



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Cultura inclusiva en docentes que atienden a estudiantes
con discapacidad en una institución educativa del nivel
primaria en Ayacucho**

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

AUTORA

Montoya Salcedo, Corina Luz (orcid.org/0009-0005-6469-7411)

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 mis padres Ana y Mamerto quienes a través de sus consejos, sus palabras de ánimo y sobretodo su amor incondicional han sido una parte fundamental en este proceso de culminar mi segunda especialidad.

A mis dos hijos Benjamin y Gael quienes son mi motor y motivo para continuar creciendo profesionalmente.

A mis hermanos y amistades quienes de alguna u otra forma han sumado con su granito de arena de haber logrado un objetivo más en la vida.

AGRADECIMIENTO

Al concluir esta experiencia maravillosa, quiero brindar mi profundo agradecimiento a quienes hicieron posible esta meta, siempre brindandome apoyo y fortaleza. En especial menciono a Dios, mis padres, mis hijos, hermanos. Muchas gracias a cada uno de ustedes por demostrarme que si se puede lograr todas las metas trazadas siempre con el apoyo familiar.

También agradezco a la Universidad Cesar Vallejo por brindarme la oportunidad de ser partícipe de esta segunda especialidad, de la cual me llevo experiencias maravillosas para ponerlas en práctica en mi labor docente.

Agradezco también a mi asesor de tesis el Dr. Edwin Córdova Ramírez, una excelente persona en todo el sentido de la palabra y a su asistente Guillermo, por haberme brindado apoyo continuo en el desarrollo de mi trabajo académico con sus conocimientos y sobre todo por esa paciencia única para guiarme en todo momento a pesar de las circunstancias cotidianas de la vida misma.



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 QUE ATIENDEN A ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL PRIMARIA EN AYACUCHO", cuyo autor es MONTOYA SALCEDO CORINA LUZ, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20%, 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, 02 de Agosto del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CORDOVA RAMIREZ EDWIN DNI: 06638159 ORCID: 0009-0002-0242-6286	Firmado electrónicamente por: CCORDOVARA21 el 02-08-2024 09:34:58

Código documento Trilce: TRI - 0844030



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE HUMANIDADES

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, MONTOYA SALCEDO CORINA LUZ 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 QUE ATIENDEN A ESTUDIANTES CON DISCAPACIDAD EN UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA DEL NIVEL PRIMARIA EN AYACUCHO", 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
CORINA LUZ MONTOYA SALCEDO DNI: 43689511 ORCID: 0009-0005-6469-7411	Firmado electrónicamente por: CLMONTOYAM el 02- 08-2024 18:40:56

Código documento Trilce: TRI - 0844031

ÍNDICE

Carátula	
Dedicatoria	
Agradecimiento	
Declaratoria de autenticidad del asesor	
Declaratoria de originalidad del autor	
Índice.....	ii
Resumen.....	iii
Abstract.....	iv
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	3
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y Enfoque, diseño o métodos.....	12
3.2. Categorías, subcategorías y matriz de categorización.....	12
3.3. Escenario de estudio.....	13
3.4. Participantes.....	13
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	14
3.6. Procedimiento.....	14
3.7. Rigor científico.....	15
3.8. Método de análisis de datos.....	15
3.9. Aspectos éticos.....	16
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....	17
V. CONCLUSIONES.....	22
VI. RECOMENDACIONES.....	23
REFERENCIAS.....	24
ANEXOS	

RESUMEN

El objetivo del estudio fue comprender cómo la cultura inclusiva mejora el desempeño laboral y el compromiso en los docentes que atienden a estudiantes neurodiversos en una institución educativa del nivel primaria en Ayacucho. La investigación se fundamenta en teorías de inclusión educativa y neurodiversidad, destacando la importancia de la empatía y la sensibilización en la práctica docente. La investigación es de tipo cualitativo con un diseño fenomenológico. La población del estudio incluyó a la directora de la institución educativa y tres docentes del nivel primaria. Se utilizó una guía de entrevista estructurada para recolectar los datos, permitiendo obtener información detallada sobre las experiencias y percepciones de los participantes. Los resultados indicaron que la implementación de una cultura inclusiva está en una fase inicial. Los docentes reconocieron la importancia de estas prácticas, aunque mostraron una comprensión limitada sobre cómo implementarlas efectivamente. La falta de formación específica y recursos adecuados limita su aplicación práctica. Las adaptaciones pedagógicas y curriculares mostraron algunos impactos positivos iniciales, pero enfrentan desafíos debido a la falta de infraestructura y formación continua. Las conclusiones subrayan la necesidad de un mayor apoyo institucional y una planificación más estructurada para consolidar estas prácticas inclusivas. Es crucial proporcionar recursos adecuados y formación continua para maximizar los beneficios de la inclusión educativa y mejorar el ambiente de aprendizaje para los estudiantes neurodiversos.

Palabras clave: Cultura inclusiva, neurodiversidad, desempeño docente, compromiso docente.

ABSTRACT

The objective of the study was to understand how an inclusive culture improves work performance and commitment in teachers who work with neurodiverse students in a primary education institution in Ayacucho. The research is based on theories of educational inclusion and neurodiversity, highlighting the importance of empathy and sensitization in teaching practice. The research is qualitative with a phenomenological design. The study population included the principal of the educational institution and three primary level teachers. A structured interview guide was used to collect data, allowing for detailed information on the experiences and perceptions of the participants. The results indicated that the implementation of an inclusive culture is in its initial phase. Teachers recognized the importance of these practices, although they showed a limited understanding of how to implement them effectively. The lack of specific training and adequate resources limits their practical application. Pedagogical and curricular adaptations showed some initial positive impacts, but they face challenges due to the lack of infrastructure and ongoing training. The conclusions emphasize the need for greater institutional support and more structured planning to consolidate these inclusive practices. It is crucial to provide adequate resources and continuous training to maximize the benefits of educational inclusion and improve the learning environment for neurodiverse students.

Keywords: Inclusive culture, neurodiversity, teacher performance, teacher commitment.

I. INTRODUCCIÓN

En este trabajo académico se analizarán varios estudios bibliográficos sobre el fomento de una cultura inclusiva y la concienciación sobre la diversidad en el ámbito educativo, empleando métodos de referencia. Un aspecto fundamental de este desafío es promover una cultura y educación inclusivas dentro de una institución educativa, con el objetivo de facilitar el desarrollo y la participación de toda la comunidad educativa, en especial de los docentes.

A nivel internacional, la UNESCO, que promueve la equidad (2020), define la inclusión como el proceso de reconocer y atender las diversas necesidades de todos los estudiantes, aumentar su participación en el aprendizaje, la cultura y la sociedad, y disminuir la exclusión educativa.

A la vez, Lasso (2020) indica que una cultura inclusiva se enfoca en construir una comunidad segura, acogedora, colaborativa e inclusiva, lo cual es fundamental para que todos puedan aprender y para que los estudiantes alcancen los estándares más altos posibles. Como resultado, se mejora la cultura de la evaluación y se presentan nuevas oportunidades de aprendizaje inclusivo que pueden enriquecer las prácticas culturales.

Por otro lado, PADIE (2020) señala que los valores inclusivos deben ser compartidos por todos los miembros de la institución educativa, incluidos docentes, alumnos, miembros de la junta escolar y familias. Por lo tanto, los principios derivados de esta cultura inclusiva escolar son los que orientan las decisiones formuladas en las políticas escolares de cada centro y en las actividades diarias de la práctica educativa.

A nivel nacional, se destacan algunos referentes, como la Ley General de Educación No. 28044, cuyo artículo 19 establece que la educación es inclusiva en todas las etapas, formas, tipos, niveles y ciclos. En este contexto, las instituciones educativas adoptan medidas para asegurar la disponibilidad, accesibilidad, aceptabilidad y adaptabilidad en la prestación de servicios educativos eficientes, además de desarrollar planes educativos individuales para la diversidad estudiantil.

