los docentes a traducir la empatía en prácticas pedagógicas efectivas.

La sensibilización también es clave para mejorar el compromiso docente, como se menciona en el trabajo de Santana (2021). Los docentes de este estudio valoraron la sensibilización, pero sus esfuerzos se describieron principalmente en términos de actividades aisladas como talleres y charlas. Para que la sensibilización tenga un impacto duradero, es crucial que estas actividades se integren en una estrategia más amplia y continua que involucre a toda la comunidad educativa.

Finalmente, los desafíos indicados por los docentes, como la falta de recursos y apoyo, reflejan las barreras estructurales y culturales que persisten en muchas instituciones educativas. Rosero et al. (2020). Estos desafíos son típicos de las primeras etapas de implementación de la cultura inclusiva y recalcan la necesidad de un compromiso institucional y un apoyo continuo para superar estas barreras.

En resumen, los resultados revelan que la institución educativa inicial de Lambayeque está en una fase inicial de adopción de la cultura inclusiva. Los docentes han comenzado a reconocer la importancia de la empatía y la sensibilización, pero aún enfrentan desafíos significativos en la implementación práctica de estos principios. La investigación sugiere que se necesitan esfuerzos continuos y sostenibles para desarrollar una cultura inclusiva que realmente mejore la enseñanza y el compromiso docente.

V. CONCLUSIONES

La institución educativa inicial de Lambayeque se encuentra en una etapa temprana de adopción de la cultura inclusiva. Aunque los docentes reconocen la importancia de la inclusión, la implementación práctica de estos principios aún no es sistemática ni integrada.

Existe una brecha significativa entre la comprensión teórica de la cultura inclusiva y su aplicación práctica en el aula. Los docentes tienen una noción básica de inclusión, pero carecen de estrategias concretas y efectivas para implementarla diariamente.

Los docentes reconocen la importancia de la empatía en la enseñanza, pero aún están desarrollando formas prácticas de integrarla en sus métodos pedagógicos. La empatía es vista como algo crucial para construir relaciones con los estudiantes, pero se necesita más formación para traducir esta comprensión en acciones efectivas.

La sensibilización es valorada como una herramienta para fomentar el compromiso docente, pero las actividades relacionadas con la sensibilización están en una fase inicial y son principalmente aisladas. Es necesario un enfoque más integrado y continuo para que la sensibilización tenga un impacto duradero.

Los docentes enfrentan desafíos significativos, como la falta de recursos y apoyo institucional, que dificultan la implementación efectiva de la cultura inclusiva. Superar estas barreras requiere un compromiso institucional y un apoyo continuo, así como la participación activa de toda la sociedad educativa.

VI. RECOMENDACIONES

A la directora: Debe priorizar la implementación de programas de capacitación continua para los docentes, centrados en estrategias prácticas de inclusión y empatía. También, es esencial crear un sistema de apoyo regular que permita a los docentes compartir ciertos desafíos y experiencias, así como recibir orientación y recursos necesarios para aplicar efectivamente los principios de la cultura inclusiva en el aula.

A los docentes: Deben esforzarse por traducir su comprensión teórica de la inclusión y la empatía en prácticas pedagógicas concretas. Esto incluye desarrollar y utilizar actividades y métodos que consideren las diversas necesidades y características de los estudiantes, fomentando un ambiente inclusivo y respetuoso en el aula. Participar activamente en talleres y programas de capacitación también es crucial para mejorar sus habilidades y conocimientos.

A la coordinadora SAANEE: Debe asumir un rol proactivo en el asesoramiento a los docentes y colaborar estrechamente con ellos para identificar las necesidades específicas de cada estudiante, fomentando un ambiente escolar positivo y comprensivo. Además, es esencial que implemente programas de apoyo emocional y psicológico para los estudiantes, y organice talleres y capacitaciones continuas para los docentes en estrategias de enseñanza inclusiva y atención a la diversidad.

A la Dirección Regional de Educación: debe desarrollar e implementar programas regionales de sensibilización y capacitación en inclusión educativa. Estos programas deben ser integrales y continuos, asegurando que todos los docentes y personal educativo reciban la formación necesaria para atender la diversidad en el aula. Además, se deben proporcionar recursos y herramientas para apoyar la implementación efectiva de estos programas en todas las IE de la región.

Al Ministerio de Educación: debe diseñar y promover políticas nacionales que fortalezcan la inclusión educativa. Esto incluye asignar recursos apropiados para la formación y apoyo a los docentes, la mejora de la infraestructura escolar para facilitar la inclusión, y la creación de programas de seguimiento y evaluación que midan el progreso en la implementación de la cultura inclusiva. Además, se debe incentivar la colaboración entre todos actores involucrados para asegurar una educación de calidad para todos los escolares, sin exclusión.