También contamos con la Ley General de la Persona con Discapacidad, la cual

establece un marco jurídico destinado a proteger y cuidar a las personas con discapacidad, al tiempo que fomenta su desarrollo mediante la integración económica, social y cultural.

Por último, mencionamos la Década de la Educación Inclusiva (2003–2012) D.S. N° 026-203, donde se indica que la ley exige que el Ministerio de Educación colabore con diversas agencias gubernamentales y la sociedad civil para diseñar planes, programas y proyectos innovadores para la educación inclusiva.

A nivel regional, la Defensoría del Pueblo, al monitorear 19 instituciones educativas tanto públicas como privadas, verificó que ninguna cumplía con los requisitos de accesibilidad para estudiantes con discapacidad motriz, tales como rampas, sanitarios para sillas de ruedas y aulas adaptadas, entre otras deficiencias. Además, señala que de las 596 instituciones educativas en la región Ayacucho, solo se contratan 7 expertos y 4 equipos del SAANE, encargados de brindar apoyo a los estudiantes con necesidades educativas especiales. Por otro lado, menciona que hay 14,717 personas con discapacidad en edad escolar, de las cuales 2,023 estudian en las escuelas y 12,694 fuera de ellas.

En respuesta a estos hallazgos, la Oficina del Defensor del Pueblo recomendó que la junta escolar de cada distrito desarrolle e implemente un programa educativo integral centrado en la diversidad.

Se generó la siguiente pregunta general: ¿De qué manera la cultura inclusiva mejora el desempeño laboral y el compromiso de los docentes en una institución educativa del nivel primaria de Ayacucho? Y las siguientes preguntas específicas: ¿De qué manera la aplicación de la sensibilización mejora el desempeño laboral de los docentes en una institución educativa del nivel primaria en Ayacucho? ¿De qué manera la aplicación de la empatía mejora el compromiso de los docentes en una institución educativa del nivel primaria en Ayacucho?

Como objetivo general: Conocer que la cultura inclusiva mejora el desempeño laboral y el compromiso de los docentes en una institución del nivel primaria de Ayacucho. Y los objetivos específicos: Conocer de qué manera la aplicación de la sensibilización mejora el desempeño laboral de los docentes de una institución educativa del nivel primaria en Ayacucho. Conocer de qué manera la aplicación de

la empatía mejora el compromiso de los docentes de una institución educativa del nivel primaria en Ayacucho.

El objetivo principal de este estudio es dotar a los docentes de las herramientas necesarias para que se conviertan en agentes de cambio con valores sólidos, conocimientos adecuados y actitudes que los impulsen a participar activamente en la diversidad educativa, con el fin de crear un ambiente seguro, acogedor y estimulante que empodere a los estudiantes.

Cabe señalar que en la institución educativa de nivel primario en Ayacucho se observan problemas en la aplicación de estrategias inclusivas durante el proceso de acompañamiento a un estudiante con diagnóstico de TEA por parte del personal docente. Debido a esto, se planea potenciar con diversas estrategias y charlas sobre temas de inclusión, diferencias y otros.

Frente a estas actividades, las familias se sentirán respaldadas y orientadas a lo largo de todo el proceso, lo que resultará en una mayor participación tanto en el hogar como en la escuela.

Esta investigación tiene un enfoque cualitativo, dado que incluye una metodología, un diseño, participantes y herramientas como entrevistas de alta calidad, y se realizará en un lugar específico.

El presente trabajo de investigación tiene la siguiente delimitación:

TEMA: prácticas inclusivas en docentes que atienden a estudiantes con discapacidad en una institución educativa del nivel primaria en Ayacucho.

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: Educación y calidad educativa. UNIDAD DE ANÁLISIS: prácticas inclusivas y clima positivo

PROBLEMÁTICA: la no aplicación de prácticas inclusivas para estudiantes con la condición del trastorno de espectro autista.

POBLACIÓN DE ESTUDIO: estudiantes con discapacidad.

LUGAR DE ESTUDIO: una institución educativa del nivel primaria de Ayacucho. AÑO

DE ESTUDIO: 2023

DURACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN: 8 meses

II. MARCO TEÒRICO

En cuanto a los antecedentes, al abordar una problemática que actualmente está poco cubierta, especialmente en el sector educativo, se revisaron fuentes de información relacionadas con las categorías de la investigación, abarcando contextos internacionales, nacionales y locales, los cuales se presentan a continuación.

A nivel internacional, Julio Cristhian Jiménez Carrillo y Paulina Meza Villavicencio señalan que el estudio de una cultura inclusiva y su impacto en la conciencia de la diversidad todavía carece de estrategias de diversidad adecuadas para alcanzarlo. Los resultados destacan la importancia de emplear estrategias metodológicas que consideren el valor de la inclusión, las tendencias de enseñanza inclusiva y la atención a la diversidad, así como la adecuada planificación y adaptación de los planes de estudio y el trabajo interdisciplinario dentro de la comunidad educativa, ya que algunos estándares pueden ser mejorados intencionadamente gracias a la diversidad.

Según Oriana Celeste Leal Romero y Manuela Díaz Guarnizo (Bogotá, noviembre 2019), dentro de la educación inclusiva, la cultura inclusiva representa una de sus dimensiones clave y está afectada por la solidez de las conexiones emocionales. La organización metódica actual contempla la observación de las expresiones emocionales en las aulas para diseñar e implementar intervenciones dirigidas a educandos y educadores con la intención de estimular una cultura inclusiva en las instituciones educativas. La recolección de datos se realizó en el Colegio Nuevo Gimnasio, una institución privada en Bogotá, Colombia. Se administraron cuestionarios para evaluar las actitudes de los estudiantes y profesores de sexto y noveno grado hacia el deterioro cognitivo y la inclusión. Además, se llevaron a cabo grupos focales con profesores para intercambiar consejos y se realizaron talleres de sensibilización con los estudiantes. Este estudio se aplicó directamente en una institución donde se evidenció una carencia en el tema de inclusión.

Según el Lic. Marcelo Álvaro Rivero y Guzmán (2019), la empatía se refiere a nuestra capacidad para percibir los pensamientos, sentimientos o acciones de una persona, considerando sus propios sentimientos, demandas y conflictos, con el

propósito de averiguar qué está ocurriendo y qué está causando sus reacciones, pensamientos y sentimientos. La empatía contribuye a consolidar los lazos con la familia, los amigos y la sociedad en general. La meta de este estudio es entender a las personas, sus pensamientos y comportamientos, y entenderlas mejor "poniéndose en su lugar". Este trabajo tiene como objetivo demostrar que, al comprender las razones, restricciones y circunstancias de las personas, La empatía es una cualidad esencial para asimilar y establecer nuevas asociaciones sincrónicas con el entorno. En la preparación de este artículo, revisamos investigaciones y manuales sobre empatía y concluimos que esta habilidad es crucial en todas las áreas de la vida para mejorar la comprensión y comunicación. El término empatía debe ser priorizado en todos los campos de la vida, ya que tiene un impacto positivo en la socialización.

Según Sanango Jimenes, Jessica Silvana (2021), la inclusión en la educación abarca múltiples aspectos, incluyendo una cultura inclusiva, que se define como un conjunto de actitudes y valores que promueven un ambiente de respeto y tolerancia dentro de un contexto diverso. La comunidad universitaria está compuesta por diversos actores, tales como docentes, administrativos, autoridades, padres de familia y estudiantes, cada uno con su propia visión sobre cómo puede manifestarse una cultura inclusiva en el ámbito educativo.

Desde una perspectiva de métodos mixtos, se utilizó una encuesta basada en el Índice de Inclusión de Booth y Ansko, con una muestra aleatoria de 325 estudiantes para recoger datos sobre cultura, prácticas y políticas institucionales. Además, se organizó un grupo focal de 25 estudiantes para obtener sus opiniones y experiencias dentro de la universidad.

Los resultados obtenidos fueron en su mayoría positivos, reflejando la cultura institucional de inclusión en la educación a través de principios como tolerancia, respeto, igualdad, solidaridad, bondad, fraternidad, convivencia pacífica, accesibilidad y aceptación de la diversidad, siguiendo la práctica ideal de la filosofía salesiana de Bosco. No obstante, la discusión también abordó temas de moral y justicia. Todas las instituciones educativas deben trabajar en función de la inclusión

y la diversidad de los estudiantes, lo cual contribuirá significativamente a visualizar cambios.

Según Pello Aramendi Jauregui (2022), para organizar la discusión, se presentarán los resultados del estudio en relación con los tres objetivos establecidos. Se puede concluir que los recursos y medidas más valiosos en el ámbito de la diversidad se caracterizan por dos actitudes principales: la sensibilidad y el respeto hacia la diversidad, y la promoción de la cooperación entre los distintos participantes educativos (estudiantes, profesionales y familias).

En términos de colaboración, los docentes entrevistados confirmaron que es una estrategia altamente efectiva para manejar la diversidad. Diversos autores han destacado las ventajas del aprendizaje cooperativo, que fomenta la ayuda mutua, la comunicación e interacción entre iguales, el sentido de responsabilidad y valores, así como mejora el clima en el aula y la percepción de las diferencias como oportunidades educativas y de crecimiento personal. Por lo tanto, parece adecuado exigir a los profesores de FPB una mayor formación en aspectos relacionados con la diversidad, especialmente para fomentar el aprendizaje cooperativo en el aula. Se debe trabajar en equipo (estudiantes, docentes y familias) para lograr un aprendizaje más significativo.

Según la autora María Julieta Ponce-Solórzano (2020), las escuelas inclusivas han experimentado una transformación significativa, principalmente gracias al esfuerzo de grupos organizados, docentes, programas y proyectos de cooperación nacional e internacional, así como a importantes esfuerzos sociales recientes. El estudio sugiere algunas formas de integración universal en la educación inclusiva, que sirven como contexto para la formación de profesionales y sus futuros roles.

La investigación documental, que combina información y datos de medios impresos, audiovisuales o electrónicos, se basa en obras previamente desarrolladas para ampliar y profundizar la comprensión de su naturaleza. Los objetivos planteados son: profundizar en la comprensión del papel de los docentes en la educación de principiantes, con el fin de promover el desarrollo saludable de su práctica profesional y fomentar un trabajo inclusivo en la enseñanza de los estudiantes.

Los principales hallazgos indican que el papel del profesorado es fundamental, gracias a una sensibilidad y sensibilización en torno a la educación y su diversidad, así como a actitudes, comportamientos y habilidades orientadas a la inclusión de personas con demandas particulares. El rol de los maestros a lo largo del proceso educativo es crucial, por lo tanto, se debe enfatizar la importancia de utilizar diversas estrategias aplicables a educandos con diversidad.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: La investigación básica hace referencia a estudios experimentales o teóricos llevados a cabo principalmente para obtener nuevos conocimientos respecto a los fundamentos de fenómenos y hechos perceptibles, sin la intención de aplicar estos conocimientos de manera específica o con un propósito particular (CONCYTEC, 2018).

3.1.2 Diseño o método de investigación: “El método fenomenológico facilita de manera especial el conocimiento de las realidades escolares, particularmente las experiencias de los actores del proceso formativo”. Sus enfoques pueden ser hermenéutico y empírico”.

3.2 Categorías, Subcategorías y matriz de categorización: Mencionamos las dos categorías: De acuerdo con Baena (2017), las categorías son juicios respaldados a nivel científico que especifican las definiciones. En esta investigación, la categoría principal se etiqueta como cultura inclusiva, y las subcategorías son: sensibilización, empatía, desempeño laboral y compromiso (ver anexo 1).

3.3 Escenario de estudio:

El presente estudio se realizó en el departamento de Ayacucho, en una institución educativa de nivel primaria con formación poli docente completa, perteneciente a la UGEL Paucar del Sara Sara, ubicada en el distrito de Sara Sara.

3.4 Participantes:

Los participantes seleccionados, de acuerdo con el juicio de la investigadora y fundamentados en el enfoque de análisis y las categorías investigativas, son: 1 directivo que se encuentra en la cuarta escala magisterial, con 13 años de experiencia como docente y 10 años como directivo. Además, participaron 3 docentes de nivel primaria, quienes no tienen capacitación en educación inclusiva.

a. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Para llevar a cabo la recolección de información, es necesario proporcionar algunas respuestas sobre cómo se realizará el proceso. En este contexto, Sánchez, M., Fernández, M. y Díaz, J. (2021) afirman que los métodos e instrumentos de obtención de datos incluyen procedimientos y actividades dirigidos a establecer las

condiciones para la medición, análisis y/o interpretación de la información. Respecto a la entrevista, Richards (1992) define "una charla dirigida entre el investigador y un individuo o conjunto de personas con el objetivo de recolectar información". Además, Arias y Covinos (2021) indican que este instrumento ofrece la finalidad de obtener datos proporcionados por el entrevistado relacionados con la investigación, para que luego el investigador realice un análisis de los resultados sin manipular la información proporcionada.

El formato empleado para las entrevistas con directivos y docentes fue un esquema de entrevista. La ficha técnica de esta guía comprende aspectos como el nombre del esquema, la sección de investigación y la cifra de preguntas abiertas sobre las subcategorías, la escala de valoración utilizada para identificar las temáticas emergentes y el autor del proyecto de investigación. Además, se emplearon técnicas como la observación, la entrevista a profundidad y la revisión de documentos, junto con técnicas de obtención de datos como la guía de entrevista, grabaciones y/o fichas de investigación.

3.6 Procedimiento de recolección de datos:

Se llevó a cabo mediante una guía de entrevista, que fue diseñada con base en la redacción de los objetivos. Primero, se requirió el consentimiento informado a cada participante en la entrevista y luego se ejecutaron las entrevistas de manera directa y personal, comenzando con el director y los instructores que ejercen en la institución educativa de nivel primaria, con el propósito de estudiar cómo cada uno enfrenta el fenómeno de la problemática investigada. Se organizó la hora, el lugar y la fecha con cada participante, y la duración de cada entrevista fue de alrededor de 60 minutos. Los conocimientos proporcionada se organizó en un diagrama para su evaluación. Las preguntas y respuestas de las entrevistas se estructuraron en formato horizontal, y se implementó la triangulación metodológica de las evidencias, que luego fueron evaluados y comprendidos, tal como señalan Aguilar y Barroso (2015).

3.7 Rigor científico:

El rigor científico asegura que la metodología empleada, el análisis realizado, la interpretación llevada a cabo y el informe de resultados sean sólidos y carentes de

parcialidad. Según Vasconcelos (2021), la información confiable se define como aquella que permite establecer una firmeza y constancia en relación con las conclusiones ofrecidas por los contribuyentes, sin modificar los datos obtenidos. Con este fin, se preparó una guía de preguntas para las entrevistas centrada en los segmentos pertinentes a la cuestión de la investigación, la cual se dirigió a los entrevistados de manera meticulosa. Posteriormente, las entrevistas fueron transcritas con precisión, reflejando fielmente lo manifestado por los informantes. Además, la investigadora mantuvo una actitud de exactitud y neutralidad constante. El rigor científico, en consecuencia, asegura una metodología rigurosa, una revisión detallada, una evaluación precisa y un reporte de hallazgos que se mantiene sólido e imparcial.

3.8 Método de análisis de la información:

Se puso en marcha la transcripción detallada de los audios de las entrevistas realizadas, lo cual permitió posteriormente proceder con una codificación abierta de cada una de ellas. La codificación se basó en los detalles importantes suministrados por los participantes acerca de sus comportamientos hacia la cultura inclusiva, de la misma forma en los factores más destacados y recurrentes de sus respuestas. Una vez realizada la codificación, los códigos obtenidos se organizaron en categorías más extensas, con el objetivo de facilitar la integración y organización de la información. A continuación, se realizó una revisión exhaustiva de estas categorías para identificar cuáles eran las más significativas y para establecer una lógica coherente en la estructuración de los hallazgos. Además, se efectuó un cruce de la información recopilada de los participantes a través del cuestionario y la entrevista. Para llevar a cabo el análisis correspondiente, se recurrió al software Excel como herramienta de apoyo.