REFERENCIAS

- Ainscow, M., & Sandill, A. (2018). Developing inclusive education systems: The role of organisational cultures and leadership. *International Journal of Inclusive Education*, 24(1), 1-16.
- Armijo, I., Aspillaga, C., Bustos, C., Calderón, A., Cortés, C., Fossa, P., Melipillan, R., Sánchez, A y Vivanco, A. (2021). Manual de Metodología de Investigación. <https://psicologia.udd.cl/files/2021/04/Metodolog%C3%ADa-PsicologiaUDD-2-1.pdf>
- Armijo, M. (2018). Deconstructing the Notion of Inclusion: An Analysis of Studies, Policies and Practices in Education. *Revista Electrónica Educare*, 22(3), 1-26. <https://doi.org/10.15359/ree.22-3.8>
- Arias, J. y Covinos, M. Diseño y metodología de la investigación. <https://bit.ly/3BeGLMr> (2021).
- Artiles, A. J., Kozleski, E. B., Waitoller, F. R., & Cioè-Peña, M. (2016). Inclusive education: Examining equity on five continents. *Review of Research in Education*, 44(1), 132-162.
- Blanco, R. (2000). *La atención a la diversidad en el aula y las adaptaciones del currículum*. En A. Marchesi, C. Coll y J. Palacios (eds.), *Desarrollo Psicológico y Educación*. Tomo III. Madrid: Alianza.
- Booth, T. y Ainscow, M. (2011). *Guía para la Educación Inclusiva Desarrollando el aprendizaje y la participación en los centros escolares*. (3rd edition). Bristol: Centre for Studies in Inclusive Education (CSIE).
- Chavez, O. (2023). *La cultura inclusiva: una mirada hacia las instituciones educativas públicas en el Perú, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/125290>
- Catellanos, M. (2023). *La empatía del docente y sus implicaciones para las prácticas de aula. Sistematización de una experiencia*. [Tesis de maestría, Universidad de La Salle]. https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_docencia/767
- De la Cruz, G. (2021). Culturas inclusivas en educación media superior: construcción y validación de instrumentos. *Sinéctica revista electrónica de educación*. [https://doi.org/10.31391/S2007-7033\(2021\)0056-006](https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2021)0056-006)
- Díaz, C y Larreal, A. (2021). Políticas, prácticas y cultura inclusiva en el proceso

- educativo de niños con síndrome de Down. *Revista Boletín Redipe* 11 (4): 173-18. <https://doi.org/10.36260/rbr.v11i04.1808>
- Espinoza, E. (2020) Características de los docentes en la educación básica de la ciudad de Machala. *Transformación*, ISSN: 2077-2955, RNPS: 2098, mayo-agosto 2020, 16 (2), 292-310. <http://scielo.sld.cu/pdf/trf/v16n2/2077-2955-trf-16-02-292.pdf>
- Florian, L., & Spratt, J. (2020). Enacting inclusion: A framework for interrogating inclusive practice. *European Journal of Special Needs Education*, 35(1), 1-14. <https://doi.org/10.1080/08856257.2013.778111>
- Graham, L. J., & Jahnukainen, M. (2011). Wherefore art thou, inclusion? Analysing the development of inclusive education in New South Wales, Alberta and Finland. *Journal of Education Policy*, 33(6), 778-797. <https://doi.org/10.1080/02680939.2010.493230>
- Gonzales, L. y Soto, S. (2018). *Compromiso organizacional de los profesores de un colegio de Cayaltí Basado en el modelo de Meyer y Allen*. [Trabajo de pregrado, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo]. Repositorio Institucional. <https://tesis.usat.edu.pe/handle/20.500.12423/2061>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: La rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1a.ed.). MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES. <https://bit.ly/3PrFzZZ>
- Jiménez, J y Mesa, P. (2020). La cultura inclusiva para la atención a la diversidad. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2476>
- López, G., y Ávila, C. (2021). Rol del docente de Educación Inicial en la era digital frente a la pandemia. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*, 7(13), 85-102. <https://doi.org/10.35381/cm.v7i13.473>
- Loreman, T., Sharma, U., & Forlin, C. (2013). Do pre-service teachers feel ready to teach in inclusive classrooms? A four-country study of teaching self-efficacy. *Australian Journal of Teacher Education*, 43(6), 1-22.
- Ministerio de Educación. (2017). Currículo Nacional de la Educación Básica. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/4551>
- Ministerio de Educación (2021). Resolución Ministerial N.º 108-2021-MINEDU. <https://www.gob.pe/institucion/minedu/normas-legales/1735984-108-2021->

minedu

Ministerio de Educación Ecuador. (2011). Educación sin barreras. Programa de Sensibilización.

https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2014/02/PLAN_DE_SENSIBILIZACION_100214.pdf

Ñaupas, H., Mejía, E., Novoa, E. y Villagómez, A. (2014) *Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis* - 4a. Edición. Bogotá: Ediciones de la U.

Osorio, L., Vidanovic, A. y Finol, M. (2021). Elementos del proceso de enseñanza – aprendizaje y su interacción en el ámbito educativo. *Revista Científica Qualitas*, 23(23), 001 - 011. <https://doi.org/10.55867/qual23.01>

Quishpi, D y León, M. (2022). Formación didáctica del docente para atender la diversidad en cuarto año de educación general básica. *Revista digital de Ciencia, Tecnología e Innovación ISSN 1390-9150/ Vol. 7*. <https://revista.uniandes.edu.ec/ojs/index.php/EPISTEME/article/view/1734>

Reveles, J y Arias, D. (2024). Towards an inclusive education: An in-depth analysis of the implementation of inclusive practices in the normal schools of Zacatecas, Mexico. *LATAM Latin American Journal of Social Sciences and Humanities*. (1), 730–740. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1626>