La información obtenida a través de las entrevistas fue organizada cuidadosamente con el propósito de abordar el problema planteado y cumplir con los objetivos de la investigación. En primer lugar, se llevó a cabo la conversión a texto completo de todas las entrevistas grabadas. Posteriormente, se implementó una revisión y edición minuciosa de estas transcripciones, con el objetivo de remover partes insustanciales propios del lenguaje oral. Esta tarea se efectuó con especial

atención, ya que las reiteraciones y los énfasis en ciertas expresiones podían tener un significado particular en el asunto discutido. Todas las entrevistas fueron identificadas mediante una etiqueta que consistía en un número o un “nombre” distintivo (por ejemplo, A1), lo que facilitó su localización y referencia. Además, se ejecutó una clara variedad en el texto correspondiente al entrevistador y el texto correspondiente a las respuestas del entrevistado.

En el primer caso, se utilizó la escritura en mayúscula, mientras que en el segundo caso se optó por el uso de minúscula. El texto de cada entrevista fue cuidadosamente seleccionado y organizado, considerando tanto las categorías establecidas de antemano como las recientes. Este método de organización se puso en práctica mediante una codificación, para lograr identificar y seleccionar las pautas presentes, y así extraer conclusiones fidedignas que respondan al problema analítico. En este contexto, se comprende que "Los datos obtenidos sirven como las piezas que el analista organiza con base en la evidencia recogida, orientando la búsqueda de nuevas evidencias que se integran en un esquema emergente de significados que representa la realidad analizada" (Rodríguez et al., 1996).

3.9 Aspectos éticos:

En la implementación de la investigación, se dio prioridad a la autorización informada de todas las personas que participaron en el proceso investigativo. La confidencialidad de los datos correspondientes a las instituciones y a los individuos que constituyen la población de estudio fue mantenida con la máxima discreción. El instrumento de investigación se aplicó solamente tras facilitar la información necesaria y asegurar la autorización de los entrevistados. De manera continua, se impidió cualquier forma de plagio, fraude o engaño. De acuerdo con lo señalado por Armijo et al. (2021), se buscó cumplir rigurosamente con los estándares de rigor científico, asegurando así la competencia profesional en el manejo de la investigación.

En virtud de esto, se aplicó el código de ética de la UCV, que establece la no maleficencia, entendida como el respeto por la integridad física y mental de todos los participantes del estudio. Se asegura también la autonomía de los participantes para decidir continuar o retirarse de la investigación, buscando siempre que

obtengan beneficios de los resultados. Es relevante resaltar el principio de respeto, que incluye la protección de la información (confidencialidad), y el compromiso con la transparencia, la honestidad y la correcta atribución de autorías, como se especifica en las referencias según las normas APA (séptima edición).

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Objetivo General: Conocer cómo la cultura inclusiva mejora el desempeño laboral y el compromiso de los docentes en una institución del nivel primaria de Ayacucho

El análisis de los datos recolectados a través de la matriz de triangulación mostró que las actividades asociadas con la cultura inclusiva en la institución educativa de nivel primario en Ayacucho se encontraban en una etapa inicial de desarrollo. A continuación, se detallan los resultados obtenidos en respuesta a cada una de las preguntas formuladas, y se vinculan estos resultados con las unidades de análisis correspondientes.

Los docentes reconocieron la importancia de la cultura inclusiva, pero mostraron una comprensión limitada sobre cómo implementarla efectivamente. Uno de los docentes comentó: "Exactamente no te puedo definir lo que es la cultura inclusiva porque no tengo suficiente conocimiento en el área", Esto sugiere que, a pesar de que se reconoce la importancia de estos conceptos, la ausencia de una formación específica restringe significativamente la capacidad de los docentes para integrar y aplicar estos principios en su práctica cotidiana.

Ninguno de los docentes había observado una aplicación consistente de la cultura inclusiva en su institución. Un docente mencionó: "No, ya que no se brindan apoyo a los docentes para poder implementar estrategias inclusivas". Esto sugiere que la institución carece de un enfoque estructurado y apoyo sistemático para promover la inclusión, lo cual es un indicador de que estas prácticas están en sus primeras etapas de desarrollo.

Todos los docentes coincidieron en que la implementación de la cultura inclusiva provocaría cambios significativos en su enseñanza. Sin embargo, estos cambios aún no se han materializado debido a la falta de aplicación. Un docente indicó: "Muchísimos cambios podría decirle, ya que los niños tendrían una educación más equitativa y participativa". Esto refleja una expectativa positiva, pero también una fase inicial de implementación donde las ideas aún no se han traducido en acciones concretas.

Los docentes identificaron varios aspectos que necesitan fortalecer, como la

empatía, el compromiso y la formación continua. Un docente expresó: "El primer aspecto sería el fortalecimiento emocional y el conocimiento sobre estrategias inclusivas". Este reconocimiento de áreas a mejorar indica una disposición a avanzar, pero también subraya que la institución está en el comienzo del proceso de construcción de una cultura inclusiva efectiva.

Gráfico 1.



Fuente: Elaboración propia.

Primer Objetivo Específico: Conocer cómo la aplicación de la sensibilización mejora el desempeño laboral de los docentes

Los datos revelaron que la sensibilización es vista como un factor fundamental para optimizar el desempeño laboral de los docentes. Sin embargo, se observó que esta práctica todavía se encuentra en una fase inicial de implementación.

La mayoría de los docentes admitieron tener un conocimiento limitado sobre estrategias específicas. Uno de ellos comentó: "Quizás en este punto debo aceptar mi falta de conocimiento en estrategias específicas". Esta respuesta sugiere que los docentes están en una fase de autoconciencia sobre la necesidad de sensibilización y formación en estrategias inclusivas.

Todos los docentes estuvieron de acuerdo en la importancia de trabajar la cultura inclusiva desde la educación básica. Un docente afirmó: "Por supuesto que sí, ya que los maestros debemos adaptarnos a las necesidades de todos los estudiantes". Aunque hay un reconocimiento de esta necesidad, la implementación práctica aún está en sus primeras etapas, lo que limita el impacto real en el desempeño laboral. Gráfico 2.



Fuente: Elaboración propia.

Segundo Objetivo Específico: Conocer cómo la aplicación de la empatía mejora el compromiso de los docentes

Los resultados indicaron que los docentes consideran la empatía como un factor crucial para mejorar su compromiso, aunque la aplicación de esta práctica también se encuentra en una fase inicial.

Los docentes destacaron la empatía y la formación continua como aspectos esenciales. Uno de ellos mencionó: "Como docente puedo referirte que si se notaría un cambio significativo en la manera de enseñar". Esto refleja una conciencia inicial sobre la importancia de la empatía, pero también una falta de experiencias prácticas que respalden este entendimiento.

Los docentes sugirieron varios métodos para fomentar la cultura inclusiva, como talleres y formación continua. Un docente indicó: "Mi persona fomentaría a través de talleres informativos y formativos". Sin embargo, la falta de implementación de estos talleres refleja que la práctica de la empatía y otras estrategias inclusivas aún no están plenamente integradas en la cultura institucional.

Gráfico 3.



Fuente: Elaboración propia.

Discusión

Los datos obtenidos en este estudio fueron evaluados en relación con las teorías y antecedentes que se revisaron en la introducción del estudio. La literatura existente indica que una cultura inclusiva es esencial para fomentar la equidad y optimizar las prácticas educativas (Jiménez Carrillo y Mesa Villavicencio, 2020). No obstante, los hallazgos de esta investigación mostraron que la implementación de una cultura inclusiva en la institución educativa de nivel primario en Ayacucho se encuentra en sus primeras fases de desarrollo.

Los docentes reconocieron la relevancia de la cultura inclusiva, aunque su comprensión y capacidad para aplicarla eran limitadas. Esta situación está en línea

con las observaciones de Leal Romero y Díaz Guarnizo (2019), quienes subrayaron la necesidad de contar con estrategias metodológicas bien definidas y una planificación adecuada para lograr una inclusión efectiva. En el contexto específico de Ayacucho, se identificó que la falta de formación especializada y el insuficiente apoyo institucional constituyen obstáculos importantes que dificultan la implementación efectiva de prácticas inclusivas.

La sensibilización y la empatía se identificaron como componentes cruciales para elevar el desempeño laboral y el nivel de compromiso de los docentes, respectivamente. Estos resultados están en consonancia con la teoría propuesta por Rivero y Guzmán (2019), quienes destacan la relevancia de la empatía en el desarrollo de vínculos positivos y en la evolución de las prácticas docentes en general. No obstante, en la práctica cotidiana, los docentes de la institución educativa en Ayacucho aún no han tenido la oportunidad de recibir la formación adecuada que les permita desarrollar y aplicar plenamente estas habilidades esenciales.

Además, los resultados mostraron que los docentes están dispuestos a adoptar prácticas inclusivas en su labor educativa; sin embargo, no cuentan con las herramientas adecuadas ni con el apoyo necesario para llevarlas a cabo de manera efectiva. Esta carencia en la implementación práctica está en línea con la observación hecha por Sanango Jiménez (2021), quien destacó la necesidad de contar con un entorno educativo que fomente la diversidad y la inclusión mediante la sensibilización y el respeto mutuo entre los miembros de la comunidad educativa.

En conclusión, aunque los docentes de la institución educativa de nivel primario en Ayacucho han reconocido la relevancia de la cultura inclusiva y han demostrado una actitud positiva hacia su implementación, la ausencia de formación específica y el insuficiente apoyo institucional han restringido su capacidad para aplicar estas prácticas de manera efectiva. Estos descubrimientos resaltan la necesidad de desarrollar e implementar programas de formación adecuados, así como de proporcionar los recursos necesarios, con el fin de promover una cultura inclusiva que contribuya a mejorar tanto el desempeño laboral como el compromiso de los docentes.

V. CONCLUSIONES

Los hallazgos revelaron que las actividades vinculadas con la cultura inclusiva dentro de la institución educativa de nivel primario en Ayacucho se encontraban en una etapa preliminar. A pesar de que los docentes reconocieron la relevancia de fomentar una cultura inclusiva, manifestaron tener una comprensión restringida acerca de los métodos y estrategias para poner en práctica dicha cultura de manera efectiva. Esta situación subraya la necesidad de proporcionar formación especializada y apoyo institucional para promover un avance significativo en la implementación de estos principios inclusivos.

Los docentes coincidieron en que la sensibilización y la empatía son elementos cruciales para potenciar tanto el desempeño laboral como el nivel de compromiso dentro del entorno educativo. No obstante, estos conceptos aún se encontraban en una fase de reconocimiento principalmente teórico, sin una implementación práctica que tuviera un impacto notable. Esta condición resalta la necesidad inmediata de establecer programas de formación que capaciten a los docentes para desarrollar y aplicar estas habilidades de manera efectiva en su práctica cotidiana.

Aunque los docentes demostraron una actitud favorable hacia la adopción de prácticas inclusivas, se enfrentaban a una carencia notable de las herramientas y el respaldo necesarios para llevar a cabo estas prácticas de forma efectiva. La ausencia de estrategias claramente definidas y de recursos adecuados restringió significativamente la capacidad de los docentes para promover y establecer una cultura inclusiva dentro de la institución educativa.

Los hallazgos subrayaron la necesidad urgente y prioritaria de establecer programas de formación continua y de ofrecer recursos adecuados para respaldar a los docentes en la implementación de una cultura inclusiva. La mejora en el desempeño laboral y en el nivel de compromiso de los docentes está íntimamente ligada a la disponibilidad de estos recursos, así como al apoyo institucional que facilite la integración efectiva de prácticas inclusivas en el entorno educativo. Este apoyo es fundamental para asegurar que las prácticas inclusivas se integren de manera efectiva y sostenida en el día a día educativo.

Los hallazgos destacaron la urgente demanda de establecer programas de

formación continua y ofrecer recursos idóneos para apoyar a los docentes en la implementación de una cultura inclusiva. La mejora del desempeño laboral y el compromiso de los docentes están fuertemente condicionados por la disponibilidad de estos recursos y del apoyo institucional para integrar prácticas inclusivas de manera efectiva en el entorno educativo.

VI. RECOMENDACIONES

Para el Director: Se recomienda la implementación de un programa de formación continua enfocado en cultura inclusiva para todos los docentes de la institución. Este programa debe garantizar que cada docente reciba capacitación especializada en estrategias inclusivas y en el desarrollo de la empatía. Además, es esencial que el programa incluya una variedad de componentes, tales como talleres prácticos, sesiones de sensibilización, y la creación de un espacio colaborativo para compartir experiencias y mejores prácticas. Es crucial que el Director actúe como promotor y facilitador de un entorno de apoyo y colaboración, en el cual los docentes se sientan respaldados y motivados para incorporar nuevas estrategias inclusivas en su labor.

Para los Docentes: Se les recomienda adoptar una actitud proactiva y comprometida hacia la formación en cultura inclusiva, participando de manera activa en todos los programas de capacitación que se ofrezcan. Es fundamental que los docentes apliquen las estrategias y conocimientos adquiridos durante estos programas en su práctica diaria en el aula. Además, deben esforzarse por fortalecer su capacidad de empatía y sensibilización, con el objetivo de crear un entorno educativo caracterizado por el respeto y el apoyo para todos los estudiantes. Se aconseja que los docentes colaboren entre sí y con otros profesionales de la educación para intercambiar conocimientos y experiencias, de manera que puedan enriquecer y mejorar continuamente sus prácticas inclusivas.

Para el Ministerio de Educación: Es crucial que el Ministerio elabore y distribuya políticas y directrices detalladas sobre la implementación efectiva de la cultura inclusiva en todas las instituciones educativas. Estas políticas deben asegurar que todos los niveles del sistema educativo estén plenamente alineados con los principios de inclusión. Además, el Ministerio debe proporcionar recursos adecuados y suficientes, que incluyan financiamiento para programas de formación continua, materiales educativos inclusivos, y apoyo técnico especializado. Se recomienda también establecer un sistema integral de monitoreo y evaluación que permita medir de manera precisa el progreso en la implementación de la cultura inclusiva. Este sistema debe estar diseñado para ajustar las políticas según sea necesario, con el objetivo de promover una educación equitativa y de alta calidad.

REFERENCIAS

Cansino, P. A. P. (2017). Inclusión educativa y cultura inclusiva. *Revista de Educación Inclusiva*, 10(2), 213-226.

Ravelo Carvajal, L., & Bonilla Vichot, I. D. L. C. (2022). La cultura inclusiva en la formación inicial del Licenciado en Educación Pedagogía-Psicología. *Conrado*, 18(86), 165-173.

Jiménez Carrillo, J., & Mesa Villavicencio, P. (2020). La cultura inclusiva para la atención a la diversidad. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 8(SPE5).

Valdés, R., & Pérez, N. (2021). Celebrar la diversidad y defender la inclusión: la importancia de una cultura inclusiva. *Revista F@ ro*, 1(33).

Morán, A. P. (2014). Pedagogía de las diferencias y la equidad... Desde y hacia una educación-cultura inclusiva de paz positiva e integral. *Ra Ximhai: revista científica de sociedad, cultura y desarrollo sostenible*, 10(4), 227-256.

Sosa Hernández, M. D. P., & Villafuerte Alvarez, C. A. (2022). Cultura inclusiva: Camino hacia la atención de diversidad en la educación. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(26), 1918-1931.