Rivera, L. (2022). *Análisis de la cultura inclusiva en los centros de educación inicial de la parroquia Vuelta Larga Cantón Esmeraldas*. [Tesis de licenciatura, Pontificia Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio Digital PUCESE. <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/3085>

Rosero, M., Delgado, D., Ruano, M y Criollo, C. (2020). Actitud docente frente a la educación inclusiva de estudiantes con discapacidad intelectual. *Revista UNIMAR*, 39(1), 96–106. <https://doi.org/10.31948/Rev.unimar/unimar39-1-art7>

Saenz, E. (2022). *Cultura inclusiva en los derechos y dignidad de las personas con discapacidad en instituciones educativas públicas, 2020-2022*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/95988>

Sánchez, Reyes y Mejía (2018). *Manual de términos en investigación científica, tecnología y humanista*. Universidad Ricardo Palma.

Sanango, J y Gallegos, M. (2021). La cultura inclusiva en la Universidad Politécnica

- Salesiana: Una mirada desde los estudiantes. *Revista de Educación Inclusiva*, 14(2), 90- 104.
- Santana, M (2021). *La sensibilización docente en el ejercicio de la profesión*. [Trabajo de Grado, Universidad Militar Nueva Granada]. Repositorio Institucional. <https://repository.unimilitar.edu.co/handle/10654/39177?locale-attribute=en>
- Slee, R. (2019). Belonging in an age of exclusion. *International Journal of Inclusive Education*, 23(9), 909-922. <https://doi.org/10.1080/13603116.2019.1602366>
- Serpa, M. (2020). *Cultura inclusiva y competencias emocionales en docentes de educación primaria de la Red 08, UGEL 06 - Ate 2019*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/51318>
- Sierra, J y García, O. (2020). La educación inclusiva. Su componente normativo desde los organismos internacionales y las políticas públicas nacionales. *Revista Mendive Vol. 18, Nº1, pp. 134 – 154*. <http://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/1642>
- Sosa, M y Villafuerte, C (2022). Cultura inclusiva: Camino hacia la atención de diversidad en la educación. *Horizontes: Revista de Investigación en Ciencia de la Educación Volumen 6, Nro. 26*. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i26.461>
- Sotomayor, P., Muñoz, J., Martínez, P. y Araya, A. (2020). Liderazgo, cultura y prácticas inclusivas desde la mirada de equipos directivos de establecimientos educativos. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 11(1), 5 – 15. <http://dx.doi.org/10.33595/2226-1478.11.1.375>
- Schuelka, M. J., Johnstone, C. J., Thomas, G., & Artilles, A. J. (2019). *The SAGE handbook of inclusion and diversity in education*. Sage.
- Unesco (2020). Enseñanza inclusiva: preparar a todos los docentes para enseñar a todos los alumnos. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000374447_spa
- Uneso (2021). Inclusion in early childhood care and education. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000379502>
- Unicef. (2019). Seamos amigos en la escuela. *Una Guía para promover la empatía e inclusión*. Editorial Santillana.

https://www.unicef.org/ecuador/media/3886/file/Ecuador_guia_inclusion_empatia.pdf.p%20df

Unicef (2021). Agenda para una Educación Inclusiva: Una mirada hacia el futuro

<https://www.unicef.org/peru/informes/agenda-para-educacion-inclusiva-mirada-futuro>

Useche, M., Artigas, W., Queipo, B. y Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Universidad de la Guajira.

Valdés, R. y Pérez, N. (2021). Celebrar la diversidad y defender la inclusión: la importancia de una cultura inclusiva. *Revista F@ro*, 1(33).
<https://www.revistafaro.cl/index.php/Faro/article/view/646>

Yuni, J y Urbano, C. (2014). *Técnicas para investigar: recursos metodológicos para la preparación de proyectos de investigación*. - 1a ed. - Editorial Brujas.

Zambrano, M (2022). *El compromiso docente en las prácticas inclusivas de las Instituciones Educativas del distrito de Chaclacayo, Lima – 2022*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/98266>

ANEXOS

Anexo1: Tabla de Categorización

Categoría de estudio	Definición Conceptual	Categoría	Subcategoría	Códigos
Cultura inclusiva	La cultura inclusiva se refiere a la creación de entornos educativos accesibles y adaptados a la diversidad de los escolares, promoviendo la participación y el aprendizaje de todos, independientemente de sus características individuales. Booth y Ainscow (2011).	Cultura inclusiva	Empatía	CI1
			Sensibilización	CI2
Docentes que atienden la diversidad	Los docentes deben estar capacitados para atender a la diversidad de los estudiantes, ya que es esencial que el docente desarrolle habilidades y utilice estrategias didácticas que faciliten una conexión adecuada con los estudiantes, estimulando así el progreso óptimo de sus destrezas y habilidades. Quishpi y León (2022).	Docentes que atienden la diversidad	Enseñanza	DD1
			Compromiso	DD2