Tenti Fanfani, E. (1995). Una carrera con obstáculos: la profesionalización docente.

Cuello, R. B., Fructus, R. C., & Panduro, J. D. A. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *Revista de investigación valor agregado*, 7(1), 54-60.

Rodríguez-Marulanda, K. P., & Lechuga-Cardozo, J. I. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, (87), 79-101.

Ccora, R. P., & Castañeda, J. M. (2015). Clima organizacional y desempeño laboral docente en instituciones educativas de nivel primario y secundario. *Apuntes de Ciencia & Sociedad*, 5(2), 334-338.

Reyes Velásquez, R. J. (2021). Estrategias didácticas innovadoras para mejorar el desempeño docente. *Journal of Latin American Science*, 5(2), 853-883.

Cóndor, B. H., & Bunci, M. R. (2019). La evaluación al desempeño directivo y

docente como una oportunidad para mejorar la calidad educativa. *Cátedra*, 2(1), 116-131.

Nuñez, F. A., Porrás-Cruz, L. T., & Cárdenas-Soler, R. N. (2021). Empatía y educación en la infancia y la niñez: un estado actual de la cuestión. *Pensamiento y Acción*, (31), 74-90.

Carril Merino, M. T. (2019). Empatía y perspectiva histórica. Un estudio con profesores de educación primaria en formación.

Carneiro, Z. V., & López, A. V. (2016). La educación en valores a través de "La vida es sueño": una propuesta para trabajar la interculturalidad en Educación Primaria. *Docencia e Investigación: revista de la Escuela Universitaria de Magisterio de Toledo*, 41(26), 77-88.

Maldonado Recio, M. T., & Barajas Esteban, C. (2018). Teoría de la mente y empatía. Repercusiones en la aceptación por los iguales en niños y niñas de Educación Infantil, Primaria y Secundaria. *Escritos de Psicología (Internet)*, 11(1), 10-24.

Corral-Martínez, M., & Gómez-Cuevas, A. M. (2021). Inteligencia emocional, empatía y comportamiento disruptivo: estudio piloto en un aula de primaria. *Informació psicològica*, (121), 118-128.

Saltos, E. R. R., Martínez, M. E. M., & Gámez, M. R. (2020). Importancia de la empatía docente-estudiante como estrategia para el desarrollo académico. *Dominio de las Ciencias*, 6(3), 23-50.

Marín Contreras, G. P. (2019). La empatía en el contexto de preescolar.

Vaquier, L. M. V. La empatía en la interacción profesor alumno en el nivel preescolar. Estudio de Caso.

Alvarez, A. M. H., & de la Cruz, M. D. B. (2020). Autoeficacia y empatía en docentes mujeres del nivel preescolar. *Revista ConCiencia*, 5(2), 60-69.

Sotelo Rojas, J. S. (2022). La empatía docente y el trabajo colaborativo en una universidad de la región Lima provincias, 2022.

Campos, J. E. V. (2020). Empatía docente y su incidencia en el rendimiento académico de los estudiantes del Nivel Secundario. *Educación Superior*, 19(29), 139-2000.

de Pérez, Y. D. C. P., & Suárez, G. J. P. (2012). Compromiso docente para una acción escolar eficaz y solución en la mejora de la equidad educativa. *Revista Electrónica Diálogos Educativos. REDE*, 12(23), 106-116.

Bejarano, A. M. R. (2020). Educación inclusiva, criticidad y compromiso social. Innovación docente y Aprendizaje-Servicio en la formación inicial docente. *REDU: Revista de Docencia Universitaria*, 18(1), 233-248.

Sosa Hernandez, M. D. P. (2023). Actividades lúdicas en cultura inclusiva para docentes de instituciones educativas públicas del nivel primaria. Chulucanas, 2023.

Chavez Albarran, O. T. (2023). La cultura inclusiva: una mirada hacia las instituciones educativas públicas en el Perú, 2023.

Espinoza, L., Lagos, N., Hernández, K., & Ledezma, D. (2021). Cultura y políticas inclusivas en profesorado chileno de educación primaria y secundaria. *CS*, (34), 17-42.

ANEXOS

Anexo 1: Tabla de categorización

CATEGORÍA DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	CATEGORÍA	SUBCATEGORÍA	CÓDIGOS
Cultura inclusiva	<p>La cultura inclusiva se enfoca en crear una sociedad segura, acogedora, colaborativa e inclusiva, una base importante para que todos aprendan y para que los estudiantes alcancen el nivel más alto posible, su propósito es desarrollar un código común, que sea compartido por la comunidad educativa. Como resultado, la cultura de evaluación mejora y apunta a nuevas oportunidades de aprendizaje inclusivo que refuerzan las prácticas culturales.</p> <p>(LASSO-2020)</p>	Cultura inclusiva	Empatía	C-1
			Sensibilización	C-2
Docentes	<p>Se refiere al grupo de profesionales de la educación responsables de la enseñanza y el aprendizaje en un contexto escolar (Hargreaves, 2000).</p>	Docentes	Desempeño laboral	D-1
			Compromiso docente	D-2

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos.

Guía de entrevista al Directivo, Docente y Especialista de Educación

Título de trabajo académico	Cultura inclusiva en docentes en una institución educativa del nivel primaria en Ayacucho.
Lugar o Región	Ayacucho
Objetivo General	Comprender que la cultura inclusiva mejora el desempeño laboral y el compromiso de los docentes en una institución educativa del nivel primaria de Ayacucho.
Entrevistado	
Fecha: Hora: Duración:	
Investigador responsable	Montoya Salcedo, Corina Luz
Observaciones	
Preguntas <ol style="list-style-type: none">1. ¿Qué opina usted sobre cultura inclusiva?2. ¿Usted a observado la aplicación de una cultura inclusiva en su institución educativa?3. ¿Usted cree que habría cambios en su enseñanza como docente si se aplicara una cultura inclusiva en su institución educativa?4. ¿Qué aspectos debería fortalecer los docentes para fomentar una cultura inclusiva y mejorar su desempeño laboral?5. ¿Usted de manera personal conoce estrategias para trabajar cultura inclusiva desde su aula de clases?6. ¿Considera usted que es importante trabajar en base a la empatía para mejorar el compromiso de los docentes frente a la inclusión?7. ¿Para usted como docente cual sería la parte más difícil para implementar la cultura inclusiva en su institución educativa?8. ¿Cómo usted fomentaría la cultura inclusiva en su institución educativa?9. ¿Usted cree que si se realizara talleres o capacitaciones sobre cultura inclusiva a los docentes mejorarían su desempeño laboral?	

Anexo 4.

Consentimiento Informado

Título de la investigación: Cultura inclusiva en docentes en una institución educativa del nivel primaria en Ayacucho.

Investigadora: Montoya Salcedo Corina Luz

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Cultura inclusiva en docentes en una institución educativa del nivel primaria en Ayacucho”., cuyo objetivo es Comprender que la cultura inclusiva es clave fundamental para promover el respeto, la tolerancia y la equidad entre los estudiantes en general.

Esta investigación es desarrollada por estudiantes de pregrado 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 promover las practicas inclusivas en los docentes para que estos desempeñen un papel crucial en la creación de un ambiente inclusivo en el aula, en una institución educativa del nivel primaria de Ayacucho.

Procedimiento

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

- a. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Actitud docente en la atención a estudiantes con discapacidad intelectual en una institución educativa, Ucayali”.
- b. 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) Montoya Salcedo Corina Luz, email: coryluz.mosa@gmail.com y Docente asesor Dr. Edwin Córdova Ramírez 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

CÓDIGOS	PREGUNTAS	DOCENTE 1	DOCENTE 2	DOCENTE 3	DOCENTE 4	COMPARACIÓN	RESULTADO DEL ANÁLISIS
C-1	1. ¿Qué opina usted sobre cultura inclusiva?	En este campo de verdad yo no tengo mucha experiencia puesto que no he tenido la oportunidad de trabajar con niños con discapacidad.	Es la manera de como nosotros los docentes trabajamos con niños y niñas con cierta discapacidad total o parcial.	La cultura inclusiva desde mi punto de vista sería conocer formas de trabajar con niños y niñas con necesidades especiales y poder incluirlos en el ámbito escolar.	Exactamente no te puedo definir lo que es la cultura inclusiva, pero a grandes rasgos puede ser como una forma de buscar la igualdad entre todos en este caso puede ser entre los niños y niñas de la institución educativa.	<p>SIMILITUDES: los docentes coinciden en el desconocimiento sobre las culturas inclusivas</p> <p>DIFERENCIAS: DOCENTE_1: algunos docentes mencionan no haber tenido la oportunidad de trabajar con estudiantes con discapacidad. DOCENTE_2: Destaca la importancia de inclusión DOCENTE_3: Se enfoca en estrategias prácticas específicas dentro de las sesiones de aprendizaje. DOCENTE_4: Habla sobre la forma de buscar la igualdad entre todos los niños.</p>	Los docentes están comenzando a implementar cultura inclusiva en la institución educativa, enfocándose en la definición básica de estas; las vez indicar que se necesita más formación y experiencia en este ámbito.
C-1	2. ¿Usted a observado la aplicación de una cultura inclusiva en su institución educativa?	No, porque ya no hay docentes comprometidos en este campo.	No, ya que no se brindan apoyo a los docentes con respecto a este tema que es la inclusión .	No. En nuestra institución trabajamos docentes con muchísima trayectoria y nos cuesta prepararnos frente a los temas actualizados como es la inclusión.	En mis años de experiencia que tengo puedo referirte que ha habido pocas veces en las que he observado quizás capacitaciones o talleres sobre la inclusión educativa.	<p>SIMILITUDES: Todos los docentes refieren no conocer la aplicación de la cultura inclusiva.</p> <p>DIFERENCIAS: DOCENTE 1: Menciona que no existe un compromiso por parte de los docentes. DOCENTE 2: solicita mayor apoyo a los docentes frente al tema referido. DOCENTES 3: se refiere a la poca o nula autopreparación de los docentes en temas de cultura inclusiva. DOCENTES 4: reconoce que existen pocas veces en las que les han hablado de cultura inclusiva.</p>	Todos los docentes indican no haber observado la aplicación de la cultura inclusiva dentro de la de la institución educativa. Por lo que es importante continuar trabajando para asegurar la aplicación de la cultura inclusiva. La institución educativa debe realizar esfuerzos significativos para promover la cultura inclusiva a través de capacitaciones y estrategias docentes.

C-1	3. ¿Usted cree que habría cambios en su enseñanza como docente si se aplicara una cultura inclusiva en su institución educativa?	Si estoy segura que mi persona al igual que mis colegas podríamos trabajar mucho mas seguros con respecto a la inclusión.	Muchísimos cambios podría decirle ya que los niños y niñas con discapacidad necesitan de apoyos a nivel educación, social y familiar; y para eso urge que nos eduquemos frente a este tema.	Como docente puedo referirte que si se notaría muchísimos cambios entre todos los que estamos inmersos en el sector educación.	El tema del cual estamos hablando necesita bastante de cambios en nuestra mentalidad como educadores, y para eso creo yo que debemos educarnos para brindar mejores oportunidades a nuestros estudiantes.	<p>SIMILITUDES: Los docentes concuerdan en que si se aplicara una cultura inclusiva mejoraría el proceso de enseñanzas en los docentes.</p> <p>DIFERENCIAS: DOCENTE_1:menciona que le falta seguridad al trabajar frente a la inclusión. DOCENTE_2:refiere que habría muchos cambios en el sistema educativo si se aplicara la cultura inclusiva. DOCENTE_3: menciona que en el sector educación se debe aplicar la cultura inclusiva de manera urgente. DOCENTE_4: los maestros necesitan que les eduquen frente a la inclusión, para brindar mejores oportunidades a los niños y niñas.</p>	Los docentes en su totalidad creen que la aplicación de una cultura inclusiva cambiaría su enseñanza de manera significativa. Pero es importante proporcionar apoyo y recursos adecuados para ayudar a los docentes implementar cambios efectivos y asegurar que todos los estudiantes se sientan incluidos y apoyados.
D-1	4. ¿Qué aspectos debería fortalecer los docentes para fomentar una cultura inclusiva y mejorar su desempeño laboral ?	Yo creo que el primer aspecto sería el fortalecer la vocación y compromiso, para que puedan así trabajar en bases a las necesidades reales de los niños y niñas con diferentes capacidades.	En este caso se debe fortalecer con prioridad los conocimientos con respecto a la inclusión educativa, para que desde las aulas los docentes puedan fomentar la igualdad entre todos.	A mi opinión personal lo que se debería trabajar desde la empatía, para así conocer las debilidades y habilidades de los estudiantes.	Sobre esta pregunta sería el nivel emocional ya que desde ese punto podrían entender mas el como se sienten los estudiantes con alguna discapacidad, al ser tratados de una manera diferente por sus compañeros.	<p>SIMILITUDES: Las respuestas nos refieren que hay aspectos que se necesitan fortalecer tales como: empatía, compromiso. Socio-emocional.</p> <p>DIFERENCIAS: DOCENTE_1: Habla sobre la vocación y compromiso de los docentes. DOCENTE_2:Menciona los conocimientos sobre inclusión. DOCENTE_3:Se refiere a la empatía. DOCENTE_4:Enfoca su respuesta a la parte socioemocional.</p>	Se observa que hay diferencias en las respuestas de los docentes encuestados. La vocación y compromiso docente (25%) , fortalecimiento de conocimientos con respecto a la inclusión (25%), la empatía (25%) y el aspecto socioemocional (25%). Los docentes necesitan fortalecer una variedad de habilidades y conocimientos para fomentar una cultura inclusiva y mejorar su desempeño laboral.

D-1	5. ¿Usted de manera personal conoce estrategias para trabajar cultura inclusiva desde su aula de clases?	Ninguna, por falta de autoeducación y también por parte de que el ministerio de educación no nos capacita frente a esta realidad actual con respecto a la inclusión.	A grandes rasgos si por algunas capacitaciones que asisti por inversion propia, ya que del ministerio de educación no se espera nada de ayuda, frente a diversos temas que estan muy activos en nuestra realidad.	No conozco ninguna estrategia para trabajar en mi aula con los niños y niñas con discapacidad, además pienso que debe ser una tarea del ente rector de la educación para capacitarnos en estos temas de la cultura inclusiva y otros.	Quizas en este punto debo aceptar mi falta de preparacion por parte mia con respecto a estos temas, por lo que no conozco ninguna estrategia para trabajar con estudiantes con cierta discapacidad ya sea total o parcial.	<p>SIMILITUDES: Todos lo docentes mencionan no conocer ninguna estrategia para trabajar la cultura inclusiva.</p> <p>DIFERENCIAS: DOCENTE_1: Refiere no conocer ninguna estrategia para trabajar la cultura inclusiva. DOCENTE_2: Habla sobre que nunca a escuchado sobre este termino de cultura inclusiva. DOCENTE_3: Indica que el ministerio es el encargado de brindar las estrategias de trabajar la cultura inclusiva. DOCENTE_4: Afirma que no conoce ninguna estrategia sobre cultura inclusiva.</p>	La totalidad de docentes afirman que no conocen estrategias para fomentar la cultura inclusiva en sus aulas, lo que sugiere que es necesario proporcionar mas formación y apoyo en este campo. Se hace necesario brindar oportunidades de capacitacion continua a cerca de estrategias para trabajar cultura inclusiva, fomento de un ambiente de respeto y apoyo.
C-1	6. ¿Considera usted que es importante trabajar en base a la empatía para mejorar el compromiso de los docentes frente a la inclusión?	Por supuesto que si, ya que los maestros debemos estar preparados para atender a todos los niños y niñas en nuestros aulas.	Si totalmente ya que debemos siempre ponernos en la situación de nuestros estudiantes para entender el sentir y pensar de ellos frente a su desarrollo emocional y educativo.	Claro que si, como maestra de mucha experiencia en las aulas debo conocer a mis niños y niñas para poder trabajar en mis programaciones anuales, mensuales y diarias: con la finalidad de mejorar los aprendizajes de los niños y niñas.	Podria considerarlo como fundamental trabajar siempre con empatia con todos los estudiantes en general, ya que cada uno es un mundo diferente con habilidades y destrezas, las cuales nos van a servir para proponer actividades para su aprendizaje diario.	<p>SIMILITUDES: Todos los docentes consideran fundamental trabajar desde la empatia..</p> <p>DIFERENCIAS: DOCENTE_1: Refiere que la preparacion con respecto a la empatia es fundamental. DOCENTE_2: Menciona que es fundamental entender a los estudiantes en todo su desarrollo integral DOCENTE_3: Indica que el saber de empatia, ayuda en sus programaciones. DOCENTE_4: Habla a cerca de cuan importante es la empatia para los aprendizajes diarios de los estudiantes.</p>	Todos los docentes reconocen la importancia de la empatia para mejorar su compromiso con la inclusion. En este sentido es fundamental proporcionar oportunidades de formacion y desarrollo profesional que enfoquen en el desarrollo de la empatia en docentes. Es importante destacar que la empatia no es una habilidad innata, sino que puede ser desarrollada a través de la formación y la práctica.