Anexo 2: Matriz de categorización apriorística

ÁMBITO TEMÁTICO	PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	PREGUNTA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS
Cultura inclusiva en docentes que atienden a la diversidad de una Institución Educativa Inicial de Lambayeque.	La no aplicación de cultura inclusiva en docentes que atienden a la diversidad de una institución educativa inicial de Lambayeque.	¿De qué manera la cultura inclusiva mejora el proceso de enseñanza y el compromiso en los docentes que atienden a la diversidad en una institución educativa inicial de Lambayeque?	Conocer que la cultura inclusiva mejora la enseñanza y el compromiso en los docentes que atienden a la diversidad en una institución educativa inicial de Lambayeque	Conocer que la aplicación de la empatía de la cultura inclusiva mejora la enseñanza en docentes que atienden a la diversidad en una institución educativa inicial de Lambayeque.	Cultura inclusiva	Empatía
				Sensibilización		
				Conocer que la aplicación de la sensibilización de la cultura inclusiva mejora el compromiso en los docentes que atienden a la diversidad en una institución educativa inicial de Lambayeque.	Docentes que atienden la diversidad	Enseñanza
				Compromiso		

Anexo 3. Instrumento de recolección de datos

Guía de entrevista a la directora, docentes de educación inicial y coordinadora SAANEE de una Institución Educativa de Lambayeque

Título de trabajo académico	Cultura inclusiva en docentes que atienden la diversidad de una Institución Educativa Inicial de Lambayeque.				
Lugar	Región Lambayeque.				
Objetivo General	Conocer que la cultura inclusiva mejora la enseñanza y el compromiso en los docentes que atienden la diversidad en una institución educativa inicial de Lambayeque				
Entrevistado					
Fecha:		Hora:		Duración:	
Investigadora responsable	Becerra Mera Shirley Jimena				
Observaciones	Por favor, lea cuidadosa y responsablemente las preguntas expuestas y responda.				
<u>Preguntas:</u>					
1.- Para usted, ¿Qué es la cultura inclusiva?					
2. ¿Cómo practican la cultura inclusiva en su Institución educativa?					
3.- ¿Ha sido testigo del desarrollo de ciertas estrategias o talleres destinados a mejorar la cultura inclusiva para estudiantes diversos en su institución educativa?					
4.- ¿Cómo crees que cambiaría tu enseñanza si se aplicará una cultura inclusiva en su institución educativa?					
5.- ¿Puedes compartir una experiencia específica donde la empatía haya mejorado tu capacidad para enseñar a estudiantes diversos?					
6. ¿Qué estrategias de empatía consideras más efectivas para mejorar la enseñanza en un aula diversa?					
7.- ¿Cómo influiría la sensibilización sobre la cultura inclusiva a tu nivel de compromiso con la enseñanza a estudiantes diversos?					
8.- ¿Qué desafíos enfrentarías si aplicarás principios de empatía y sensibilización en tu práctica docente?					
9.- ¿Cómo colaboran los agentes educativos en la promoción de una cultura inclusiva en su institución?					
10.- ¿Qué impacto general crees que tendría la cultura inclusiva en la comunidad educativa y en la calidad de la enseñanza en su institución?					

Anexo 4:

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Cultura inclusiva en docentes que atienden la diversidad de una Institución Educativa Inicial de Lambayeque.

Investigador: Lic. Shirley Jimena Becerra Mera

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura inclusiva en docentes que atienden la diversidad de una Institución Educativa Inicial de Lambayeque”, cuyo objetivo es: Conocer que la cultura inclusiva mejora la enseñanza y el compromiso en los docentes que atienden a la diversidad en una institución educativa inicial de Lambayeque.

Esta investigación es desarrollada por la estudiante de pre grado del Programa de Segunda Especialidad en Atención a la Diversidad e Inclusión Educativa, perteneciente a la escuela de pregrado en Educación de la Universidad César Vallejo del campus Trujillo, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

El impacto que se presenta al realizar esta investigación de segunda especialidad es transformativo debido a la propuesta que aporta para modificar la realidad en la situación problemática de la no aplicación de cultura inclusiva en docentes que atienden a la diversidad de una institución educativa inicial de Lambayeque.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

- Participará de una entrevista donde se recogerán algunas preguntas sobre la investigación.
- La entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en la Institución educativa perteneciente a Lambayeque. Las respuestas de la 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, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de maleficencia):

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 (principios de beneficencia):

Usted se beneficiará del presente proyecto en el aporte que brindará para nuevos conocimientos y/o los fundamentos que quedaran como contribución a nuevas investigaciones, lo cual permitirá la mejora de la cultura inclusiva en docentes que atienden la diversidad.

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 la custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tienes preguntas sobre la investigación puede contactar con la investigadora Shirley Jimena Becerra Mera de email: shirleybecerra54@hotmail.com y/o con el docente asesor: DR. Córdova Ramírez, Edwin de email: ccordovara21@ucvvirtual.edu.pe

Consentimiento:

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

Nombres y apellidos:

Fecha y hora:

Anexo 5: Matriz de triangulación

CÓDIGOS	PREGUNTAS	DOCENTE 1	DOCENTE 2	DOCENTE 3 (COORDINADORA DE SAANEE)	DOCENTE 4 (DIRECTORA)	COMPARACIÓN (SIMILITUDES Y DIFERENCIAS)	RESULTADO DEL ANÁLISIS
CI1	1. Para usted, ¿Qué es la cultura inclusiva?	La cultura vendría a ser lo que es el conocimiento que podemos tener las personas sobre los niños que puedan tener ciertos tipos de necesidades digamos especiales para incluirlos en el ámbito escolar.	La cultura inclusiva es la lucha contra la desigualdad en donde el enfoque está en garantizar que todos los estudiantes de diferentes habilidades puedan tener una educación de calidad.	La cultura inclusiva viene a ser la diversidad, nosotros la tomamos en el punto de vista de los estudiantes. Entonces no discriminar en sus valores, en sus derechos, de cómo ellos verdaderamente pueden estar dentro de una inclusión.	Es una forma en que la sociedad busca y se preocupa por luchar contra la desigualdad.	<p>Similitudes: Todos los docentes mencionan aspectos de diversidad, lucha contra la discriminación y la integración.</p> <p>Diferencias: Las definiciones varían en términos de enfoque: Docente 1: Menciona conocimiento, actitudes y prácticas. Docente 2: Enfoca en la lucha contra la discriminación. Docente 3: Habla sobre diversidad, convivencia y respeto. Docente 4: Se refiere a la forma en que la sociedad busca la inclusión.</p>	Las respuestas sugieren que hay una comprensión básica de la cultura inclusiva, con énfasis en la lucha contra la discriminación y la diversidad. Los docentes parecen estar en la fase inicial de adoptar una definición compartida y clara de cultura inclusiva.
CI1	2. ¿Cómo practican la cultura inclusiva en su Institución educativa?	Hasta el momento, durante este año que estoy empezando a laborar en esta institución no he visto eso.	Lo pueden practicar, pero de manera unitaria cada maestra capacitándose para así poder desenvolverse con los niños diversos que puede tener en su aula.	Si hablamos en el margen de la educación inclusiva dentro de un EBE o fuera, yo trabajo en lo que corresponde al SAANEE. Bueno brindamos los apoyos que se pueden dar, le damos las alternativas al directivo, darle las informaciones para que ellos puedan hacer una práctica inclusiva.	Sinceramente hablamos del término inclusión, pero realmente en la práctica no se puede visualizar las estrategias o planes de mejoras para atender a niños diversos, sólo se considera vacantes para atenderlos inclusivamente y se solicita apoyo del SAANEE.	<p>Similitudes: Tres de los docentes mencionan algún grado de práctica inclusiva, aunque varía en la implementación.</p> <p>Diferencias: Docente 1: Durante el año no ha visto que se practique la cultura inclusiva Docente 2: Prácticas unitarias con dificultades para la integración. Docente 3: Trabajan a través de talleres y en el margen de la educación inclusiva. Docente 4: Habla sobre la terminología y desafíos en la práctica.</p>	La práctica de la cultura inclusiva está en sus primeras etapas, con intentos individuales de implementar estrategias. La falta de una estrategia cohesiva y sistemática indica que la implementación está en una fase temprana.

CI1	3. ¿Ha sido testigo del desarrollo de ciertas estrategias o talleres destinados a mejorar la cultura inclusiva para estudiantes diversos en su institución educativa?	No, ninguna.	En la institución educativa donde laboro no he sido testigo ni de estrategias o talleres para mejorar la cultura inclusiva	Como SAANEE si lo trabajamos, hacemos talleres de capacitación, tenemos GÍAS; de esa manera para darle las informaciones a los docentes, al personal directivo para que de qué manera ellos puedan trabajar lo que es la inclusión en sí.	La verdad que no, pero si hubiera un caso inclusivo en aula, se concientiza a los padres de familia sobre el estudiante para saber abordar la empatía hacia él y la manera de trabajo.	<p>Similitudes: Dos docentes mencionan no haber sido testigos de desarrollos inclusivos significativos.</p> <p>Diferencias: Docente 3: Menciona trabajo específico de SAANEE en talleres. Docente 4: Indica la posibilidad de inclusión en casos específicos, pero sin ejemplos claros.</p>	Las experiencias limitadas y la observación de pocas prácticas inclusivas reflejan una etapa inicial de desarrollo. Los esfuerzos aislados mencionados por algunos docentes sugieren que la implementación aún no está generalizada.
DD1	4. ¿Cómo crees que cambiaría tu enseñanza si se aplicará una cultura inclusiva en su institución educativa?	Mejoraría en el aspecto que podría yo tener más conocimiento, más estrategias para llegar a ese niño que tiene necesidades especiales; cuando tú tienes todas las herramientas a disposición digamos así, tú las puedes usar, pero si tú no tienes herramientas no las puedes usar, pero si tú tienes el conocimiento sí; entonces claro que va a ayudar.	Cambiaría positivamente porque se priorizaría el aprendizaje colaborativo, la participación equitativa e igualitaria que sería una educación también de calidad y se va fortalecer las didácticas que atiendan a cada estudiante en la diversidad.	Si lo basamos en una básica regular, creo yo que si se aplicaría sería algo favorable, pero lamentablemente en las instituciones de la básica regular nos encontramos con docentes que no son mente abierta al cambio de una inclusión, porque lo ven como un entramamiento, no quieren hacerlo, mencionan que tienen 30 alumnos regulares y cómo van a recibir un niño con discapacidad intelectual o con TEA. Entonces francamente nosotros no vemos una cultura inclusiva. Acá en lo que corresponde a Lambayeque en los distritos de Mochumi, Pacora, Ilimo que nosotros tenemos a cargo, no hay esa entrega totalmente de docentes que quieran estar abiertos a una cultura inclusiva no lo hay, tenemos muchas barreras en esos aspectos.	Definitivamente cambiaría mi plan de trabajo pues abordaría nuevas estrategias para poder atender a niños con necesidades educativas.	<p>Similitudes: Todos coinciden en que la implementación de una cultura inclusiva tendría un impacto positivo en su enseñanza.</p> <p>Diferencias: Docente 1: Mejoraría a la comprensión de la diversidad en el aula. Docente 2: Priorizaría la diversidad en la enseñanza. Docente 3: Cambiaría la base de la enseñanza regular. Docente 4: Cambiaría el plan de trabajo para abordar la inclusión.</p>	Los docentes anticipan mejoras significativas, lo que indica una expectativa positiva pero también una falta de experiencia práctica en la implementación de la inclusión. La fase inicial implica una adaptación y ajuste de métodos de enseñanza para incorporar la inclusión.

DD1	5. ¿Puedes compartir una experiencia específica donde la empatía haya mejorado tu capacidad para enseñar a estudiantes diversos?	Sí, cuando trabajé en otra institución educativa tenía un niño con ciertos rasgos de autismo pero no tuvimos ningún documento en sí que nos dijera que tenía autismo y la mamá no lo quería aceptar digamos no quería aceptar que su niño tenía necesidades especiales y tuve que trabajar con la mamá y tomar digamos esa parte empática con ella para que pueda ella mejorar incluso en su estado anímico, por que ella lloraba, sufría; cuando hay un niño con este tipo de situaciones no solamente es el niño afectado, si no la familia en sí, por que para la familia es duro aceptar que tu niño tiene necesidades especiales	Una experiencia que he podido tener ha sido con niños autistas en donde les he brindado el soporte emocional durante alguna crisis que han podido tener y también durante su proceso de desarrollo de aprendizaje en algunas dudas, haciéndole un seguimiento, un acompañamiento durante sus tareas en las que han tenido dificultades.	Sí, tuve una institución educativa que tuvo bastante empatía en el aspecto de las maestras, se comprometieron, lo trabajaron; porque la mayoría de las instituciones educativas cuando llega el SAANEE, la primera barrera que nosotros tenemos es cuando le decimos al maestro tiene que hacer el informe psicopedagógico, tiene que hacer el PEP; entonces francamente esa es la primera barrera; como dice el DUA, que nosotros somos el diseño Universal del aprendizaje pero creo que debemos partir desde ahí, desde ver que verdaderamente qué barreras yo tengo como una institución educativa para poder lograr. Pero sí tuve una buena empatía con esa institución educativa, se trabajó muy bien, trabajaron las maestras se comprometieron y el trabajo fue muy muy muy satisfactorio.	Claro que sí, aparte de ser maestra soy mamá de niña inclusiva y al notar que venía con una condición distinta me entró miedo, angustia de cómo sería tratada socialmente; pues realmente la sociedad aún no comprende las diferencias que existe sobre el mismo cielo por así decirlo; en la búsqueda de estrategias con mi hija pude darme cuenta que la inclusión es solo hablada más no practicada, por eso como madre y maestra me veo en la voluntad de atender y mejorar mi práctica docente a niños y padres, pues a veces somos los padres quienes no sabemos abordar una condición en nuestros hijos y no se tiene apoyo total de las escuelas y como resultados de ello solo existen únicas opciones en lugares terapéuticos que tienen precios inalcanzables que no todas las familias pueden pagar y como resultado obtenemos niños desatendidos.	<p>Similitudes: Todos los docentes comparten experiencias personales o profesionales relacionadas con la inclusión.</p> <p>Diferencias: Docente 1: Experiencia en otra institución educativa. Docente 2: Trabajando con estudiantes con autismo. Docente 3: Experiencia en una institución educativa trabajando empáticamente con las docentes. Docente 4: Experiencia personal como madre y docente.</p>	Las experiencias compartidas son limitadas y específicas, lo que sugiere que las prácticas inclusivas no son aún comunes ni sistemáticas.
CI1	6. ¿Qué estrategias de empatía consideras más efectivas para mejorar la enseñanza en un aula diversa?	Bueno trabajar con los padres de familia, trabajar con el niño, unirse con la familia, tener bastante comunicación con la familia para saber cómo se está manejando esta situación por la cual está pasando el niño.	Tengo en cuenta dos estrategias que para mí son relevantes, como es la de enseñar a todo el grupo actitudes de apoyo durante el trabajo en equipo si es que un amigo no puede con alguna tarea, alguna actividad propuesta y también el amor, el cariño, el aprecio que se le puede brindar también al estudiante diverso en diferentes situaciones que se puedan presentar cómo son también las crisis que se dan en aula.	Bueno, todas las aulas son diversas en primer lugar; creo que la empatía la tengo que llevar siempre con la maestra, porque la maestra es la parte principal con un alumno inclusivo, fuera uno, pueda tener dos dentro de un aula y tengo que verdaderamente ser bastante empática en ese aspecto; apoyarla, darle los apoyos visuales, los apoyos que necesita ella en todos los aspectos y creo que sí tengo esa empatía con ella puede lograrse el cambio de una cultura inclusiva dentro de una institución educativa al margen que se tiene que tener el apoyo también de la familia; porque es lo principal, la cultura inclusiva trabaja esto: familia, docentes, el directivo y en este caso SAANEE.	Creo que una de las estrategias de empatía para poder atender a los niños sería primero conocer la necesidad educativa por medio de la entrevista con sus apoderados y concientizar el entorno escolar para que su participación sea óptima y segura.	<p>Similitudes: Todos mencionan estrategias que involucran a la comunidad educativa, especialmente a los padres y estudiantes.</p> <p>Diferencias: Docente 1: Trabajo con padres y un enfoque en la comprensión de las necesidades. Docente 2: Estrategias específicas para trabajar con niños diversos. Docente 3: Diversidad en las aulas y talleres. Docente 4: Importancia de la paciencia y la comprensión de situaciones familiares.</p>	Las estrategias mencionadas son básicas y se centran en la empatía y el trabajo con padres, indicando un enfoque inicial en la sensibilización. Las respuestas reflejan la adopción temprana de estrategias para fomentar la empatía.

DD2	7. ¿Cómo influiría la sensibilización sobre la cultura inclusiva a tu nivel de compromiso con la enseñanza a estudiantes diversos?	En cuanto al compromiso yo creo que más que compromiso es empoderarme en ciertas estrategias como para poder ayudar a los niños que tienen necesidades especiales, porque si bien es cierto somos docentes pero muchas veces no tenemos los conocimientos como para ayudar a ciertos niños que tienen esos tipos de necesidades especiales, porque no todos tienen las mismas necesidades hay un niño que puede ser autista, hay otro niño que tiene falta de atención, en fin son diferentes problemas que pueda tener.	Considero que va a influir positivamente porque va a crear actitudes de respeto, de tolerancia frente a la discapacidad y así se va a fomentar la buena convivencia y por ende desarrollar empatía para que en el aula se acepte a las personas o a los estudiantes diversos con normalidad.	Bueno, aparte que nosotros hacemos nuestros talleres, creo que hay que sensibilizar bastante al maestro, que se comprometa y esa es la barrera que tenemos, es la barrera más difícil que hay; pero ahí estamos dándole y verdaderamente ver si hay algún cambio, porque hay francamente que sí, una barrera enorme que se tiene.	La manera de influir a la sensibilización es a través de capacitaciones, charlas a padres de familia, amigos y colegas; comunicando también nuestras propias experiencias y estrategias aplicadas.	<p>Similitudes: Todos coinciden en que la sensibilización tendría un impacto positivo en el compromiso de la comunidad.</p> <p>Diferencias: Docente 1: Enfatiza el compromiso en cuanto a la empatía. Docente 2: Sensibilización como herramienta para entender mejor la diversidad. Docente 3: Menciona talleres como herramienta de sensibilización. Docente 4: Considera la sensibilización clave para una mejor integración.</p>	Los docentes creen que la sensibilización tendría un impacto positivo, pero la implementación de programas de sensibilización parece estar en sus primeros pasos. La fase inicial se caracteriza por la planificación de actividades de sensibilización y compromiso comunitario.
CI2	8. ¿Qué desafíos enfrentarías si aplicarás principios de empatía y sensibilización en tu práctica docente?	Los desafíos que este momento se me van por la cabeza y que ya lo he pasado, es con los padres de familia más que con los niños, porque los niños se adaptan muy bien entre todos ellos y se ayuda creo yo si es que tú estás dentro del aula manejando la situación, pero los padres de familia muchas veces no entienden por ejemplo que por que él niño le pegó a su niño o le hizo tal o cual cosa no, entonces el padre de familia que no tiene este tipo de necesidad su hijo solamente ve por lo que es su hijo mas no se pone en el lugar del otro decir bueno el niño está pasando por esta situación y bueno lo que tengo que hacer es ayudar a mi niño para que ayude al otro pequeño.	Considero que son varios desafíos a los que me enfrentaría sobre la cultura inclusiva entre ellos el cambio de actitudes, la creación de la conciencia tanto de educadores, de toda la comunidad educativa, sociedad en general.	Bueno lo primero que haría es trabajar mano a mano con el padre de familia, directivo docente para poder englobarlo todo, de esa manera poder lograr una cultura inclusiva y siempre estar ahí presente en todos los aspectos; pero también una cosa es que yo quiera apoyar a esa institución, pero hay que ver si los maestros se dejan ayudar, porque ahí son muchos factores ya que te viene en las barreras en el aspecto del docente, en actitudinales; muchas barreras se tienen ahí, entonces creo que lo primero que tendría que hacer es sensibilizar al directivo y a los docentes en sí para lograr lo que uno quiere lograr qué son las culturas inclusivas.	Creo que uno de los desafíos es identificar casos de niños con necesidades educativas especiales y los apoderados se nieguen a considerar que tengan un hijo o hija con una condición distinta que requiere de ayuda.	<p>Similitudes: Todos los docentes mencionan desafíos relacionados con la implementación de prácticas inclusivas.</p> <p>Diferencias: Docente 1: Padres de familia ya que no comprenden que en aula hay diversidad de estudiantes. Docente 2: Menciona varios desafíos, incluyendo la actitud de otros docentes. Docente 3: Trabajar en conjunto con padres y comunidad. Docente 4: Identificación y manejo de casos específicos.</p>	Los desafíos mencionados (padres de familia que no comprenden la diversidad, actitud de otros docentes, colaboración) son típicos de una fase inicial donde la infraestructura y el apoyo aún no están completamente desarrollados. La implementación enfrenta barreras iniciales que necesitan ser superadas para avanzar.
CI1	9. ¿Cómo colaboran los agentes educativos en la promoción de una cultura inclusiva en su institución?	No, no hay hasta ahora no he visto.	Considero que no hay apoyo por parte de los agentes educativos, no contamos en la Institución educativa con psicólogos, no contamos con profesionales especializados de acuerdo a las necesidades de los niños en las aulas que cuentan con estudiantes diversos.	No mucho, lamentablemente no.	La forma en la que colaboran sería a la disposición de querer atender a niños diversos, búsqueda de estrategias para su participación en la escuela.	<p>Similitudes: Todos mencionan una falta de colaboración adecuada.</p> <p>Diferencias: Docente 1: No ha observado colaboración. Docente 2: Falta de apoyo de otros agentes educativos. Docente 3: Lamenta la falta de colaboración. Docente 4: Enfatiza la necesidad de disposición y trabajo conjunto.</p>	La falta de colaboración efectiva indica que la cultura inclusiva están en una fase de adopción temprana. Los esfuerzos colaborativos aún están por desarrollarse plenamente, reflejando una etapa inicial.

DD1	10. ¿Qué impacto general crees que tendría la cultura inclusiva en la comunidad educativa y en la calidad de la enseñanza en su institución?	<p>Bueno, mejoraría bastante en el aspecto de que al ser un niño que lo incluimos en todas las actividades, el niño incluso va a estar más feliz, más tranquilo, se va a sentir más seguro y por lo tanto va a tener la capacidad de demostrar las habilidades que pueda tener, mientras que un niño es inseguro se cohibe y no hace nada, pero si a este niño se le da todas estas estrategias ese niño se va a desenvolver, se va a desarrollar, no solamente él, vamos a ayudar a la familia, vamos a ayudar al entorno del niño.</p>	<p>Creo que el impacto sería positivo, positivo porque la cultura inclusiva tiene mucha relación con la calidad educativa en donde todos los estudiantes, todos absolutamente todos tengan una educación de calidad y eso quiere decir que sea equitativo; todos tengan igualdad y equidad, entonces al haber esos dos criterios pues la enseñanza va a ser más enriquecedora y va a aportar a los cambios en nuestra educación.</p>	<p>Creo que para que se realice ese impacto en una cultura inclusiva dentro de lo que compete el ámbito de Lambayeque, falta todavía, necesitamos el apoyo de las Ugeles, que sean un poco más empáticas, imagínate lo único que te puedo decir ¿Cuántos integrantes de SAANEE? 3, para una cantidad de Instituciones Educativas a nivel de todo Lambayeque, es un EBE; en cambio en la Ugel Chiclayo cada SAANEE está conformado por 15 o 10 maestras y creo que hay que partir desde ahí, para compartir esa cultura inclusiva creo que comenzamos desde casa, porque si no, no se puede dar. Nosotros podemos hacer muchas cosas, tenemos 15 instituciones educativas fuera de los alumnos que cada uno tiene, pero no nos alcanzamos. A una institución educativa vamos una vez al mes y eso no compensa; entonces para trabajar una cultura inclusiva creo que deberemos partir de ahí, las Ugeles deberán tomarlo como algo más importante. Nosotros ahora como SAANEE aquí en Lambayeque estamos optando la opción de que si hay niños que verdaderamente pueden necesitar el apoyo, pueden venir a al CEBE y se les apoya por ejemplo se les da clases de braille para niños con discapacidad visual, ahorita también estamos atendiendo a niños con Síndrome Down y TEA para hacerles los apoyos que ellos necesitan y así brindar los apoyos también a las maestras, eso es lo que ahora estamos trabajando y esperemos seguir pero bonito sería para que sea una cultura inclusiva en si creo que hay que partir de eso que mayormente el SAANEE acá en Lambayeque tenga más integrantes, pero eso no se puede hacer porque no hay presupuesto, la Ugel no ayuda, la Ugel no te da nada, no te da material, no te da absolutamente nada.</p>	<p>Uno de los impactos sería ser reconocida como una escuela verdaderamente inclusiva en hechos reales, puesto a que los agentes educativos están altamente preparados para atenderlos a niños con necesidades educativas y serían los padres que respaldarían este trabajo.</p>	<p>Similitudes: Todos creen que la implementación de una cultura inclusiva tendría un impacto positivo.</p> <p>Diferencias: Docente 1: Mejoraría el aspecto social y educativo. Docente 2: Impacto positivo en la comprensión de la diversidad. Docente 3: Importancia de un cambio estructural para un impacto real. Docente 4: Reconocimiento y mejora en la calidad educativa.</p>	<p>Las expectativas de un impacto positivo muestran optimismo, pero la falta de experiencias concretas sugiere que la implementación real aún está comenzando. El impacto esperado subraya la fase inicial de adopción de cultura inclusiva.</p>
-----	--	--	--	---	--	---	--