C-2	7. ¿Para usted como docente cual sería la parte más difícil para implementar la cultura inclusiva en su institución educativa?	Con respecto a esta pregunta puedo comentar que la parte más difícil sería el de hacer conocer la inclusión a los padres de familia en general, ya que por esta zona no son tan comprometidos con la educación de sus niños y niñas.	En la implementación de la cultura inclusiva lo más complicado sería de como fomentar este tema a mis colegas en general, ya que ellos con mucha experiencia no están prestos a realizar cambios en su forma de pensar.	En esta pregunta lo que puedo comentar es que tenemos poca participación de los padres de familia en la educación de sus hijos, por motivos de sus quehaceres diarios en sus chacras y animales; por lo que es difícil de que puedan asistir a charlas para fomentar la cultura inclusiva.	Como es algo que nunca hemos aplicado en nuestra institución educativa, debemos empezar primero por educarnos nosotros como docentes, para luego transmitir hacia nuestros estudiantes desde nuestras aulas. Y no olvidar también a los padres de familia quienes son nuestros aliados en la educación de los estudiantes.	<p>SIMILITUDES: Los docentes refieren que lo más difícil de implementar la cultura inclusiva es el fomento de este en toda la comunidad educativa (maestros, PFFF, estudiantes en general y las autoridades).</p> <p>DIFERENCIAS: DOCENTE 1: Refiere que se debe trabajar desde el núcleo familiar. DOCENTE_2: Indica que se debe trabajar en educar a los docentes con extensa con mayor experiencia. DOCENTE_3: Habla a cerca de que sería difícil trabajar con los PFFF ya que hay poca participación en la educación de sus niños y niñas. DOCENTE_4: Habla a cerca de cuan importante es la empatía para los aprendizajes diarios de los estudiantes.</p>	La mayoría de los docentes consideran que la parte más difícil para implementar la cultura inclusiva es cambiar la mentalidad y las actitudes de los padres de familia y estudiantes en general. Es importante proporcionar formación y capacitación constante en temas de inclusión y diversidad para los docentes, para buscar el cambio de mentalidad hacia la inclusión y proporcionar recursos y apoyo a los estudiantes con necesidades especiales.
-----	--	--	---	--	--	--	---

C-2	8. ¿Cómo usted fomentaría la cultura inclusiva en su institución educativa?	Mi persona fomentaría a través de talleres informativos o videos para toda la comunidad educativa para que así estemos trabajando en equipo fomentando una cultura inclusiva.	En esta interrogante puedo opinar que este trabajo de fomentar la cultura inclusiva se debe desde la parte directriz de la institución, para que este a la vez pueda dar información a todos los docentes y así a los estudiantes y padres de familia en general.	Desde mi punto de vista se debe realizar un trabajo a escalas quiere decir primero realizarlo entre docentes para que estos a la vez una vez sensibilizados lo transmitan a sus estudiantes y padres de familia de cada aula, para así trabajar en una institución inclusiva.	Primero me gustaría llevar cursos o asistir a capacitaciones sobre este tema para así poder brindar la información a mis estudiantes a través de charlas o folletos que podríamos trabajarlo en nuestras actividades de aprendizaje diario.	<p>SIMILITUDES: Los docentes refieren que lo más difícil de implementar la cultura inclusiva es el fomento de este en toda la comunidad educativa (maestros, PFFF, estudiantes en general y las autoridades).</p> <p>DIFERENCIAS: DOCENTE 1: Refiere que se debe trabajar desde el núcleo familiar. DOCENTE_2: Indica que se debe trabajar en educar a los docentes con extensa con mayor experiencia. DOCENTE_3: Habla a cerca de que sería difícil trabajar con los PFFF ya que hay poca participación en la educación de sus niños y niñas. DOCENTE_4: Habla a cerca de cuan importante es la empatía para los aprendizajes diarios de los estudiantes.</p>	Los docentes mencionan que fomentaría la cultura inclusiva mediante: capacitaciones, talleres, charlas, folletos y videos. Fomentar la cultura inclusiva en una institución educativa requiere de un enfoque integral que aborde múltiples aspectos.
-----	---	---	---	---	---	--	--

C-2	<p>3.¿Usted cree que si se realizara talleres o capacitaciones sobre cultura inclusiva a los docentes mejorarían su desempeño laboral?</p>	<p>Yo creo que si ya que nos ayudaría bastante a poder estar más preparados frente a este tema de mucho interés para nosotros como docentes.</p>	<p>Si por que como docentes estamos prestos a poder aprender de actualizaciones para mejorar nuestro trabajo diario.</p>	<p>A mi modo de pensar sería muy necesario brindar este tipo de actualizaciones a nuestro sector que es el más olvidado frente a actualizaciones sobre diferentes temas de interés, como en este caso la inclusión.</p>	<p>Estoy presta a poder aprender sobre la cultura inclusiva, para así brindar cambios en nuestra institución educativa y hacer más por la educación de nuestro país, buscando siempre la igualdad de oportunidades de nuestros niños y niñas.</p>	<p>SIMILITUDES: Todos los docentes refieren que su desempeño laboral mejoraría con los talleres y capacitaciones realizadas. DIFERENCIAS: DOCENTE 1: Nos menciona que estaría más preparada para fomentar la cultura inclusiva con los talleres a realizar. DOCENTE_2: Indica que su trabajo a diario en aula mejoraría gracias a las actualizaciones. DOCENTE_3: Se brindaría mayor apoyo al sector educación con los talleres a desarrollar. DOCENTE_4: Con las actualizaciones o talleres buscara mayores oportunidades de igualdad en sus estudiantes.</p>	<p>Los docentes en su mayoría creen que las capacitaciones sobre cultura inclusiva es muy beneficioso para su desempeño laboral. Estas capacitaciones deben ser diseñadas para abordar las necesidades específicas de los docentes y ser relevante para su práctica docente.</p>
-----	--	--	--	---	---	--	--

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:	CORINA LUZ MONTOYA SALCEDO
Título del ejercicio:	Turnitin 4
Título de la entrega:	CORINA_MONTOYA Turnitin a 20.docx
Nombre del archivo:	CORINA_MONTOYA_Turnitin_a_20.docx
Tamaño del archivo:	89.05K
Total páginas:	20
Total de palabras:	5,393
Total de caracteres:	31,205
Fecha de entrega:	27-jul.-2024 12:12p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entrega:	2423238796

CORINA_MONTOYA Turnitin a 20.docx

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%

INDICE DE SIMILITUD

12%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

15%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE