



La diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña 2018

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Lucila Pastor Molina

ASESOR:

Dr. Felipe Guizado Oscco

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2018



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **PASTOR MOLINA, LUCILA**

Para obtener el Grado Académico de *Maestra en Administración de la Educación*, ha sustentado la tesis titulada:

LA DIVERSIDAD Y LA EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LOS CETPROS DEL DISTRITO DE BREÑA 2018

Fecha: 29 de agosto de 2018

Hora: 8:45 a.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Segundo Pérez Saavedra

Firma: 

SECRETARIO: Dr. César Humberto Del Castillo Talledo

Firma: 

VOCAL: Dr. Felipe Guizado Oscoco

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobar por unanimidad

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Estilo APA

.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mis padres por inculcar en mí la perseverancia y el espíritu de superación personal.

A mi esposo por su apoyo emocional.

Agradecimiento

A mi asesor al Dr. Felipe Guizado Oscoco por su orientación y guía para el logro de la presente investigación.

A las autoridades de la Universidad César Vallejo.

A las autoridades de los CETPROs por las facilidades para la aplicación de las encuestas.

Declaración de Autoría

Yo, Lucila Pastor Molina, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, Sede Lima Norte; declaro el trabajo académico titulado “La diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña 2018” presentada, en 123 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

1. He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
3. Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
5. De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 11 de agosto del 2018

Firma

Lucila Pastor Molina

DNI: 09095037

Presentación

Señores Miembros del Jurado,

Presento a ustedes mi tesis titulada “La diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña 2018”, con el objetivo de determinar la relación que existe entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018, en cumplimiento del Reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo, para obtener el Grado Académico de Maestra en Administración de la Educación.

La presente investigación está estructurada en siete capítulos y un anexo: El capítulo uno: Introducción, contiene los antecedentes, la fundamentación científica, técnica o humanística, el problema, los objetivos y la hipótesis. El segundo capítulo: Marco metodológico, contiene las variables, la metodología empleada, y aspectos éticos. El tercer capítulo: Resultados se presentan resultados obtenidos. El cuarto capítulo: Discusión, se formula la discusión de los resultados. En el quinto capítulo, se presentan las conclusiones. En el sexto capítulo se formulan las recomendaciones. En el séptimo capítulo, se presentan las referencias bibliográficas, donde se detallan las fuentes de información empleadas para la presente investigación.

Por lo cual, se cumple con los requisitos de aprobación establecidos en las normas de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo

La autora.

Índice

	Página.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Lista de tablas	ix
Lista de figuras	xi
Resumen	xii
Abstract	xiii
I. Introducción	xiv
1.1. Realidad problemática	15
1.2. Trabajos previos	18
1.3. Teorías relacionadas al tema	24
1.4. Formulación del problema	44
1.5. Justificación del estudio	44
1.6. Hipótesis	47
1.7. Objetivos	48
II. Método	49
2.1. Diseño de investigación	50
2.2. Variables, operacionalización	53
2.3. Población y muestra	55
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	56
2.5. Métodos de análisis de datos	59
2.6. Aspectos éticos	59

III. Resultados	60
IV. Discusión	72
V. Conclusiones	77
VI. Recomendaciones	79
VII. Referencias	81
Anexos	86
Anexo A: Artículo científico	
Anexo B: Matriz de consistencia	
Anexo C: Instrumentos	
Anexo D: Validez de los instrumentos	
Anexo E: Matriz de datos SPSS24	
Anexo F: Autorización	
Anexo G: Constancia de registro del proyecto de tesis	
Anexo H: Análisis de fiabilidad del cuestionario de diversidad	
Anexo I: Análisis de fiabilidad del cuestionario de educación inclusiva	
Anexo J: Acta de aprobación de originalidad de tesis	
Anexo K: Pantallazo de software TURNITIN	
Anexo L: Formulario para la publicación electrónica de la tesis	
Anexo M: Formato de solicitud con el V°B° de la tesis	

Lista de tablas

	Página.
Tabla 1. Dimensiones e indicadores de la diversidad.	31
Tabla 2. Criterios para el desarrollo de la interculturalidad.	32
Tabla 3. Dimensiones e indicadores de la educación inclusiva.	40
Tabla 4. Operacionalización de la variable 1: Diversidad.	54
Tabla 5. Operacionalización de la variable 2: Educación Inclusiva.	54
Tabla 6. Cantidad de sujetos de la población censal. Personal directivo, jerárquico, administrativos y docentes de CETPROs del distrito de Breña 2018.	55
Tabla 7. Validación del Cuestionario de Diversidad y del Cuestionario de Educación Inclusiva.	57
Tabla 8. Fiabilidad de los instrumentos determinados a través del Alpha de Cronbach.	57
Tabla 9. Niveles de la diversidad en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.	61
Tabla 10. Niveles de la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.	62
Tabla 11. Niveles de la creación de culturas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.	63
Tabla 12. Niveles de la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.	64
Tabla 13. Niveles del desarrollo de prácticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.	65
Tabla 14. Coeficiente de correlación entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.	66
Tabla 15. Coeficiente de correlación entre la diversidad y la creación de culturas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.	67
Tabla 16. Coeficiente de correlación entre la diversidad y la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.	68

Tabla 17. Coeficiente de correlación entre la diversidad y el desarrollo de prácticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.	69
--	----

Lista de figuras

	Página.
Figura 1. Categorías de análisis de la diversidad.	26
Figura 2. Las 3 dimensiones del Índice para la inclusión.	39
Figura 3. Marco para la planificación de la inclusión.	40
Figura 4. Perú: Personas con discapacidad por área de residencia, según actividades a que dedica el tiempo libre, 2012 (Porcentaje).	42
Figura 5. Esquema del diseño correlacional.	52
Figura 6. Niveles de la diversidad en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.	61
Figura 7. Niveles de la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.	62
Figura 8. Niveles de la creación de culturas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.	63
Figura 9. Niveles de la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018	64
Figura 10. Niveles del desarrollo de prácticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.	65

Resumen

La presente investigación titulada “La diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña 2018”, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018. Se analizó la variable diversidad en sus dimensiones: diversidad personal, diversidad cultural y diversidad cognitiva planteado por Solórzano en el 2013 y la variable educación inclusiva en sus dimensiones: creación de culturas inclusivas, generación de políticas inclusivas y desarrollo de prácticas inclusivas planteado por Fernández en el 2015.

El tipo de investigación es correlacional. El enfoque es cuantitativo, El diseño corresponde a una investigación no experimental transversal. El método es hipotético deductivo. Se aplicó un cuestionario de diversidad y un cuestionario de educación inclusiva que cuentan con validez de contenido a través de juicio de 3 expertos y el análisis de confiabilidad a través del Alpha de Cronbach de 0.84 y 0.88 respectivamente. La muestra censal estuvo conformada por 62 sujetos, entre docentes, administrativos y directivos de los CETPROs del distrito de Breña. Se analizaron los datos a través de estadística descriptiva y la rho de Spearman. Se concluyó que existe relación significativa entre la diversidad y la educación inclusiva, existe relación significativa entre la diversidad y la creación de culturas inclusivas, no existe relación significativa entre la diversidad y la generación de políticas inclusivas y existe relación significativa entre la diversidad y el desarrollo de prácticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.

Palabras claves: *Diversidad, interculturalidad, inclusión, inclusión educativa, necesidades educativas especiales (NEE).*

Abstract

This research entitled "Diversity and inclusive education in the CETPROs of the district of Breña 2018", had as a general objective to determine the relationship between diversity and inclusive education in the CETPROs of the district of Breña in 2018. The variable diversity in its dimensions was analyzed: personal diversity, cultural diversity and cognitive diversity posed by Solórzano in the 2013 and the variable inclusive education in its dimensions: creation of inclusive cultures, generation of policies Inclusive and development of inclusive practices posed by Fernandez in 2015.

The type of research is correlational. The approach is quantitative, the design corresponds to a non-experimental transversal investigation. The method is hypothetically deductive. We applied a diversity questionnaire and an inclusive education questionnaire that have validity of content through trial of 3 experts and the analysis of reliability through the Alpha of Cronbach of 0.84 and 0.88 respectively. The census sample was formed by 62 subjects, among teachers, administrative and managers of the CETPROs of the district of Breña. Data were analyzed through descriptive statistics and Spearman Rho. It was concluded that there is a significant relationship between diversity and inclusive education, there is a significant relationship between diversity and the creation of inclusive cultures, there is no significant relationship between diversity and the generation of policies Inclusive and there is a significant relationship between diversity and the development of inclusive practices in the CETPROs of the Breña district, in 2018.

Key words: Diversity, interculturality, inclusion, educational inclusion, special educational needs (SEN).

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

El tema de diversidad, fue abordado por la UNESCO (2001) y señaló según la declaración universal, que la diversidad cultural abarca las diversas formas que asume la cultura en el tiempo y el espacio, esto se evidencia en los patrones culturales y ancestrales de la humanidad, ésta diversidad refleja la originalidad y la pluralidad de los países del mundo, en el patrimonio cultural de cada nación; sin embargo en un contexto globalizado los patrones culturales se dan a conocer de manera veloz, se rompe la barrera del tiempo y el espacio, por el avance de la tecnología y de las comunicaciones. Los patrones culturales interactúan y asumen nuevas formas expresadas en usos y costumbres propios de la sociedad actual, de tal modo que tenemos sociedades más diversificadas, donde se busca la interacción armónica al convivir con personas y grupos con identidades culturales diferentes. Las políticas sociales y educativas deben velar por la cohesión social, la vida y la paz, en una sociedad democrática que promueva el intercambio cultural y el desarrollo de la creatividad.

En el Perú, Vich (2005) señaló que existe una confusión al abordar la problemática de la interculturalidad y al plantear las políticas culturales, no se aborda la reflexión sobre la naturaleza del poder en la sociedad, no se trata de incrementar nuevas políticas culturales sino analizar el posicionamiento que la cultura va obteniendo. El aspecto de identidad se fundamenta en la construcción de las diferencias, en tener una idea clara del otro que es distinto y que constituye nuestro referente, también nos dice que la identidad es una construcción histórica sujeta a variaciones. En tal sentido, aplicando éstos alcances al contexto educativo y social, vemos que nuestra identidad tiene matices, porque convivimos y asimilamos nuevos patrones culturales, producto de la situación de migración de otras culturas y la globalización en general. El autor nos señala que todas las identidades están situadas dentro de relaciones de poder y deben luchar entre sí para construir su hegemonía y la realidad nos revela que existe un alto grado de exclusión, donde no se llega a atender a plenitud las necesidades de la sociedad para alcanzar la justicia y el respeto por la vida, donde la educación de calidad tiene

un costo alto y las instituciones educativas estatales requieren de directivos con capacidad de gestión y liderazgo para asumir retos y el auto sostenimiento.

A nivel de los CETPROs, vemos que la diversidad se refleja tanto en las características de los estudiantes, docentes y directivos que provienen de diferentes zonas de Lima Metropolitana, con diferentes características personales, culturales y cognitivas, que se evidencian en la idiosincrasia, valores y práctica educativa e interpersonal. Así como en las características de los estudiantes del CETPRO, que tiene en sus aulas a estudiantes con necesidades educativas especiales (NEE) de diferentes tipos de discapacidad, estudiantes regulares de Lima Metropolitana y estudiantes migrantes nacionales y extranjeros, de diversa condición económica y social. En el CETPRO se pone en práctica la educación inclusiva en las diversas especialidades, sin embargo vemos que falta mayor soporte del equipo SAANE (Servicio de Acompañamiento y Asesoramiento de las Necesidades Educativas Especiales) y la familia.

La Inclusión, según la UNESCO (2008) está referido al proceso de ayuda a los estudiantes que presentan dificultades u obstáculos en los aspectos de su presencia, participación o logro, como una respuesta a la diversidad y se señala que las políticas educativas deben estar dirigidas al cumplimiento del derecho a la educación de todas las personas, al pensamiento y las prácticas inclusivas en las instituciones educativas, a la definición de formas de enseñanza, al apoyo y al liderazgo que establezcan los cimientos de una educación de calidad para todos y todas. El término inclusión va muy de la mano con la diversidad, porque si aplicamos políticas de diversidad y entre ellas la diversidad cultural, entonces por añadidura estamos considerando aplicar políticas inclusivas.

Los CETPROs de Breña, tienen en sus aulas estudiantes con NEE en cumplimiento a la normativa de inclusión, que emana de la Ley General de Educación, la constitución política del estado y por un compromiso social de sus directivos y docentes. Sin embargo el equipo SAANE solo realiza el acompañamiento a los estudiantes hasta los 29 años, en tal sentido el Ministerio de Educación no considera en su trabajo a las personas inclusivas adultas, frente a

esta situación el CETPRO requiere de apoyo e información de la familia del estudiante para orientar mejor el trabajo docente y del Ministerio de Educación para la capacitación de los docentes, y la colocación laboral de los estudiantes con NEE. En la práctica docente, en el CETPRO la inclusión de estudiantes con NEE es un reto que ha generado resistencia por parte de algunos docentes y algunas dificultades para la adecuación de la programación curricular, la metodología, la didáctica más conveniente para llegar al estudiante, falta mayor apoyo del SAANE, falta de apoyo de la UGEL, falta de recursos comunicacionales en la interacción docente-estudiante para atender a estudiantes sordos, lo que conlleva a una capacitación parcial para el trabajo de los estudiantes con N.E.E.

La relación entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña, se observan en la medida en que a mejor valoración frente a la diversidad personal, cultural y cognitiva, de los docentes, administrativos, personal de servicio y directivos de la institución educativa, se incrementa una mejor valoración hacia la educación inclusiva que se observa en la práctica educativa y en la toma de decisiones de sus directivos. La población de estudiantes muestra diversidad en los aspectos de grados de instrucción, estado civil, sexo, distritos de procedencia, religión que profesan, nacionalidad, situación laboral, motivo por el que estudian, condición de capacidad o discapacidad física e intelectual, en los estudiantes, docentes, personal administrativo y directivos. En la convivencia entre los diferentes actores de la institución educativa, existe aceptación por incluir en las aulas a estudiantes con NEE por parte de directivos, jerárquicos, docentes y personal administrativo, porque constituyen metas educativas y se busca dar un mejor tratamiento y atención al estudiante con NEE. En el CETPRO se promueve la inclusión del estudiante con N.E.E, así como la inclusión de los estudiantes de diferentes condiciones sociales nacionales y extranjeros. En el CETPRO se busca la convivencia armónica y el respeto a las diferencias y se pone en práctica la innovación en las estrategias de trabajo para atender a los estudiantes de condiciones económicas desfavorecidas. En este contexto, se busca responder a la pregunta: ¿Qué relación existe entre diversidad y educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018?

1.2 Trabajos previos

Internacionales

Desde España, Verdeja y González (2018) en su estudio: *Aportaciones de Paulo Freire a la educación intercultural. Un estudio de caso en la Educación obligatoria*, planteó el objetivo de indagar y reflexionar acerca de las aportaciones de la pedagogía de Paulo Freire a la educación intercultural y estudiar las posibilidades de aplicación en el sistema educativo asturiano. Investigación de un estudio de caso de orientación etnográfica, se realizó en el curso 2014-2015 en el Instituto de Enseñanza Secundaria de Oviedo en España. Utilizó entrevistas a profundidad a 15 profesores, 5 familias autóctonas, 5 familias extranjeras y 74 estudiantes y el análisis documental. Arribó a la conclusión que la problemática de la educación intercultural está presente en las obras de Paulo Freire, quien defendió los valores educativos del diálogo intercultural, asimismo, la atención a la diversidad cultural del alumnado va de la mano con el respeto por la identidad cultural del alumnado, valoración de la diversidad cultural, relación entre diversidad cultural y diversidad lingüística, interculturalidad como aspiración política, enfoque democrático de la educación intercultural, Freire planteó la necesidad de buscar coherencia entre la teoría y la práctica y la diversidad cultural como un valor que enriquece la cultura propia y la de los demás.

Desde México, Moctezuma, Yurén y Saenger (2018) en su estudio: *La construcción del discurso sobre la diversidad cultural en las universidades públicas del Centro-Sur de México: una exploración*, plantearon el objetivo de problematizar lo que en ellos se establece sobre el tratamiento de la diversidad cultural e identificar tendencias que prevalecen y sus implicaciones en las universidades públicas estatales del Centro-Sur de México. Investigación de análisis documental sobre los modelos universitarios o educativos y de los planes institucionales de desarrollo de las Universidades. Utilizó el software Mendeley y ATLAS.ti. Arribó a la conclusión que no se da una respuesta favorable a la polivalencia cultural ni a la diversidad, que el discurso en las universidades no es claro respecto de lo que significa la diversidad cultural, la multiculturalidad y la interculturalidad. Con

frecuencia se encontró el uso de estos términos como sinónimos. Tampoco se vio con claridad la distinción entre la esfera jurídica, la social y la personal, de manera que es difícil identificar tendencias a formar a los estudiantes para luchar por los derechos en materia de cultura, o para combatir la discriminación, o para favorecer el aprecio por otras culturas, así también, se apreció la idea de una forma de interculturalidad que promueve el diálogo, la convivencia y la tolerancia, pero no cuestionó las causas de las desigualdades sociales y culturales.

Desde Colombia, Quintero (2018) en su estudio: *Educación inclusiva y discapacidad cognitiva: prácticas pedagógicas en la institución educativa normal superior Farallones de la ciudad de Cali*, planteó el objetivo de describir las prácticas pedagógicas que son implementadas por los docentes en los estudiantes con discapacidad cognitiva, en la Institución Educativa Normal Superior Farallones de la ciudad de Cali. Investigación de tipo descriptiva, se realizó un trabajo de campo con 6 estudiantes en el aula y entrevista a 5 docentes, 1 fonoaudióloga y 1 directivo de la institución educativa normal superior Farallones de la ciudad de Cali. Arribó a las conclusiones que en la mayoría de casos los recursos y metodología pedagógica tuvieron un impacto en el aprendizaje básico de los estudiantes con discapacidad cognitiva, quienes cambiaron en su aspecto personal y social para una mejor adaptación al entorno educativo, aceptación de sus compañeros, cambios en el comportamiento que afectan la convivencia al interior del aula, aprendizajes significativos para asimilar conocimientos de lectoescritura, abecedario, deletrear, distinguir formas básicas, direcciones motrices, mejor comunicación con padres y docentes.

Desde Chile, Mellado, Chaucono, Hueche y Aravena (2017) en su estudio: *Percepciones sobre la educación inclusiva del profesorado de una escuela con Programa de Integración Escolar*, en la región de Los Ríos, Chile, planteó el objetivo de develar las percepciones sobre las prácticas de educación inclusiva de las dimensiones pedagógico-didáctica, aprendizaje cooperativo, actuación ética y social que expresan profesionales de un programa de integración escolar (PIE) y docentes de aula, de un centro educativo de la región de Los Ríos, Chile. Un estudio de caso, con una metodología mixta de carácter descriptiva, aplicado a 36

personas, 15 profesionales de múltiples disciplinas del PIE y 21 docentes de asignaturas del currículo de educación primaria y secundaria. Aplicó un cuestionario tipo escala Likert y una entrevista semiestructurada para la recogida de información sobre las percepciones de educación inclusiva. Arribó a las conclusiones que es necesidad contar con un currículo inclusivo que promueva lo pedagógico-didáctico y el aprendizaje cooperativo como esencial para una educación inclusiva en el marco de una actuación ética y social, responsable con el desarrollo integral del estudiantado. En cuanto al desempeño del profesional de educación se demostró que existe un clima de desconfianza para relacionarse con el estudiantado con NEE, esta percepción limitó las oportunidades para desarrollar una educación inclusiva, el estudio permitió afirmar que cuando tenemos en cuenta las diferentes necesidades y ofrecemos a todas las personas lo mismo, no hacemos más que ignorar la diversidad y generamos aún más desigualdad, en el sentido ético el equipo docente, en su mayoría excluye a estudiantes con NEE, y promueve, en el aula, solamente habilidades básicas del pensamiento, que limitan las oportunidades de aprendizaje para todos los niños y niñas. Esta actitud se torna desfavorable hacia el desarrollo de una educación inclusiva.

Desde Ecuador, Triguero (2016) en su estudio: *Percepciones de los estudiantes hacia la inclusión educativa: un estudio de caso en la carrera de diseño gráfico de la Universidad de Guayaquil Ecuador, para optar el grado académico de Magister en Educación Superior: Investigación e Innovaciones Pedagógicas en la Universidad Casa Grande de Guayaquil*, planteó el objetivo de explorar y describir las percepciones de los estudiantes de diseño gráfico de la Universidad de Guayaquil en relación a las acciones realizadas por la institución para atender a la diversidad. Investigación de tipo descriptiva transversal, aplicado a 301 estudiantes de primero, segundo, tercero y cuarto año de diseño gráfico de la Universidad de Guayaquil Ecuador. Utilizó un cuestionario de indicadores adaptados para la inclusión y un cuestionario del índice de inclusión adecuado para la realidad ecuatoriana. Arribó a las conclusiones que las percepciones hacia la inclusión educativa en las dimensiones cultura, política y prácticas de la carrera de diseño gráfico son desfavorables, se destacó que el nivel de percepción hacia la inclusión influye en las percepciones de realización de acciones por parte de la universidad

para atender la diversidad en sus áreas de gestión, se mostraron aspectos a reforzar, fomentar acciones inclusivas y desarrollar mejoras en la institución, los estudiantes manifiestan que la base de la disciplina y las relaciones entre los miembros de la comunidad es el respeto, que se han reducido expulsiones e inasistencias a clases y los docentes buscaron que los estudiantes realicen actividades que involucren su propio aprendizaje.

Nacionales

Vásquez (2017) en su estudio: *Modelo de gestión Index para la mejora de la educación inclusiva en las instituciones educativas públicas del distrito de Chiclayo 2016*, planteó el objetivo de proponer un modelo de gestión de la educación inclusiva para las instituciones educativas públicas del distrito de Chiclayo. Investigación de tipo descriptiva, aplicado a 90 docentes de instituciones públicas del distrito de Chiclayo. Utilizó una encuesta validado a través de juicio de expertos. Arribó a la conclusión que las instituciones educativas públicas del distrito de Chiclayo no contaban con infraestructura y mobiliario adecuado, falta mayor apoyo del estado en capacitación y materiales educativos para atender a los estudiantes con discapacidad, los docentes no tienen dominio de metodología para la enseñanza de estudiantes con discapacidad y en relación al modelo éste surge como respuesta a la solución de problemas y está basado en la teoría del Index for inclusión de Booth y Ainscow.

García (2016) en su estudio: *Percepciones de los docentes respecto a la inclusión educativa de estudiantes con discapacidad auditiva*, planteó el objetivo de determinar las percepciones de los docentes de educación básica regular respecto a la inclusión educativa de estudiantes con discapacidad auditiva del equipo SAANE del CEBEP Ntra. Sra. De la Paz – Piura, 2015. Investigación de tipo descriptiva, aplicado a 32 docentes de educación secundaria pertenecientes a instituciones educativas de los alumnos con discapacidad auditiva del SAANE del CEBEP Ntra. Sra. De la Paz de Piura. Utilizó un cuestionario que evaluó las percepciones sobre la educación inclusiva, elaborado en base a la experiencia previa sobre el tema. Arribó a las conclusiones que las percepciones de los

docentes, que subyacen al proceso de inclusión de estudiantes con discapacidad auditiva, constituyen un acercamiento en conocer la realidad desde el punto de vista del docente inclusivo, que más de la mitad de docentes 63%,²⁸ asumieron no tener formación y/o capacitación suficiente, para responder a la inclusión, el 56% de docentes tuvieron creencias y posturas positivas respecto a la inclusión y poco más de la mitad de los docentes señalaron tener, de forma permanente o no, dificultades respecto a la inclusión educativa de estudiantes sordos.

Reyes (2016) en su estudio: *Percepción de la diversidad y capacidad de resolución de conflictos en docentes de la unidad académica de una universidad privada limeña*, planteó el objetivo de establecer la relación existente entre el nivel de percepción de la diversidad y la capacidad de solución de conflictos de los docentes de la Unidad Académica de una Universidad Privada Limeña. Investigación de tipo descriptiva correlacional, aplicado a 124 docentes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres, de Lima. Utilizó una Escala de percepción de la diversidad y de Capacidad de Resolución de Conflictos, validada por juicio de expertos. Arribó a la conclusión que no existe relación significativa entre las variables estudiadas y que la muestra estudiada presentó niveles aceptables en la percepción de la diversidad así como en la capacidad de resolución de conflictos. Así también mencionó que resaltan los resultados de percepción de la diversidad de orientación sexual y de religión.

Fernández (2015) en su estudio: *La Gestión Administrativa y su relación con la Educación Inclusiva en las Instituciones Educativas N° 20892, Horacio Zevallos y Virgen del Rosario del Distrito de Supe en el 2014*, planteó el objetivo de determinar la relación entre la variable gestión administrativa e inclusión. Investigación de tipo descriptivo correlacional, aplicado a 53 trabajadores entre docentes y administrativos, de las Instituciones Educativas N°. 20892, Horacio Zevallos y Virgen del Rosario del distrito de Supe. Utilizó un cuestionario sobre gestión administrativa y un cuestionario sobre educación inclusiva, adecuado para la realidad con validez de juicio de expertos. Arribó a las conclusiones de que existe una significativa relación entre la gestión administrativa y la educación inclusiva, existe relación entre la planificación y la educación inclusiva, existe relación entre

la capacitación y la educación inclusiva, existe relación entre la normatividad y la educación inclusiva, existe relación entre el monitoreo y la educación inclusiva en las Instituciones Educativas: N° 20892, Horacio Zevallos y Virgen del Rosario del distrito de Supe en el 2014, a través del análisis correlacional entre las variables y al determinar el grado de asociación entre las variables.

Huamán (2015) en su estudio: *Análisis de la evolución en la concepción de la discapacidad en las experiencias inclusivas de gestión para estudiantes con discapacidad física en la educación superior*, planteó el objetivo de presentar las experiencias inclusivas de discapacidad física en instituciones de educación superior encontradas en artículos publicados en revistas académicas y analizar la evolución en la concepción social de la discapacidad. Investigación documental, de artículos revisados por pares de la base de datos ERIC publicados entre enero 2000 y abril 2014. Utilizó el análisis documental. Arribó a las conclusiones que el proceso de evolución en la concepción de la discapacidad no solo en la educación sino en la sociedad, ha pasado por tres momentos: discapacidad, entendiendo al sujeto como inexistente para la sociedad; discapacidad, entendiendo al sujeto con derechos, con una condición física no limitante; y por último, discapacidad, entendiendo al sujeto con potencial de desarrollo y éxito y con capacidad de aportar a la sociedad, la implementación y desarrollo de prácticas inclusivas en la educación superior, responde a políticas y documentos normativos de países, sobre todo Estados Unidos y el Reino Unido, las instituciones de educación superior que más éxito logran para con sus alumnos son aquellas que cuentan con una oficina de orientación para los estudiantes con discapacidad, finalmente resulta prioridad que los docentes tengan la formación y capacitación adecuada en temas de discapacidad para entender las necesidades de estos alumnos.

Ortiz (2015) en su estudio: *La diversidad cultural como contenido transversal en el diseño de las unidades de aprendizaje del 1° grado de secundaria de educación básica regular de una institución pública del distrito de Puente Piedra*, planteó el objetivo de analizar la presencia de la diversidad cultural como contenido transversal en el diseño de las unidades de aprendizaje de los docentes del primer grado de secundaria de una I.E. de Puente Piedra. La investigación es de tipo

documental, exploratorio. Arribó a las conclusiones de que las áreas de Arte Persona, Familia y Relaciones Humanas no abordan los contenidos de la diversidad cultural, a pesar que, en su propósito de área, la primera explicita la consideración de la cultura propia y ajena respecto al estudiante en el diseño de las unidades de aprendizaje y la segunda, consideró lo social y cultural como uno de los aspectos para el desarrollo personal de estudiante. El área de Formación Ciudadana y Cívica, expresó mayores contenidos de diversidad cultural, en base a sus contenidos de aprendizaje y las áreas curriculares no asumieron un enfoque interdisciplinario para abordar la diversidad cultural como contenido transversal, los contenidos de aprendizaje planificados por cada área, aparecieron aislados e inconexos.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Cultura

En la Declaración Universal sobre la Diversidad Cultural la UNESCO (2001), reafirmó que la cultura debe considerarse como el conjunto de los rasgos distintivos espirituales y materiales, intelectuales y afectivos que caracterizan a una sociedad o a un grupo social y que abarca, además de las artes y las letras, los modos de vida, las maneras de vivir en comunidad, los sistemas de práctica de valores, las tradiciones y las creencias que comparten los miembros de una sociedad.

UNESCO (2005), nos dijo que la cultura desde el punto de vista antropológico se entiende como el conjunto de procesos, categorías y conocimientos a través de los cuales cada persona organiza la heterogeneidad del mundo que lo rodea y que da sentido a su vida, en éste sentido la cultura es un hecho dinámico, en constante cambio y movimiento. Cuando la cultura cambia se tiene diversidad y pluralismo.

Ramírez (2009), desde un enfoque antropológico manifestó que la cultura comprende un conjunto de rasgos distintivos, espirituales y materiales, intelectuales

y afectivos, que caracteriza a una sociedad o grupo social en un período determinado, englobando modos de vida, ceremonias, arte, invenciones, tecnología, sistemas de valores, derechos fundamentales del ser humano, tradiciones y creencias, a través del que se expresa, toma conciencia de sí mismo, cuestiona sus realizaciones y crea obras, constituyendo esto el legado a la sociedad. Existen otras definiciones de cultura, los que varían de acuerdo al enfoque o perspectiva de análisis, que puede ser iluminista o romántica, el primero ve el mundo como una unidad y uniformidad, el segundo considera la diversidad y la disparidad. El primero asume una concepción de cultura monolítica y el segundo una concepción de cultura plural y heterogénea.

Diversidad

UNESCO (2017) definió la diversidad: “Diferencias entre las personas, que pueden ser en función de la raza, etnia, género, orientación sexual, idioma, cultura, religión, capacidad mental y física, clase y situación migratoria” (p. 8).

Arroyo (2013), hizo una reflexión sobre la diversidad y señaló que los seres humanos somos diferentes en el aspecto biológico, social y cultural, así como por lo particular del contexto donde vivimos y la asimilación que se tiene del mismo. Existiendo una diversidad que enriquece y otra que empobrece, unas que construyen y otras que discriminan. En consecuencia la diversidad nos puede traer culturalmente cosas que nos permiten crecer como sociedad y cosas que abren paso a la marginación y a la postergación.

Arroyo (2013) refirió que en el mundo actual “Partimos del supuesto de que las diferencias se consideran enriquecedoras, por lo que la escuela deberá preparar a su alumnado para vivir y convivir en entornos cambiantes y heterogéneos” (p. 145). La escuela es un reflejo de la sociedad, de todos sus matices y variantes, aceptar los cambios nos permite aceptar las diferencias, la escuela como institución debe entrar en un proceso de reflexión y de asumir acciones que permitan la diversidad entre docentes, estudiantes y cada uno de los miembros de la

comunidad educativa. Al inicio las situaciones nuevas nos generan conflicto de diverso tipo, pero poco a poco las cosas se acomodan en beneficio de una convivencia educativa que favorece a todos los miembros, porque se crece en experiencia y en tener una mente abierta a una sociedad global y heterogénea.

Según De Lucas, Zapata, Martínez, Pichardo, Arnau y Feito (2009), señalaron que la dinámica de la diversidad se expresa de acuerdo al contexto social y las categorías de su análisis también depende de éste contexto, sin embargo se destacan cuestiones generales y plantearon las categorías principales de análisis de la diversidad, que se visualizan en la Figura 1.

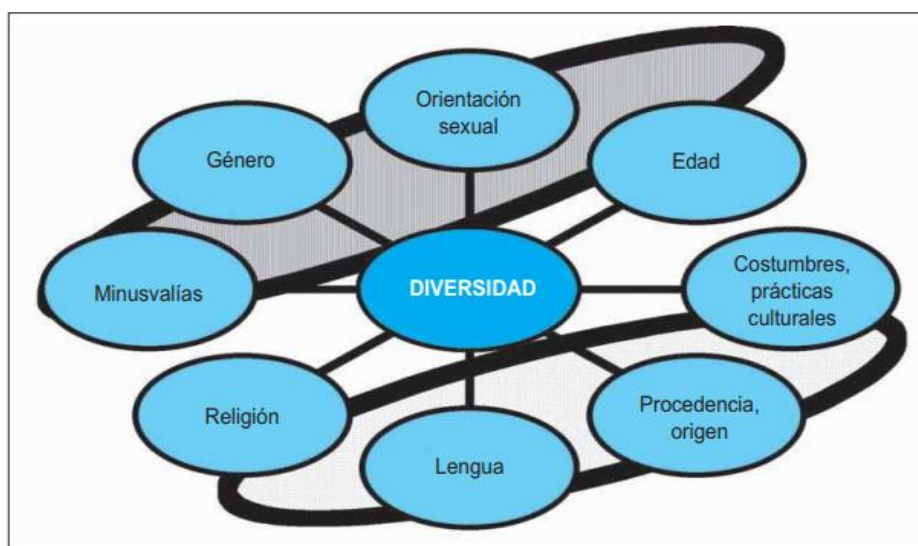


Figura 1. Categorías de análisis de la diversidad.

Tomada de: "Reflexiones sobre la diversidad(es)" por De Lucas, J., Zapata, R., Martínez, M., Pichardo, J., Arnau, M. y Feito, R. (2009).

Diversidad cultural

UNESCO (2005), definió: "Diversidad Cultural como la pluralidad de culturas que coexisten en el mundo; implica, por un lado, la preservación y promoción de las culturas existentes y, por el otro el respeto hacia otras culturas" (p. 21). La pluralidad de culturas en nuestros tiempos donde las condiciones sociales, políticas y

económicas de los países vecinos coadyuvan al mayor índice y estadística, que se ve a simple vista, en tal sentido se debe poner en práctica la tolerancia y la apertura de mente para ser solidarios, aprender a aceptar los nuevos cambios y no marcar fronteras y límites frente a la diversidad. Cada unidad cultural aporta a las otras culturas y vamos consolidando una relación intercultural que se enriquece con todos los matices propios de cada cultura que coexisten en la sociedad, la escuela y las familias.

Aguilar (2013), definió la diversidad cultural:

La noción en la que se establecen dos vertientes: en el marco de las políticas públicas, la emergencia de los nuevos actores y la cada vez más “visible” diversidad cultural se percibe como un fenómeno que ha fragmentado la estructura y obstaculiza la “recomposición” del tejido social y el desarrollo económico. La política educativa de atención a la diversidad, manifiesta una situación excepcional y transitoria que deberá superarse. (p. 52)

La diversidad cultural como fenómeno social, trae nuevos retos a la sociedad como estructura que de por sí tiene su propia problemática interna, en tal sentido tiene su repercusión en aspectos económicos, políticos y educativos, sobre todo en el aspecto de políticas educativas que constituye un aspecto muy importante en el seno de la sociedad.

Aguirre (2015), realizó algunos señalamientos sobre los aspectos que engloban la diversidad cultural de un país, siendo éstos los expresados en las diferentes manifestaciones artísticas, tradiciones, conocimientos, costumbres, lenguas, etc. de sus habitantes, muy relacionadas a la riqueza de la diversidad geográfica y desarrollo histórico. En tal sentido, en el caso peruano somos un país megadiverso, plurilingüe y multiétnico, que cada día construye nuevas formas de expresión cultural, producto de fusión de nuevos usos y costumbres que se asimilan del grupo social que se renueva e incrementa producto de la migración y la globalización.

Diversidad cultural, multiculturalidad e interculturalidad

Al abordar el tema del multiculturalismo la UNESCO (2005), señaló: “Los seres humanos, vivan donde vivan, habitan en un mundo multicultural y por lo tanto todos los individuos de un grupo desarrollan competencias en varias culturas ya que cada cual tiene acceso a más de una cultura” (p. 14). El multiculturalismo hace mención a la sociedad que nos toca vivir, que se caracteriza por la variedad de culturas dentro de ella y para poder convivir en armonía debemos aprender a aceptar y asimilar las nuevas culturas, en el clima de respeto y tolerancia.

Sobre la interculturalidad, la antropóloga Walsh (2009) citada por Moctezuma, Yurén y Saenger (2018) refirió que la interculturalidad apareció en los años noventa, cuando surgió la necesidad de una nueva atención a la diversidad étnico-cultural en América Latina; hizo mención a la posibilidad del diálogo entre culturas que puede llegar a conformar un proyecto político de construcción social capaz de dar cara la discriminación, el racismo y la exclusión, que promueve la formación de ciudadanos conscientes de las diferencias y capaces de trabajar de manera conjunta por el desarrollo de un país y por construir una sociedad justa, equitativa, igualitaria y plural. Esta manera de ver y entender la interculturalidad es lo que se necesita en estos nuevos tiempos donde la sociedad que nos toca vivir es diversa en el aspecto racial, cultural, económico, político, personal y cognitivo, en donde la discriminación y la exclusión conviven entre las personas, creando brechas visibles, que generan injusticia y abandono, debido a intereses personales y mezquinos.

Según Walsh (2009) citada por Moctezuma, Yurén y Saenger (2018), señaló tres perspectivas en la interculturalidad, el relacional, funcional y crítica. El aspecto relacional referido al contacto e intercambio interpersonal, prácticas, saberes, valores y tradiciones culturales distintos. El aspecto funcional referido al reconocimiento de la diversidad y las diferencias culturales, con inclusión al interior de la estructura social establecida, busca promover el diálogo, la convivencia y la tolerancia. En la perspectiva crítica se construye desde abajo, tomando como partida el problema estructural, colonial, racial y no de la diversidad o diferencia.

Según Dietz (2017) citado por Moctezuma, Yurén y Saenger (2018), refirió que la interculturalidad tanto en el contexto latinoamericano y europeo se presenta la tensión en el abordaje de la interculturalidad, la primera la abordó como estrategia político-educativa, que busca resolver los efectos de las relaciones asimétricas entre grupos y la segunda como estrategia que cuestiona y transforma las situaciones de desigualdad arraigada en la sociedad.

Según Moctezuma, Yurén y Saenger (2018), señalaron que el término multiculturalidad o policultural se aplica en referencia a las sociedades y lo intercultural a las personas.

Percepción de la diversidad

Guion (1999) citado por Reyes (2016) en relación a la percepción de la diversidad señaló: “La valoración que cada individuo tiene de las características de otros, valoración a partir de la cual modifica su forma de comportarse o tratar a dichas personas” (p. 58). El alcance teórico nos permite pensar que esta valoración es personal y que las personas pueden tener una valoración diferente a la de los demás y que ésta modifica sus acciones y la forma como interactúa en la sociedad.

En el contexto de la institución educativa, cada miembro de la comunidad educativa puede presentar por consiguiente diferentes percepciones o diferentes valoraciones de la diversidad, de la educación inclusiva y de la relación entre éstas variables.

Actitud, actitud hacia la diversidad

Llorent y Álamo (2016) refirieron: “Las actitudes como predisposición a la acción ha sido objeto de estudio en diferentes campos científicos, que aportan diferentes elementos en la comprensión del constructo actitud” (p. 833). La actitud entonces constituye una etapa o elemento previo a un comportamiento o conducta.

En un intento de definir la actitud hacia la diversidad, se enlaza las definiciones previas, que nos llevan a parafrasear que la actitud hacia la diversidad, es aquella predisposición que nos dirige al cómo actuar frente a la diversidad.

Reyes (2007) expresó: “La evolución en el estudio de las actitudes actualmente se encuentra en un período en el cual se intenta analizar los procesos que conducen de una actitud a una conducta” (p. 2). Éste alcance teórico refuerza el concepto de que actitud es una predisposición a la acción.

Ajzen y Fishbein (1980) citados por Reyes (2007) refirieron sobre la Teoría de Acción Razonada, para explicar el origen de la conducta y analizaron las creencias acerca de un objeto (actitudinal-psicosocial) que posee la persona, ante la intención de realizar una conducta determinada, ya que al parecer allí se encontraría la base de la formación de la actitud, añadiendo que éstas creencias serían de tres tipos: descriptivas, inferenciales e informativas. Las descriptivas son las que se obtienen de la observación directa de un objeto. Cuando la persona interactúa con otra persona surgen las creencias inferenciales. Las informativas son las creencias que se obtienen de la información proporcionada por otros acerca del objeto. En tal sentido las creencias las experimentamos porque vemos los objetos y tomamos información directa del objeto o porque al socializar con otras personas inferimos ideas acerca de ella por nuestros conocimientos previos o porque creemos lo que otros nos refieren de un objeto o situación y éstas nos conducen a determinar tal o cual actitud frente a ellas.

Indicadores de diversidad cultural

Camarena (2009) señaló: “La religión como una expresión cultural que determina el accionar social” (p. 1). Esta práctica social que es una expresión cultural que incide en la conducta social e individual del individuo, que moviliza masas sustentada en la fe o credo, que se superpone frente a otros que pudieran existir, constituye una dimensión de mucha trascendencia en el análisis de las categorías de la diversidad cultural.

En este camino del análisis de los indicadores de la diversidad, se puede mencionar otros hechos que marcan las diferencias en la cultura, como la edad, el idioma, la nacionalidad, el grado de instrucción, localidad de procedencia, el género, los usos y costumbres, entre otros, que van marcando consolidando la identidad cultural o nación. La forma como se enfrenta la crisis económica o conflictos sociales, son también aspectos que caracterizan a una cultura determinada o grupo social y que marca diferencia entre una cultura y otra.

Solórzano (2013) sistematizó tres aspectos fundamentales en el análisis de la diversidad: los personales, los culturales y los cognitivos. Véase Tabla 1.

Tabla 1.

Dimensiones e indicadores de la diversidad.

Dimensiones	Indicadores
Diversidad personal Lo que hace único a cada persona	Edad, sexo, estado civil, preferencia sexual.
Diversidad cultural Lo que define a cada cultura y que pertenece a cada persona	Lengua, religión, raza, etnia, prácticas sociales y políticas
Diversidad cognitiva Las formas como las personas se acercan a los objetos de aprendizaje y construyen el conocimiento	Estilos de aprendizaje, habilidades personales, experiencias previas.

Adaptado de Solórzano, M. (2013). Escala ACTDIV para medir la actitud hacia la diversidad.

Walsh (2000) planteó criterios pedagógicos para el desarrollo de lo intercultural: la autoestima y el reconocimiento de lo propio, los conocimientos, los saberes y las prácticas locales, la identificación y el reconocimiento de las diferencias y la otredad, conocimientos y prácticas de otros y la problemática de conflictos culturales, racismo y relaciones culturales negativas. Véase Tabla 2.

Tabla 2.

Criterios para el desarrollo de la interculturalidad.

Criterios pedagógicos	Descripción
La autoestima y el reconocimiento de lo propio	Quién es uno y como nos identificamos personal y colectivamente.
Los conocimientos, los saberes y las prácticas locales.	Conocimientos, saberes y prácticas locales que forman parte del sentido común de la comunidad o grupo social, idea de pertenencia e identidad compartida.
La identificación y el reconocimiento de las diferencias y la “otredad”	Comprender o aceptar al otro en su diferencia y “otredad”.
Conocimientos y prácticas de “otros”	Exploración de lo desconocido para poder interrelacionarse, comparar, contrastar, combinar, asociar e integrar en una forma concreta, diversos conocimientos, prácticas y formas de pensar y actuar.
La problemática de conflictos culturales, racismo y relaciones culturales negativas	Aspecto que ayuda a desarrollar un entendimiento crítico sobre la sociedad peruana, sus relaciones, procesos y conflictos culturales internos, intra e intergrupales.

Adaptado de Walsh (2000). *Propuesta para el tratamiento de la interculturalidad en la educación.*

Niveles de la cultura

Días-Couder (1988) señaló que la cultura presenta niveles: Cultura material, cultura como saber tradicional, cultura como instituciones y organización social, cultura como visión del mundo y como prácticas comunicativas.

Cultura material

Referido a todos los objetos tangibles producidos para las actividades cotidianas y ceremoniales (casas, instrumentos de trabajo, artesanía, vestidos tradicionales, etc.) Este aspecto de la cultura está condicionado en gran medida por el entorno geográfico y ambiental. La ambientación a lo natural.

Cultura como saber tradicional

Relacionado con el anterior, ya que también representa la adaptación al medio ambiente regional, pero, a diferencia de la cultura material, la cultura como saber enfatiza los conocimientos tradicionales que permiten el aprovechamiento de los recursos naturales disponibles (herbolaria, tecnologías tradicionales, manejo de tipos de tierra, uso simultáneo de pisos ecológicos, etc.).

Cultura como instituciones y organización social

Este aspecto de la cultura no depende del entorno natural, y se refiere a las instituciones sociales que rigen la vida colectiva (sistemas de parentesco, tenencia de la tierra, control de los recursos naturales, mecanismos para impartir justicia, elección de líderes o autoridades, tipos de jerarquía y prescripciones de ascenso en las mismas).

Cultura como visión del mundo

Este aspecto atiende a los principios básicos que dan sentido a las creencias, saberes y valores de una comunidad. Por ejemplo, los valores éticos individuales con la comunidad y la relación de ésta con los mundos natural y sobrenatural. Es el universo de los mitos que explican y ordenan el cosmos.

Cultura como prácticas comunicativas

La cultura considerada desde una perspectiva interaccional y comunicativa, es decir, como una praxis y no como un sistema. Desde este punto de vista la cultura estaría constituida por prácticas comunicativas que nos permiten entender la producción y transacción de significados en la interacción social y culturalmente situada.

Diversidad en el sistema educativo

Arroyo (2013) nos señaló que se debe partir del supuesto que las diferencias nos enriquecen y la escuela nos debe preparar para vivir y convivir en entornos cambiantes y heterogéneos. En tal sentido en el sistema educativo se debe promover el respeto a las diferencias culturales, a tener una identidad étnica y a tener el derecho a los recursos culturales del entorno, al entendimiento que las diferencias entre las personas son necesarias y que nos enriquece, valorar de manera positiva la diversidad cultural y la propia identidad, adquirir una educación intercultural nos encamina a aceptar de manera armónica una sociedad global. Los docentes debemos actuar como promotores de la práctica de la interculturalidad, a promover el respeto por la propia identidad y la cultura que cada estudiante tenga y que el mundo global es de todos y nadie es superior a nadie, sino que todos contribuimos a que la sociedad tenga todos los matices y la mejor manera de vivir es respetando al otro.

Del paradigma uniformizador a la construcción de un nosotros diverso

De Lucas, Zapata y otros (2009), señalaron que a mediados del siglo XX se abordó una política social en cambio en el siglo XXI la política es el de la diversidad, entendida como algo incierto y que forma parte de la sociedad y que se convierte en una cultura, donde se debe buscar el elemento de cohesión dentro de un contexto de pluralismo cultural y la política debe gestionar los conflictos relacionados a este pluralismo cultural. En tal sentido las diferencias culturales constituyen el principio orientador de una nueva articulación de sociedad, que toma en cuenta las diferencias y respeta las individualidades para atender las múltiples necesidades que se suscitan al interior de la convivencia en sociedad.

Degregori (2014) señaló que, para entender la diversidad cultural, se debe empezar respetando que somos un nosotros diverso, respetando el derecho de unos y otros a ser iguales y diferentes. Ser iguales en el sentido de haber superado la tendencia de categorizar a las personas como ciudadanos de primera y segunda categoría, a no a ser homogéneos, pero si iguales ante la ley y la sociedad, en los

temas de ciudadanía, democracia, derechos humanos y justicia social. Tener el derecho a ser diferente, a vivir con equidad de género, pluralismo e interculturalidad. La tendencia a homogenizar ya no se maneja, sino el de la interculturalidad, donde vivimos rodeados de personas con diferentes culturas y que debemos aprender a ser tolerantes y positivos. Debemos ver al otro dentro de nosotros mismos, porque somos una mezcla de razas y costumbres, aplicar esta forma de ver las cosas nos ayuda a tener una óptica intercultural, debemos aspirar a aprender a vivir pensando que somos diversos no iguales.

Políticas educativas en atención a la diversidad

De Lucas, Zapata, Martínez, Pichardo, Arnau y Feito (2009) refirieron:

En una sociedad multicultural y diversa como la actual, las políticas públicas no deben ser unidimensionales, sino tener en cuenta que los bienes que distribuyen (salud, educación, seguridad, cultura, etc.) tienen como receptor a un público cada vez más heterogéneo. (p. 15)

La gestión del país y la vida en sociedad en un contexto diverso, demanda nuevos retos, donde la diversidad debe ser atendida en sus necesidades con un enfoque de justicia y práctica de equidad.

UNESCO (2008), nos dijo que las políticas educativas desde el nacimiento de la república hasta principios del siglo XX era asimilacionista, caracterizada por considerar las lenguas y costumbres de los pueblos afrodescendientes y originarios, obstáculos para el proceso de modernización nacional y que en la actualidad se asume la multiculturalidad y la interculturalidad, reconociendo la coexistencia de culturas distintas, basadas en la tolerancia y el respeto de las diferencias. Las políticas educativas se están focalizando en zonas rurales con mayor concentración indígena, donde los marcos curriculares van avanzando de enfoques centrados en la transmisión de conocimientos a enfoques centrados en la construcción de conocimientos. La evaluación de la práctica pedagógica muestra que se sigue centrando el conocimiento en la adquisición de teorías y no de conceptos que permitan un mejor desenvolvimiento en el mundo. En los países de

Latinoamérica las políticas educativas, marcos curriculares y perfiles del egresado, centran los aprendizajes en la aceptación de la diversidad, la construcción de consensos, la tolerancia, el respeto, la no discriminación y la convivencia democrática.

García y Moreno (2014), señalaron: “Las políticas y las prácticas educativas deben crear las condiciones para una ciudadanía intercultural y evitar convertirse en un agente de exclusión social” (p. 27). Las políticas y el quehacer educativo en el aula deben poner en práctica la consciencia que somos una sociedad intercultural, donde la convivencia permita la inclusión de todas las culturas, promoviendo el desarrollo de una ciudadanía que respete la diversidad. Nuestro país se caracteriza por ser multicultural y vemos que a pesar que las políticas educativas contemplan aspectos que fomentan una ciudadanía intercultural, en la práctica educativa nos falta consolidar los aspectos de ciudadanía intercultural, y en alguna medida se sigue poniendo en práctica la exclusión social, de grupos de la sociedad minoritarios de escasos recursos económicos o migrantes.

Inclusión

La OEI (2009), acotó: “El concepto de inclusión abarca a los alumnos pertenecientes a grupos de situación de vulnerabilidad, como los alumnos inmigrantes, los pertenecientes a comunidades indígenas o a los alumnos con necesidades educativas especiales” (p. 4). Al respecto podemos dar fe que en efecto, la inclusión busca acoger a los estudiantes que forman parte de un grupo menos favorecido por su condición social, cultural, económica o con algún tipo de discapacidad, tenemos claro que ese es el camino pero no se pone en práctica de manera integral, falta consolidar mejor los procesos y las estrategias de trabajo en la escuela para una verdadera inclusión educativa y no una simple integración de estudiantes que provienen de situaciones vulnerables o desfavorecidas.

La UNESCO (2017), señaló: “La inclusión es un proceso que ayuda a superar los obstáculos que limitan la presencia, la participación y los logros de todos los y las estudiantes” (p. 13). Es un proceso que toma tiempo e implica una serie

de cambios en el sistema de trabajo tanto docente como administrativos de las instituciones que ponen en práctica la inclusión. Pero como todo proceso toma tiempo, recursos y condiciones humanas y materiales para lograr los mejores resultados.

Educación inclusiva

La OEI (2009) señaló:

La educación inclusiva se sustenta en la concepción de los derechos humanos por la que todos los ciudadanos tienen derecho a participar en todos los contextos y situaciones. La convención de los derechos de las personas con discapacidad del año 2006, reconoce el derecho de las personas con discapacidad a una educación de calidad, sin discriminaciones y la igualdad de oportunidades, en todos los niveles de la enseñanza a lo largo de la vida. (p. 4)

En este caso específico de la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales o discapacitados, es fundamental partir de un proceso de sensibilización en la institución educativa y en la sociedad, el derecho a la educación y a oportunidades laborales en los estudiantes inclusivos se contempla desde los organismos internacionales, pero mucho depende de las autoridades y directivos que fomenten esa práctica en las instituciones educativas y laborales de nuestro país y en la sociedad en general.

UNESCO (2017) definió la educación inclusiva: “Proceso de fortalecimiento de la capacidad del sistema educativo para llegar a todos los estudiantes” (p. 7). Es decir que la educación inclusiva constituye un mecanismo importante para cumplir con la educación de niños y jóvenes sin distinción.

La OMS y el Banco Mundial (2011) citado por UNESCO (2017) refirieron: “Los niños con discapacidad figuran entre los grupos de niños más marginados y excluidos; habitualmente se les niega el derecho a una educación de calidad” (p. 13). En tal sentido los estudiantes con N.E.E. forman parte de la preocupación del

sistema educativo, que requiere atención y servicio de calidad y por consiguiente de la práctica de la educación inclusiva.

Diferencia entre integración e inclusión

Se debe diferenciar entre integración e inclusión, en tal sentido el Consejo Nacional de Educación (2015) nos dijo que, en el primer caso los estudiantes se adaptan al sistema educativo, en el segundo el sistema educativo acoge al estudiante con discapacidad, transformando y modificando su organización, recursos y diseño curricular a la población escolar en general. Es así como la inclusión mueve a todo el sistema y la escuela para generar cambios importantes, en infraestructura del local educativo, en la preparación y capacitación del personal docente, del personal directivo y administrativo, para atender la diversidad intelectual, motora, visual y auditiva, que no estuvieron presentes en lo que era habitual en el sistema educativo. El problema se inicia cuando en la práctica educativa se aplica la integración en lugar de inclusión educativa, porque ésta primera es más fácil de ejecutar, en cambio en la inclusión debemos modificar nuestra forma de trabajo al servicio de los estudiantes con N.E.E.

Dimensiones de la educación inclusiva

Booth, Ainscow y Kingston (2007), en su libro *Índex para la inclusión*, señalaron que las dimensiones de la inclusión son los ejes para crear culturas inclusivas, organizar las mejoras en las políticas inclusivas y para el desarrollo de prácticas inclusivas y éstas se detallan a continuación:

Dimensión 1:

Crear culturas inclusivas

Crear un entorno seguro, que acepta, colabora, estimula, en el que todos son valiosos. Se pone en práctica los valores inclusivos y la mejora es un proceso continuo. Sus indicadores o elementos principales: La construcción de comunidad y los valores inclusivos. Figura 2 y Figura 3.

Dimensión 2:

Generar políticas inclusivas

Las políticas fomentan la participación de los niños y los profesionales en el centro educativo y se preocupan de atender a todos los niños de la localidad y reducir las personas excluyentes respondiendo a la diversidad. Sus indicadores: Desarrollar el centro para todos y organizar los apoyos para la diversidad. Figura 2 y Figura 3.

Dimensión 3:

Desarrollar prácticas inclusivas.

Desarrollar actividades que reflejen culturas y políticas inclusivas, atendiendo la diversidad de niños y jóvenes del centro y del entorno. Se movilizan recursos materiales y humanos para el apoyo del aprendizaje y la participación. Sus indicadores: Organizar el juego y el aprendizaje y movilizar recursos. Figura 2 y Figura 3.

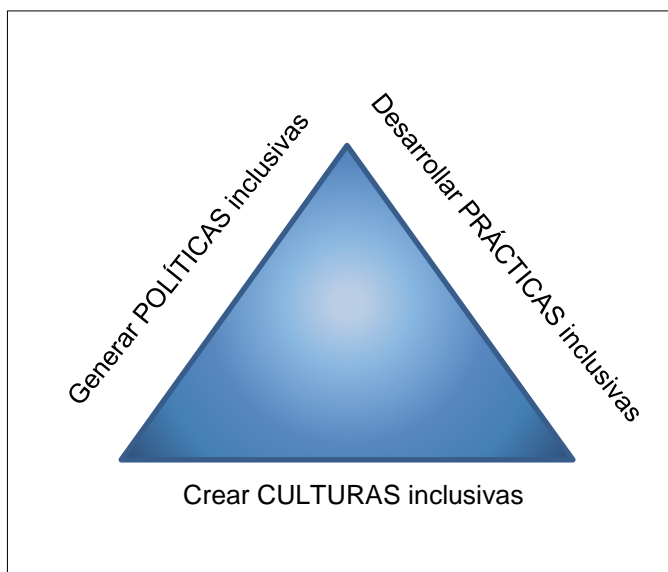


Figura 2. Las 3 dimensiones del Índice para la inclusión.

Tomado de: "Índice para la inclusión" por Booth, T., Ainscow, M. y Kingston, D. (2007). (p. 7)

DIMENSIÓN 1: Creación de culturas inclusivas	
Construir comunidad	Establecer valores inclusivos
DIMENSIÓN 2: Creación de políticas inclusivas	
Desarrollar el centro para todos	Organizar los apoyos para la diversidad
DIMENSIÓN 3: Desarrollo de prácticas inclusivas	
Organizar el juego y el aprendizaje	Movilizar recursos

Figura 3. Marco para la planificación de la inclusión.

Tomado de "Index para la inclusión" por Booth, T., Ainscow, M. y Kingston, D. (2007). (p. 17)

Fernández (2015) desarrolló un cuestionario para evaluar la Educación Inclusiva y determina 5 indicadores de la variable Educación Inclusiva, basado en el Index para la inclusión. Tabla 3.

Tabla 3.

Dimensiones e indicadores de la Educación Inclusiva.

Dimensiones	Indicadores
Creación de culturas inclusivas	Construcción de comunidad Valores inclusivos
Generación de políticas inclusivas	Escuela para todos
Desarrollo de prácticas inclusivas	Proceso de aprendizaje Movilización de recursos

Adaptado de Fernández (2015). *La gestión Administrativa y la educación inclusiva en las instituciones educativas: N° 20892, Horacio Zevallos y Virgen del Rosario del distrito de Supe en el 2012.*

Situación de la discapacidad en el Perú en estadísticas

Según INEI (2014), señaló: “Del total de personas de 14 años y más de edad con discapacidad, el 96% no ha estudiado un curso que lo capacite para un mejor desempeño en el trabajo. Sólo el 2.8% recibió tal actividad” (p. 142).

En cuanto a la dificultad para trasladarse en su ambiente cotidiano, el INEI indicó: A nivel nacional, el 22,8% de personas con discapacidad manifiestan que tienen dificultades para trasladarse dentro de su vivienda, el 18,3% en su centro de estudios, el 13,2% en el centro de trabajo y el 3,5% no se desplaza a ningún lugar.

En cuanto a los aspectos de integración social y bienestar las estadísticas del INEI, indicó: Más de un tercio (35,1%) de la población con alguna discapacidad a nivel nacional señala que es tratado de manera diferente a causa de sus limitaciones. El 64,4% por su parte indicó que no le tratan de manera diferente y un 0,6% no especificó.

En el análisis de la relación con las personas que los tratan diferente, el INEI detalló: El 15,6% de personas con discapacidad indicó un trato diferente de su familia, el 13,7% de sus vecinos, el 13,0% de la sociedad en general, el 4,5% de sus amigos, el 1,8% de sus compañeros de estudio y el 0,8% de sus compañeros de trabajo, entre otros.

El 85% de personas con discapacidad realizaron alguna actividad en sus ratos libres como pasatiempo, el 14.2% no desarrollaron ninguna actividad. El 0.8% no especificó respuesta alguna. Figura 4.

Actividades que realizan en tiempo libre	Urbana	Rural
Ver televisión	47,5	9,3
Descansar sin hacer nada	32,8	41,0
Escuchar radio o música	27,9	11,8
Leer	13,1	3,3
Visitar amigos	9,2	6,5
Hacer manualidades	5,7	4,0
Asistir a grupos de oración	4,5	3,3
Practicar algún deporte	2,7	2,0
Navegar por internet	2,6	0,2
Asistir a centros de esparcimiento	1,3	0,2
Chatear o enviar correos electrónicos	1,2	0,1
Ayudar a otra persona con discapacidad	1,0	1,1
Otra actividad	8,4	11,0
No realiza ninguna actividad	11,7	23,1
No especificado	1,0	0,4
Nota: Preguntas con respuestas múltiples.		

Figura 4. Perú: Personas con discapacidad por área de residencia, según actividades a que dedica el tiempo libre, 2012 (Porcentaje).

Tomado de: "Primera encuesta nacional especializada sobre discapacidad 2012". INEI (2014).

Políticas de educación inclusiva

La inclusión educativa, es entonces un derecho para contar con la igualdad de oportunidades en el Sistema Educativo Nacional, enmarcada en la Ley General de Educación, donde se atiende a niños, niñas y jóvenes, asegurando la inclusión y atención de estudiantes con discapacidad leve y moderada en Educación Básica Regular (EBR), en Educación Básica Alternativa (EBA) y Educación Técnico Productiva (ETP). Se aplica un modelo social de trabajo, al incluir estudiantes con NEE que requieren de un tratamiento y refuerzo especial en el aprendizaje, para lograr las capacidades esperadas según su edad, pero en la práctica educativa no se cumple a cabalidad por falta de preparación especializada de docentes y directivos, que requieren asesoría de los organismos competentes. El Diseño Curricular Nacional (DCN) y la escuela como institución debe proveer la atención y las condiciones humanas a todos los estudiantes con o sin NEE, sin embargo, las estadísticas de inclusión educativa todavía se encuentran en niveles bajos a nivel nacional.

El equipo de servicio y apoyo a las necesidades educativas especiales (SAANEE)

La Dirección General de Educación Básica Especial, crea el servicio de Apoyo y Asesoramiento a las necesidades educativas especiales (SAANEE) que proceden de los Centros de Educación Básica Especial, correspondiente a cada jurisdicción de las instituciones educativas. La Educación Inclusiva se da como respuesta a la diversidad, que hace posible la inclusión de niños y jóvenes en las instituciones educativas y CETPROs del país, brindando soporte a las instituciones educativas en el proceso de inclusión educativa de estudiantes con necesidades educativas especiales (N.E.E.), según los señalamientos y supervisión de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL).

Experiencia de educación inclusiva en el Centro Educativo Técnico Productivo (CETPRO)

En los CETPROs de Breña se aplica la educación inclusiva de estudiantes con N.E.E., estudiantes regulares extranjeros y nacionales provenientes de los distritos de Pueblo Libre, Lince, Jesús María, Magdalena, San Juan de Lurigancho, La Victoria, Breña entre otros. Los estudiantes con N.E.E. se encuentran en los talleres de las familias de Artesanía y Manualidades, Hostelería y turismo (Panadería y Pastelería) y Textil y Confecciones. Se cuenta con el acompañamiento de la docente del equipo SAANEE que procede del C.E.B.E. "Beatriz Cisneros". Las docentes que tienen a su cargo los estudiantes inclusivos no cuentan en su totalidad con los recursos metodológicos para el trabajo en talleres con este tipo de estudiantes, sin embargo cada año se busca fortalecer un poco más la asesoría de parte de los especialistas del SAANEE. Actualmente se tiene en las aulas un estudiante sordo y se requiere una intérprete en lenguaje de señas. Los estudiantes inclusivos con N.E.E. se encuentran insertados en aulas regulares del CETPRO. En el presente año se planificado el trabajo con los docentes y padres de familia, así como completar las evaluaciones de los estudiantes nuevos, quienes deben contar con una evaluación psicopedagógica.

1.4 Formulación del problema

General

¿Qué relación existe entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018?

Específicos

¿Qué relación existe entre la diversidad y la creación de culturas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018?

¿Qué relación existe entre la diversidad y la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018?

¿Qué relación existe entre la diversidad y el desarrollo de prácticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018?

1.5 Justificación del estudio

Teórica

La razón fundamental del presente estudio es contribuir, enriquecer y actualizar el estudio científico sobre la relación entre diversidad y la educación inclusiva, dentro de lo que constituye la gestión de los Centros Educativos Técnico Productivos (CETPRO), en el distrito de Breña. El CETPRO es una forma educativa muy ligado a la formación laboral de la población de jóvenes y adultos de diferentes condiciones personales, culturales y cognitivas, y dentro de estos se encuentran los estudiantes con algún tipo de discapacidad intelectual o motora y los estudiantes migrantes nacionales y extranjeros que ven en ésta forma de capacitación ocupacional, una alternativa laboral accesible a sus recursos económicos.

La observación diaria en la práctica docente nos revela que existe mucha diversidad tanto en el aspecto personal, cultural y cognitivo entre los estudiantes, docentes y personal administrativo y directivo, que reflejan diferencias en cuanto a las actitudes hacia la “otredad”, frente a los valores y normas de convivencia, que en ocasiones pueden generar pequeños conflictos interpersonales, que requieren atención y reflexión para un mejor clima de respeto y aceptación de las diferencias y que en alguna medida guardar relación con la práctica de la educación inclusiva en la institución educativa ocupacional. El trabajo diario en el CETPRO nos revela que hace falta una mayor orientación y apoyo especializado tanto a nivel de ejecución de las políticas inclusivas, de mejores prácticas de valores inclusivos, de mejores estrategias de aprendizaje y movilización de recursos. El impacto teórico del presente estudio es necesario en un medio académico que pocas veces toca el tema de estudio de la diversidad y la educación inclusiva en el CETPRO. Los alcances del análisis sirven a las instituciones educativas en estudio para establecer sus planes de mejora.

Metodológica

La investigación en el aspecto metodológico cumple los procedimientos que corresponden a una investigación cuantitativa, de tipo correlacional, de diseño no experimental transversal, donde se plantean hipótesis que deben ser contrastadas con la realidad, se sigue el método hipotético deductivo, se realizan mediciones de variables que se dan de manera natural, registrados a través de un cuestionario de diversidad y un cuestionario de educación inclusiva, se relacionan y analizan las mediciones obtenidas de las variables, utilizando estadísticos descriptivos e inferenciales, se plantea la discusión de los resultados tomando como base los antecedentes y marco teórico del estudio y se establece las principales conclusiones del estudio, en función a las hipótesis planteadas, de acuerdo a lo que exige la investigación de carácter científico.

Práctica

En el aspecto práctico, abordar la relación entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña, nos brinda datos para identificar fortalezas y debilidades, a través del análisis de resultados y conclusiones que sirven para orientar el proyecto educativo institucional, el plan de trabajo anual y la planificación curricular. El estudio nos permite obtener un diagnóstico importante para un mejor servicio a la comunidad y diseñar estrategias de trabajo con instituciones que den soporte en la colocación laboral de los estudiantes inclusivos y regulares.

La institución educativa está en permanente evaluación y búsqueda de mejorar la calidad del servicio educativo, en éste sentido los CETPROs de Breña, buscan ponerse a la vanguardia tanto en la toma de conciencia de la diversidad que la caracteriza para sacar fortalezas de las diferencias y la múltiples ventajas que se obtienen al poner en práctica las políticas de inclusión a nivel institucional, como un medio de contribuir con una sociedad más equitativa y justa, que aporta a la economía de la localidad y de la región. La meta aportar con el estudio de la relación entre la diversidad y la inclusión educativa en el CETPRO, que contribuya a la toma de decisiones de los directivos para implementar las políticas de mejora de la práctica docente y la gestión institucional.

Según la Organización de Estados Iberoamericanos (2009) nos dice: “las buenas prácticas, nos iluminan el camino, nos ilustran algunos tramos del recorrido; su finalidad es pues enriquecer nuestro horizonte a partir de las respuestas que otros han dado a problemas parecidos y no a su imitación” (p. 5). Lo que nos dan a entender con la cita es que las experiencias sobre inclusión que pudiéramos encontrar, es positivo en la medida que nos permite ver que se pueden generar cambios de mejora en el proceso, pero no necesariamente esas experiencias se pueden aplicar a nuestra realidad y pensar que nos puede resultar del mismo modo, sin embargo, debemos generar cambios desde nuestros propios recursos.

El trabajo académico atenderá directamente a la población de estudiantes inclusivos, poblaciones vulnerables y estudiantes regulares, que se encuentran en las diferentes especialidades de los CETPROs del distrito de Breña. La razón fundamental del abordaje del estudio de la relación entre la diversidad y la educación inclusiva, en el sector de la educación técnica productiva, es otorgar importancia al derecho a la educación que a todas las personas les asiste sin limitaciones ni restricciones. En tal sentido todas las acciones dentro del seno de la institución educativa, llevan a velar por el cumplimiento de la inclusión, fomentar su promoción en la comunidad y el apoyo a las familias. El CETPRO tiene un rol educativo y de compromiso social con la comunidad, porque acoge a estudiantes con o sin NEE y todas aquellas personas que requieren contar con una capacitación técnica en corto tiempo y afrontar la vida laboral que dé soporte a sus familias, tanto de nacionales como extranjeros migrantes, se les brinda herramientas para el desempeño laboral independiente, el CETPRO cuenta con opciones técnico ocupacionales, que pueden ser rentables si se logra la especialización necesaria.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la diversidad y la creación de culturas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la diversidad y la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Hipótesis específica 3

Existe relación significativa entre la diversidad y el desarrollo de prácticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

1.7 Objetivos**Objetivo general**

Determinar la relación que existe entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la diversidad y la creación de culturas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Determinar la relación que existe entre la diversidad y la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Determinar la relación que existe entre la diversidad y el desarrollo de prácticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

II. Método

2.1 Diseño de investigación

El enfoque utilizado en la investigación es el cuantitativo, Hernández, Fernández y Baptista (2014) refieren:

Parte de una idea que se va acotándose y, una vez delimitada, se derivan objetivos y preguntas de investigación, se revisa la literatura y se construye un marco o una perspectiva teórica. De las preguntas se establecen hipótesis y determinan variables; se traza un plan para probarlas (diseño); se miden las variables en un determinado contexto; se analizan las mediciones obtenidas utilizando estadísticos, y se extrae una serie de conclusiones. (p. 4)

Por lo expuesto se puede concluir que el estudio corresponde a la investigación cuantitativa porque sigue la secuencia lógica donde se medirán las variables, aplicando un instrumento de evaluación, se empleará un estadístico para procesar los datos y luego de un análisis de los resultados se arribará a conclusiones, respondiendo a la hipótesis planteada.

Bernal (2016) señaló:

La elección o selección del tipo de investigación depende, en alto grado, del objetivo del estudio, problema de investigación y de las hipótesis que se formulen en el trabajo que se va a realizar, así como de la concepción epistemológica y filosófica de la persona o del equipo investigador. (p. 143)

Tomando en cuenta lo anterior se señala que el tipo de investigación del presente estudio es correlacional, lo que se refuerza con el alcance teórico de Salkind (1998) citado por Bernal (2016) quien dijo: “la investigación correlacional tiene como propósito mostrar o examinar la relación entre variables o resultados de variables” (p. 147). Se busca en la investigación mostrar la relación entre las variables diversidad y educación inclusiva.

Bernal (2016) señaló: “la correlación examina asociaciones pero no relaciones causales, donde un cambio en un factor influye directamente en un cambio en otro” (p. 147). En la investigación se examina la asociación entre la variable diversidad y la educación inclusiva.

Hernández et al (2014) nos dijeron: “La correlación puede ser positiva o negativa. Si es positiva, significa que alumnos con valores altos en una variable tenderán también a mostrar valores elevados en la otra” (p.94). En tal sentido esta posibilidad de hallazgo se podría aplicar en la investigación del modo siguiente, que mientras los valores de la variable diversidad aumentan los valores de la variable educación inclusiva también aumentan.

Complementariamente a lo antes señalado Hernández et al (2014) refirieron: “Si es negativa, significa que sujetos con valores elevados en una variable tenderán a mostrar valores bajos en la otra variable” (p. 94). Siguiendo la misma lógica, mientras los valores de la variable diversidad aumentan los valores de la variable educación inclusiva tenderán a bajar, en éste caso y el otro hay una explicación que amerita análisis desde el punto de vista teórico, de experiencias anteriores o de la simple observación de la coyuntura en la que se realiza la investigación.

Así también Bernal (2016) aclaró: “La investigación descriptiva es un nivel básico de investigación, el cual se convierte en la base de otros tipos de investigación” (p. 144). Se asume como básico porque éste tipo de investigación sirve de soporte para otros tipos de estudios, como los experimentales, los cuasi experimentales entre otros.

El método que corresponde a la investigación es el hipotético deductivo. Bernal (2016) en relación al método hipotético deductivo refirió: “Consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones generales que deben confrontarse con los hechos antes de constituirse en teorías” (p. 71). En el estudio se realizará la prueba de la hipótesis en el análisis de los resultados, antes de aseverar conclusiones.

Analizando la naturaleza de la investigación definimos que el diseño de investigación pertenece a la investigación no experimental. Al respecto Hernández et al (2014) refirieron: “La investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables” (p. 152). Entonces notamos que en el estudio se observan y analizan las variables tal cual se dan de manera natural y no se genera nuevas situaciones.

Según Briones (1985) citado por Bernal (2016) nos dijo en relación al tiempo y el número de veces que se toma información sobre la variable de estudio: “Los estudios descriptivos pueden ser seccionales o longitudinales” (p. 144). En éste sentido en un diseño no experimental se puede tomar los datos sobre la variable en un mismo tiempo de manera transversal o seccional, sin manipular la variable en diferentes momentos. En el caso del estudio la toma de información sobre las variables diversidad y educación inclusiva se realizarán en un solo momento, en un mismo año 2018.

Hernández et al (2014) añadieron: “Los diseños no experimentales se pueden clasificar en transeccionales y longitudinales” (p. 154). Para el caso del presente estudio corresponde el transeccional. El esquema es el siguiente:

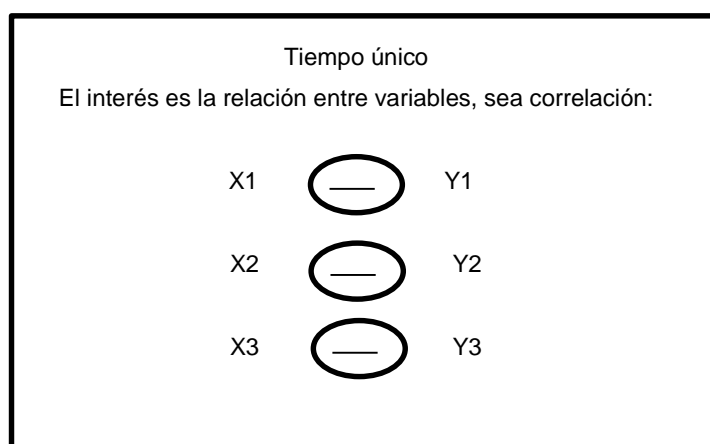


Figura 5. Esquema del diseño correlacional.

Tomado de Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). “Metodología de la investigación”. (p. 157)

Bernal (2016) realizó un alcance sobre los diseños correlacionales: “cuando se limitan a relaciones no causales, se fundamentan en planteamientos e hipótesis correlacionales” (p. 157). Es decir que lo que se busca es determinar como una variable se relaciona con la otra, se mide y se pone a prueba la hipótesis, para contrastar con la teoría y llegar a conclusiones.

2.2 Variables, operacionalización

Según Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron: “Una variable es una propiedad que puede fluctuar y cuya variación es susceptible de medirse u observarse” (p.105). En tal sentido las variables en el presente estudio son la Diversidad y la Educación Inclusiva, que se medirán para su análisis.

En relación al valor que tienen las variables en la investigación, Hernández et al (2014) añadieron: “Las variables adquieren valor para la investigación científica cuando llegan a relacionarse con otras variables, es decir, si forman parte de una hipótesis o una teoría” (p. 105). Para la investigación se considera dos variables y se formulan las hipótesis para determinar si existe relación entre la variable diversidad y educación inclusiva.

Variable independiente

Diversidad

UNESCO (2017) definió: “Diversidad: Diferencias entre las personas, que pueden ser en función de la raza, etnia, género, orientación sexual, idioma, cultura, religión, capacidad mental y física, clase y situación migratoria” (p. 8).

Solórzano (2013) dimensionó la diversidad en: diversidad personal, diversidad cultural y diversidad cognitiva.

Variable dependiente

Educación Inclusiva

UNESCO (2017) definió: “Educación inclusiva: Proceso de fortalecimiento de la capacidad del sistema educativo para llegar a todos los estudiantes” (p. 7).

Fernández (2015) dimensionó la educación inclusiva, tomando como base el modelo del Index para la inclusión en: creación de culturas inclusivas, generación de políticas inclusivas y desarrollo de prácticas inclusivas.

Tabla 4.

Operacionalización de la variable 1: Diversidad.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles	Rangos
Diversidad personal	Edad, sexo, estado civil.	1, 2, 3, 4,5		Adecuada Intermedia Inadecuada	(19-25) (12-18) (5-11)
Diversidad cultural	Lengua, religión, raza, etnia, prácticas sociales y políticas	6, 7, 8, 9,10, 11, 12, 13, 14	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Adecuada Intermedia Inadecuada	(35-45) (22-34) (9-21)
Diversidad cognitiva	Estilos de aprendizaje, habilidades personales, experiencias previas.	15, 16, 17, 18		Adecuada Intermedia Inadecuada	(16-20) (10-15) (4-9)

Tabla 5.

Operacionalización de la variable 2: Educación Inclusiva.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles	Rangos
Creación de culturas inclusivas	Construcción de comunidad Valores inclusivos	1, 2, 3,4 5, 6, 7,8		Adecuada Intermedia Inadecuada	(30-40) (19-29) (8-18)
Generación de políticas inclusivas	Escuela para todos	9, 10, 11, 12, 13,14, 15,16, 17	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Adecuada Intermedia Inadecuada	(35-45) (22-34) (9-21)
Desarrollo de prácticas inclusivas	Proceso de aprendizaje Movilización de recursos	18, 19, 20 21,22,23,24		Adecuada Intermedia Inadecuada	(27-35) (17-26) (7-16)

2.3 Población y muestra

Población

Según Fracica (1988, p.36) citado por Bernal (2016) señaló: “Población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación. Se puede definir también como el conjunto de todas las unidades de muestreo” (p. 210). Por lo tanto para la investigación la población la conforman directivos, jerárquicos, administrativos y docentes de los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Muestra

Según Hernández et al (2014), refirieron: “La muestra, es en esencia, un subgrupo de la población” (p. 175). En el estudio la muestra fue censal, en tal sentido la muestra fue la población.

Hernández et al (2014) indicaron: “En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (p. 176). Debido al tamaño pequeño de la población la muestra fue censal y estuvo conformada por todos los directivos, jerárquicos, administrativos y docentes de los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Tabla 6

Cantidad de sujetos de la población censal. Personal directivo, jerárquico, administrativos y docentes de CETPROs del distrito de Breña 2018.

Categoría	CETPRO “República de Chile”	CETPRO “Promae Breña”	Cantidad total
Directivos	1	1	2
Jerárquicos	2	1	3
Administrativos	6	6	12
Docentes	31	14	45
Total:	40	22	62

2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Bernal (2016) refirió: “La investigación científica ofrece variedad de técnicas o instrumentos para la recolección de información, en el trabajo de campo de una determinada investigación” (p. 244). Así mismo añadió: “En general, un cuestionario consiste en un conjunto de preguntas respecto a una o más variables que van a medirse. El cuestionario permite estandarizar y uniformar el proceso de recopilación de datos” (p. 246).

Hernández, Fernández y Baptista (2014) señalaron: “Instrumento de medición recurso que utiliza el investigador para registrar información o datos sobre las variables que tiene en mente” (p. 199). Tomando en cuenta los alcances de los autores en la investigación se recopiló la información a través de la técnica de la encuesta, aplicando el cuestionario a la muestra seleccionada.

Instrumento

Validez

Bernal (2016) sobre la validez del instrumento de medición refirió: “Un instrumento de medición es válido cuando mide aquello para lo cual está destinado” (p. 246).

El Cuestionario de diversidad y el Cuestionario de Educación Inclusiva, cuentan con validez de contenido, refrendado por el juicio de tres expertos, doctores de la Universidad César Vallejo (UCV).

Tabla 7.

Validación del Cuestionario de Diversidad y del Cuestionario de Educación Inclusiva.

Experto	Instrumento	Resultado
Dr. Felipe Guizado Oscoco	Cuestionario de Diversidad	Hay suficiencia Aplicable
Dr. Segundo Pérez Saavedra	Cuestionario de Diversidad	Hay suficiencia Aplicable
Dr. Mitchell Alarcón Díaz	Cuestionario de Diversidad	Existe suficiencia Aplicable
Dr. Felipe Guizado Oscoco	Cuestionario de Educación Inclusiva	Hay suficiencia Aplicable
Dr. Segundo Pérez Saavedra	Cuestionario de Educación Inclusiva	Hay suficiencia Aplicable
Dr. Mitchell Alarcón Díaz	Cuestionario de Educación Inclusiva	Existe suficiencia Aplicable

Confiabilidad

Bernal (2016) nos dijo: “La confiabilidad se refiere a la consistencia de las puntuaciones obtenidas por las mismas personas, cuando se las examina en distintas ocasiones con los mismos cuestionarios” (p. 246).

La confiabilidad interna del Cuestionario de Diversidad y del Cuestionario de Educación Inclusiva se estableció a través del alfa de Cronbach.

Tabla 8.

Fiabilidad de los instrumentos determinados a través del Alfa de Cronbach.

Instrumento	Alfa de Cronbach
Cuestionario de Diversidad	0.845
Cuestionario de Educación Inclusiva	0.879

Ficha técnica de la variable: Diversidad

Nombre	: Cuestionario de Diversidad
Autor	: Solórzano (2013) adaptado por Lucila Pastor Molina (2018)
Procedencia	: San Pedro de Montes de Oca-Costa Rica, 2013
Objetivo	: Medir la Diversidad y sus dimensiones
Administración	: individual, colectiva
Duración	: 30 minutos
Estructura	: El Cuestionario consta de 18 ítems
Nivel de escala calificación:	
Siempre (5)	
Casi siempre (4)	
Algunas veces (3)	
Casi nunca (2)	
Nunca (1)	

Ficha técnica de la variable: Educación Inclusiva

Nombre	: Cuestionario de Educación Inclusiva
Autor	: Fernández (2015) adaptado por Lucila Pastor Molina (2018)
Procedencia	: La Molina-Perú, 2015
Objetivo	: Describir la Educación Inclusiva y sus dimensiones
Administración	: individual, colectiva
Duración	: 30 minutos
Estructura	: El Cuestionario consta de 24 ítems
Nivel de escala calificación:	
Siempre (5)	
Casi siempre (4)	
Algunas veces (3)	
Casi nunca (2)	
Nunca (1)	

2.5 Métodos de análisis de datos

Hernández, Fernández y Baptista (2014) en relación al análisis de los datos señalaron: “El análisis de datos se efectúa sobre la matriz de datos utilizando un programa computacional” (p. 272). Para el caso se hará uso del programa computacional SPSS 24.

Hernández et al (2014) refirieron: “Hay dos tipos de análisis estadísticos que pueden utilizarse para probar hipótesis: los análisis paramétricos y los no paramétricos” (p. 304). Entonces de acuerdo a la naturaleza de la investigación se empleará el análisis no paramétrico.

Hernández et al (2014) definieron:

Los coeficientes rho de Spearman, simbolizado como r_s , y tau de Kendall, simbolizado como t , son medidas de correlación para variables en un nivel de medición ordinal (ambas), de tal modo que los individuos, casos o unidades de análisis de la muestra pueden ordenarse por rangos (jerarquías). Son coeficientes para relacionar estadísticamente escalas tipo Likert por aquellos investigadores que las consideran ordinales. (p. 322-323)

En el estudio se empleó dos cuestionarios tipo Likert, por consiguiente las características de los datos y el análisis de la muestra se ordena por rangos que tienen la presentación en una escala ordinal del 1 al 5 y se establecen niveles y rangos para cada dimensión de las variables diversidad y educación inclusiva.

2.6 Aspectos éticos

En la investigación se tomará en cuenta los siguientes aspectos éticos: la investigadora se compromete a respetar la identidad de las personas que participan en el estudio. El compromiso por citar correctamente a los autores mencionados. Cumplir con la veracidad de los resultados, para su correcto análisis e interpretación.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos de los niveles de las variables diversidad y educación inclusiva

Tabla 9.

Niveles de la diversidad en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Intermedia	14	22,6	22,6
	Adecuada	48	77,4	77,4
	Total	62	100,0	100,0

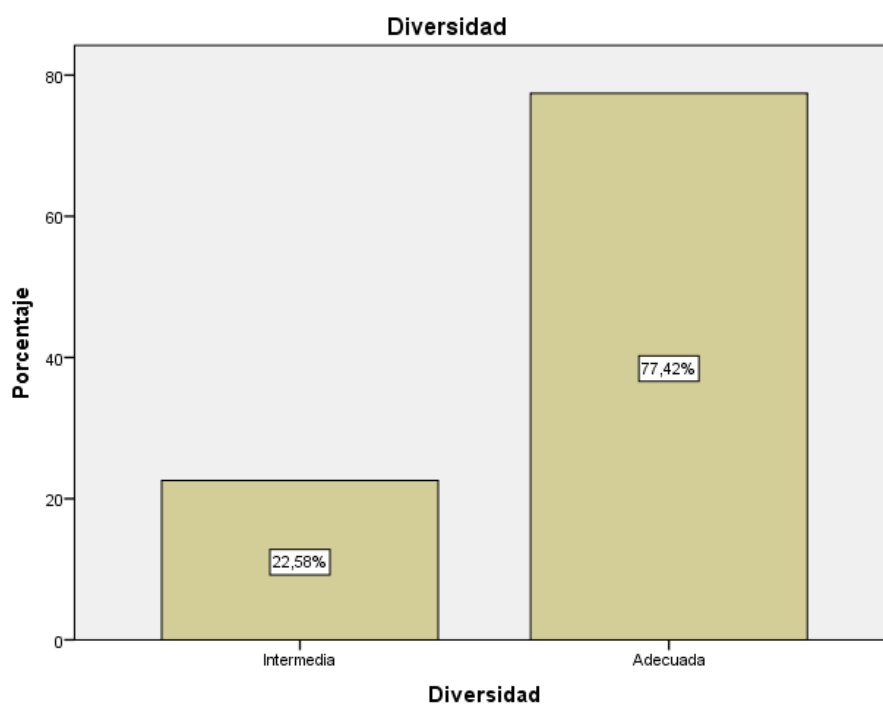


Figura 6. Niveles de la diversidad en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Descripción

De la Tabla 9 y Figura 6, se observa que el 77,4% de los participantes tienen una percepción adecuada de la diversidad y el 22,6% se encuentra en el nivel intermedio respecto a la diversidad en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Tabla 10.

Niveles de la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Intermedia	10	16,1	16,1
	Adecuada	52	83,9	83,9
	Total	62	100,0	100,0

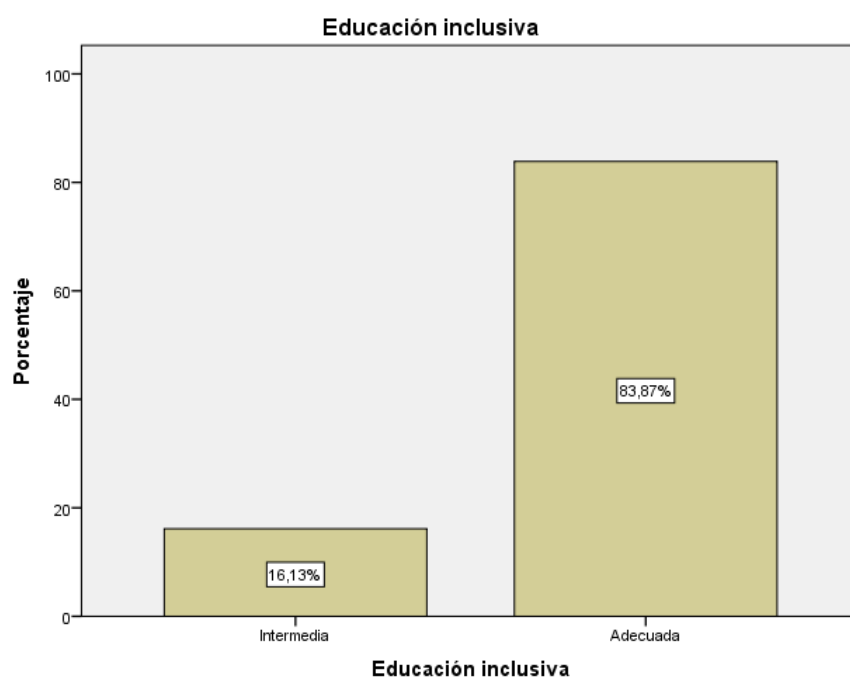


Figura 7. Niveles de la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Descripción

De la Tabla 10 y Figura 7, se observa que el 83,9% de los participantes tienen una percepción adecuada de la educación inclusiva y el 16,1% se encuentra en el nivel intermedio respecto de la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Tabla 11.

Niveles de la creación de culturas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Intermedia	12	19,4	19,4
	Adecuada	50	80,6	80,6
	Total	62	100,0	100,0

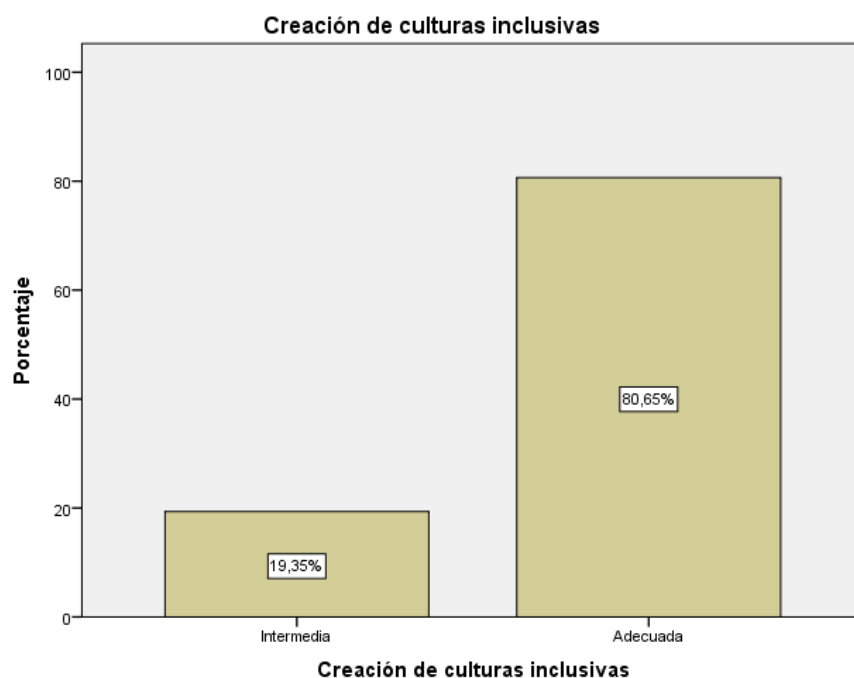


Figura 8. Niveles de la creación de culturas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Descripción

De la Tabla 11 y Figura 8, se observa que el 80,6% de los participantes tienen una percepción adecuada de la creación de culturas inclusivas y el 19,4% se encuentra en el nivel intermedio respecto de la creación de culturas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Tabla 12.

Niveles de la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Intermedia	12	19,4	19,4
	Adecuada	50	80,6	80,6
	Total	62	100,0	100,0

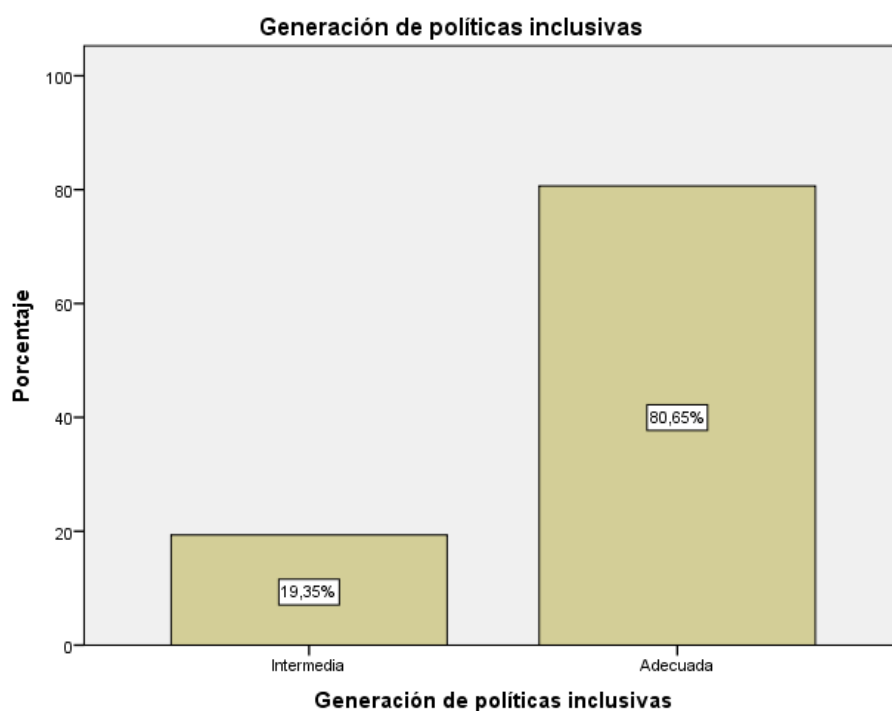


Figura 9. Niveles de la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Descripción

De la Tabla 12 y Figura 9, se observa que el 80,6% de los participantes tienen una percepción adecuada de la generación de políticas inclusivas y el 19,4% se encuentra en el nivel intermedio respecto de la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Tabla 13.

Niveles del desarrollo de prácticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Intermedia	10	16,1	16,1
	Adecuada	52	83,9	83,9
	Total	62	100,0	100,0

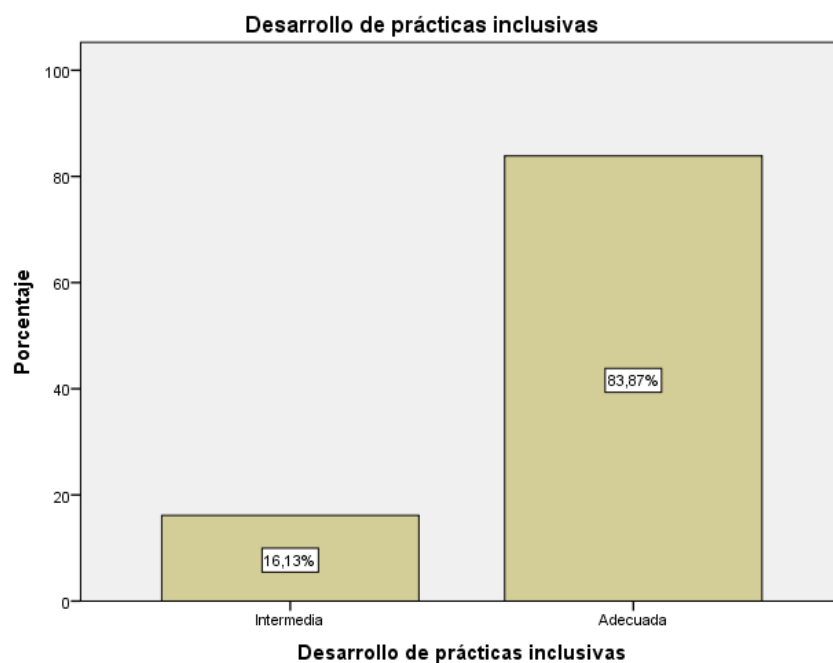


Figura 10. Niveles del desarrollo de prácticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Descripción

De la Tabla 13 y Figura 10, se observa que el 83,9% de los participantes tienen una percepción adecuada del desarrollo de prácticas inclusivas y el 16,1% se encuentra en el nivel intermedio respecto al desarrollo de prácticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

3.2 Prueba de hipótesis

Hipótesis general

H1. Existe relación significativa entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Ho. No existe relación significativa entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; si $p < \alpha$, se rechaza Ho

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 14.

Coeficiente de correlación entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

			Correlaciones	
			Diversidad	Educación inclusiva
Rho de Spearman	Diversidad	Coeficiente de correlación	1,000	,392**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	62	62
	Educación inclusiva	Coeficiente de correlación	,392**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	62	62

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman es de 0,392** indica que existe una correlación positiva media entre las variables, y el nivel de significancia bilateral $p=0.002 < 0.05$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación

significativa entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Hipótesis Específica 1

H1 Existe relación significativa entre la diversidad y la creación de culturas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.

Ho. No existe relación significativa entre la diversidad y la creación de culturas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; si $p < \alpha$, se rechaza Ho

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 15.

Coeficiente de correlación entre la diversidad y la creación de culturas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Correlaciones				
		Diversidad		Creación de culturas inclusivas
Rho de Spearman	Diversidad	Coeficiente de correlación	1,000	,907**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	62	62
	Creación de culturas inclusivas	Coeficiente de correlación	,907**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	62	62

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0,907** indica que existe una correlación positiva alta entre las variables y el nivel de significancia bilateral $p=0.000 < 0.05$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se

acepta la hipótesis específica 1; se concluye que: Existe relación significativa entre la diversidad y la creación de culturas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.

Hipótesis específica 2

H1 Existe relación significativa entre la diversidad y la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018

Ho. No existe relación significativa entre la diversidad y la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; si $p < \alpha$, se rechaza Ho

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 16

Coeficiente de correlación entre la diversidad y la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.

Correlaciones

			Diversidad	Generación de políticas inclusivas
Rho de Spearman	Diversidad	Coeficiente de correlación	1,000	,126
		Sig. (bilateral)	.	,329
		N	62	62
	Generación de políticas inclusivas	Coeficiente de correlación	,126	1,000
		Sig. (bilateral)	,329	.
		N	62	62

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0,126 indica que existe correlación negativa media entre las variables, siendo el nivel de significancia

bilateral $p=0.329$ mayor que 0.05, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; se concluye que: No existe relación significativa entre la diversidad y la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.

Hipótesis específica 3

H1 Existe relación significativa entre la diversidad y el desarrollo de prácticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.

Ho. No existe relación significativa entre la diversidad y el desarrollo de prácticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.

Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$

Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta Ho; si $p < \alpha$, se rechaza Ho

Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman

Tabla 17

Coeficiente de correlación entre la diversidad y el desarrollo de prácticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.

Correlaciones

			Diversidad	Desarrollo de prácticas inclusivas
Rho de Spearman	Diversidad	Coeficiente de correlación	1,000	,288*
		Sig. (bilateral)	.	,023
		N	62	62
	Desarrollo de prácticas inclusivas	Coeficiente de correlación	,288*	1,000
		Sig. (bilateral)	,023	.
		N	62	62

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0,288* indica que existe una correlación positiva media entre las variables, siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.02<0.05$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis específica 3; se concluye que: Existe relación significativa entre la diversidad el desarrollo de prácticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.

IV. Discusión

De acuerdo a los resultados, en la contrastación de la hipótesis general, se puede observar que existe relación significativa entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018, la correlación del Rho Spearman es de 0,392** lo que nos indica que existe una correlación positiva media entre las variables y el valor de significancia $p=0.002<0.05$ (altamente significativo). Al analizar el nivel de respuesta de los evaluados directivos, docentes y administrativos, en la Tabla 9 y Figura 6 vemos que el 77,4% tienen una percepción adecuada de la diversidad y el 22,6% se encuentra en el nivel intermedio, éste resultado guarda relación con los hallazgos de Reyes (2016), sobre la percepción de la diversidad en docentes, quien encontró niveles aceptables en la percepción de la diversidad en docentes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres, de Lima. Los niveles de respuesta de los evaluados, en la Tabla 10 y Figura 7 nos muestran que el 83,8% tienen una respuesta adecuada frente a la educación inclusiva y el 16,1% se encuentra en el nivel intermedio, en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018. En relación a estos resultados el estudio de García (2016) sobre la percepción respecto a la inclusión educativa de estudiantes con discapacidad auditiva, en docentes de secundaria de Piura, reveló que el 63% muestran un acercamiento por conocer sobre el proceso de inclusión de estudiantes con discapacidad auditiva desde su rol como docente inclusivo, guarda coincidencia en los valores superiores a un nivel intermedio con los sujetos evaluados en la presente investigación. Lo antes mencionado guarda relación con el aporte teórico de Arroyo (2013), quien planteó que las diferencias humanas enriquecen y que la escuela debe preparar al alumnado para vivir y convivir en un mundo cambiante y heterogéneo, considerando que la escuela es un reflejo de la sociedad, es así como los niveles adecuados sobre la diversidad y la educación inclusiva, revelan que éste planteamiento teórico se evidencia en la convivencia educativa, a través de las respuestas de los evaluados directivos, docentes y administrativos de los CETPROs del distrito de Breña.

Los resultados de la prueba de hipótesis de la hipótesis específica 1, que plantea que existe relación significativa entre la diversidad y la creación de culturas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018, se evidencia en el Rho

Spearman de 0,907** y que la correlación es positiva alta entre las variables y la $p=0.000<0.05$ (altamente significativo). Una aproximación de estudio fue planteado por Fernández (2015), sobre la gestión administrativa y su relación con la educación inclusiva en las instituciones educativas N° 20892, Horacio Zevallos y Virgen del Rosario del Distrito de Supe en el 2014, donde planteó el objetivo de establecer la relación entre la variable gestión administrativa e inclusión educativa, empleando el cuestionario sobre educación inclusiva, obteniendo como resultado que existe una significativa relación entre la gestión administrativa y la educación inclusiva. UNESCO (2005) señaló que las personas habitamos en un mundo multicultural y debemos desarrollar competencias en varias culturas, en éste sentido los resultados en la investigación visto en la Figura 8, muestra que el 80.6% de los participantes mostraron una percepción adecuada de la creación de culturas inclusivas. En el estudio de Moctezuma, Yurén y Saenger (2018) sobre la construcción del discurso sobre la diversidad cultural en las universidades públicas del centro sur de México, encontró que existe poca claridad sobre lo que significa la diversidad cultural, multiculturalidad o interculturalidad, no se pudo determinar tendencias a formar a los estudiantes para la lucha por los derechos en materia de cultura, para combatir la discriminación o el aprecio por otras culturas, pero si se promovía el diálogo, la convivencia y la tolerancia, notamos entonces diferentes resultados de respuesta frente a la diversidad al comparar los resultados del estudio de Moctezuma, Yurén y Saenger en las Universidades del sur de México con los de la presente investigación en los CETPROs del distrito de Breña, donde encontramos un nivel de respuesta adecuado en un 77,4%.

En el análisis de resultados referidos a la hipótesis específica 2, que planteaba que existe relación significativa entre la diversidad y la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña 2018, se obtuvo un coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0,126 indica que existe correlación negativa media entre las variables, siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.329$ mayor que 0.05, por consiguiente se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; se concluye que: No existe relación significativa entre la diversidad y la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018. El estudio realizado por Triguero (2016) sobre la percepción de los estudiantes hacia la

inclusión educativa: un estudio de caso en la carrera de diseño gráfico de la Universidad de Guayaquil Ecuador, que tuvo como objetivo explorar y describir las percepciones de los estudiantes en relación a las acciones realizadas por la institución para atender a la diversidad, concluyó que las percepciones hacia la inclusión educativa en las dimensiones cultura, política y prácticas son desfavorables y que la percepción hacia la inclusión influye en la percepción de realización de acciones por parte de la universidad para atender la diversidad en sus áreas de gestión, debiéndose fomentar acciones de inclusión y desarrollar mejoras en la universidad, los resultados del estudio mencionado, guardan relación con el presente trabajo de investigación, en tanto vemos cómo el incremento de los valores de la variable diversidad puede traer como consecuencia la disminución de los valores en la dimensión generación de políticas inclusivas, porque existe una demanda insatisfecha. Para complementar el análisis del resultado mencionado anteriormente, debemos traer a colación lo que nos señaló la UNESCO (2001) sobre la diversidad cultural, nos dijo que ésta abarca las diferentes formas que asume la cultura en el tiempo y el espacio, vivimos en una sociedad diversificada, donde las políticas sociales y educativas deben velar por la cohesión social, y tal vez en éste sentido se siente el vacío y la poca presencia del gobierno con mejores políticas o mejores prácticas de las mismas, en una sociedad donde los valores están siendo pisoteados y se aplica la ley del más vivo, que tarde o temprano cae. Al respecto Vich (2005) señaló que existe una confusión al abordar la problemática de la interculturalidad y al plantear las políticas culturales, no se enfoca y aborda la naturaleza del poder en la sociedad, que no se trata de incrementar nuevas políticas culturales sino analizar el posicionamiento que la cultura en nuestra sociedad va adquiriendo, donde se construye una identidad que está sujeta a variaciones.

Al revisar los resultados que corresponden a la prueba de hipótesis de la hipótesis específica 3, que plantea que existe relación significativa entre la diversidad y el desarrollo de prácticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018, obtuvo el coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0,288* indica que existe una correlación positiva media entre las variables, siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.02<0.05$ (altamente significativo), por consiguiente se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: existe relación

significativa entre la diversidad el desarrollo de prácticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018. Huamán (2015) realizó un análisis de la evolución en la concepción de la discapacidad en las experiencias inclusivas de gestión para estudiantes con discapacidad física en la educación superior, planteó entre otros aspectos que en el desarrollo de la concepción de discapacidad, se debe entender como sujeto con potencial de desarrollo y éxito y con capacidad de aportar a la sociedad, en tal sentido, los directivos, docentes y administrativos de los CETPROs del distrito de Breña, que participaron en la presente investigación forman parte de instituciones educativas que conviven en sus aulas con estudiantes inclusivos con alguna discapacidad, muestran relaciones de aceptación, respeto y tolerancia frente a sus limitaciones o diferencias y aplican ésta concepción de discapacidad, de reconocer las potencialidades que tienen los estudiantes con N.E.E. frente a actividades variadas dentro de la institución educativa y aportan con entusiasmo al desarrollo de actividades académicas y cívicas. Así también, Verdeja y González (2018) en su estudio sobre las aportaciones de Paulo Freire a la educación intercultural, señaló que en la obra de Paulo Freire se defiende los valores educativos del diálogo intercultural, el respeto por la identidad cultural del alumnado, la valoración de la diversidad cultural, la búsqueda de coherencia entre teoría y práctica y la diversidad cultural como un valor que enriquece, entonces, el otro aspecto en la práctica educativa en los CETPROs del distrito de Breña es la diversidad cultural, como resultado de la inclusión de estudiantes migrantes nacionales y extranjeros que se capacitan con el objetivo de lograr en corto tiempo una capacitación para el trabajo rentable, que dé soporte económico a sus familias. Es así como mientras aumentan la diversidad cultural dentro de la institución educativa, también va en aumento la aceptación por el desarrollo de prácticas inclusivas, que está ligado a los componentes de proceso de aprendizaje y movilización de recursos. Finalmente, rescatando la experiencia de trabajo en CETPROs del distrito de Breña, donde se aplica la inclusión educativa, con apoyo del servicio de apoyo a las necesidades especiales (SAANE), que brinda asesoría a las instituciones educativas de su jurisdicción, supervisada por la UGEL 03, encuentra algunas limitaciones de personal para atender el apoyo a los docentes en el aula y a los padres de familia de los estudiantes inclusivos con necesidades educativas especiales (N.E.E.), sin embargo el docente debe recurrir a su

experiencia y criterio para continuar con su labor docente. En líneas generales a mayor diversidad en la institución educativa, mayores son los retos y los recursos que se necesitan para hacer frente al trabajo de inclusión. Como plantea la UNESCO (2017), la educación inclusiva es un proceso de fortalecimiento de la capacidad del sistema educativo para cumplir con la educación de niños y jóvenes sin distinción.

V. Conclusiones

- Primera:** Se obtuvo un coeficiente de correlación del Rho Spearman es de 0,392** lo que nos indica que existe una correlación positiva media entre las variables, a un nivel de significancia bilateral $p=0.002<0.05$ (altamente significativo), por consiguiente se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis general, que plantea que existe relación significativa entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018. Observándose niveles adecuados en las variables diversidad y educación inclusiva.
- Segunda:** Se obtuvo un coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0,907** que evidencia la existencia de una correlación positiva alta entre las variables y el nivel de significancia bilateral $p=0.000<0.05$ (altamente significativo), por consiguiente se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 1, que nos dice que existe relación significativa entre la diversidad y la creación de culturas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018. Observándose niveles adecuados en la variable diversidad y la dimensión creación de culturas inclusivas.
- Tercera:** Se obtuvo como resultando una correlación del Rho Spearman de 0,126 que evidencia que existe correlación negativa media entre las variables, a un nivel de significancia bilateral $p=0.329$ mayor que 0.05, por consiguiente se rechazó la hipótesis alterna y se aceptó la hipótesis nula, que nos dice que no existe relación significativa entre la diversidad y la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018. Se observa un nivel adecuado en la dimensión generación de políticas inclusivas, sin embargo al establecer la relación entre la diversidad y la dimensión generación de políticas inclusivas esta reflejaría que estos aspectos no se asocian de manera positiva.
- Cuarta:** Se obtuvo el coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0,288* que indica que existe una correlación positiva media entre las variables, siendo el nivel de significancia bilateral $p=0.02<0.05$ (altamente significativo), por consiguiente se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis específica 3, que nos dice que existe relación significativa entre la diversidad el desarrollo de prácticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

VI. Recomendaciones

- Primera:** Se sugiere ampliar la investigación a más distritos de Lima Metropolitana para contrastar y corroborar los resultados encontrados en la presente investigación, al relacionar las variables diversidad y educación inclusiva.
- Segunda:** Facilitar a los directivos de los CETPROs la información sobre los resultados de la relación positiva y significativa entre diversidad y creación de culturas inclusivas, que está ligado a la construcción de comunidad y valores inclusivos, para que puedan considerarlos en sus planes y programas anuales, ligados a equipos de trabajo con el gobierno local y mejorar la calidad de vida de las personas que conviven dentro del CETPRO y la localidad, aplicando la diversidad y la práctica de valores cívicos como un mecanismo para el logro de la identidad institucional y local.
- Tercera:** Facilitar la información a los directivos sobre la no existencia de relación significativa entre diversidad y generación de políticas inclusivas, y sugerir la organización de jornadas de reflexión para un trabajo en equipo con el personal jerárquico y para sensibilizar y movilizar a los docentes y personal administrativo para un cambio de actitud y de compromisos en actividades que ayuden a superar la poca confianza en la relación de la diversidad y la generación de políticas inclusivas.
- Cuarta** Continuar fortaleciendo el desarrollo de prácticas inclusivas, a través de planes de mejora institucional que incluya movilización de recursos para la educación inclusiva e invertir en la capacitación de los docentes a través de alianzas con entidades que realizan capacitación y actualización de docente, en temas de estrategias metodológicas y en inclusión educativa a nivel de educación técnica.

VII. Referencias

- Aguilar, M. (2013). Educación, diversidad e inclusión: la educación intercultural en perspectiva. *Revista Ra Ximhai*, 9(1). Recuperado de <https://bit.ly/2HywgsP>
- Aguirre, D. (2015). *Hay que fomentar la diversidad cultural y no pretender desaparecerla*. Recuperado de <https://bit.ly/2rw6sDz>
- Arroyo, M. (2013). Educación intercultural un camino hacia la inclusión educativa. *Revista de Educación Inclusiva*, 6(2). Recuperado de <https://bit.ly/2r5G16B>
- Bello, D. (2010) *Las dimensiones de la diversidad: Lingüística, cultural y étnica, y su adecuación en el proceso educativo*. Recuperado de <https://bit.ly/2HCkdqg>
- Bernal, C. (2016). Metodología de la investigación. (4ta ed.). Colombia: Pearson.
- Booth, T., Ainscow, M. y Kingston, D. (2007). *Index para la inclusión*. Recuperado de <https://bit.ly/2G9Q8Nm>
- Camarena, M. E. y Tunal, G. (2009). La religión como una dimensión de la cultura. *Revista crítica de Ciencias Sociales y jurídicas*. 2 (22). Recuperado de <http://bit.ly/2kN8uJu>
- Castillo, M. (2016). *Una mirada a la vinculación laboral de 6 jóvenes en condición de discapacidad cognitiva del I.E.D. Gustavo Restrepo*. (Tesis para optar el título de especialista en desarrollo humano con énfasis en procesos afectivos y creatividad, Universidad Distrital Francisco José de Caldas, Bogotá, Colombia). Recuperado de <https://bit.ly/2Kds1jM>
- CNE (2015). *Políticas de inclusión educativa*. Recuperado de <http://bit.ly/2GGcxSQ>
- De Lucas, J., Zapata, R., Martínez, M., Pichardo, J., Arnau, M. y Feito, R. (2009). *Reflexiones sobre la diversidad(es)*. Recuperado de <https://bit.ly/2KdeTKK>
- Defensoría del Pueblo (2007). *Educación inclusiva: educación para todos*. Informe Defensorial N° 127. Recuperado de <http://bit.ly/2oC5Nht>
- Defensoría del Pueblo (2011). *Los niños y niñas con discapacidad: alcances y limitaciones en la implementación de la política de educación inclusiva en instituciones educativas del nivel primaria*. Informe Defensorial 155. Recuperado de <http://bit.ly/2HPboKh>
- Degregori, C. (2014). *No hay país más diverso*. Compendio de antropología peruana. (2da. Ed.). Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

- Díaz-Couder (1988). *Diversidad cultural y educación en Iberoamérica*. Recuperado de <https://bit.ly/2woohth>
- Fernández, A. (2015). *La gestión Administrativa y la educación inclusiva en las instituciones educativas: N° 20892, Horacio Zevallos y Virgen del Rosario del distrito de Supe en el 2012*. (Tesis para optar el grado magister en administración con mención en gestión pública, UNE, Lima, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2fILLhW>
- García, J. y Moreno, I. (2014). *Escuela, diversidad cultural e inclusión*. Madrid: Catarata.
- García, M. (2016). *Percepciones de los docentes respecto a la inclusión educativa de estudiantes con discapacidad auditiva*. (Tesis de Maestría en educación con mención en psicopedagogía, Universidad de Piura, Piura, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2FpAMI3>
- Guirao, J. y Arnáiz, S. (2014). Instrumentos para la autoevaluación y la mejora de la atención a la diversidad en centros educativos. *Revista española sobre discapacidad intelectual*, 45(4). Recuperado de <https://bit.ly/2wALWGD>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6ta ed.). México: McGraw-Hill.
- Huamán (2015). *Análisis de la evolución en la concepción de la discapacidad en las experiencias inclusivas de gestión para estudiantes con discapacidad física en la educación superior*. (Tesis para optar el grado de magister en educación, PUCP, Lima, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2wOBOoR>
- INEI (2014). *Primera encuesta nacional especializada sobre discapacidad 2012*. Recuperado de <https://bit.ly/2dSk7y1>
- Llorent, V. y Álamo, M. (2016). Escala de actitudes hacia la diversidad cultural (ADC) para los futuros docentes. *Opción*, 32 (32), 832-841. Recuperado de <https://bit.ly/2Jnsra2>
- Mellado, M., Chaucono, J., Hueche, M. y Aravena, O. (2017). Percepciones sobre la educación inclusiva del profesorado de una escuela con Programa de Integración Escolar. *Revista de educación de la Universidad de Costa Rica*, 41(1), 1-14. Recuperado de <https://bit.ly/2MCkLi4>

- Moctezuma, E., Yurén, T. y Saenger, C. (2018). La construcción del discurso sobre la diversidad cultural en las universidades públicas del Centro-Sur de México: una exploración. *Revista de Investigación Educativa*, 26(2018). Recuperado de <https://bit.ly/2leZUQ7>
- OEI (2009). *Guía para la reflexión y valoración de prácticas inclusivas*. Recuperado de <http://bit.ly/2FVUxVp>
- Ortiz, H. (2015). *La diversidad cultural como contenido transversal en el diseño de las unidades de aprendizaje del 1° grado de secundaria de educación básica regular de una institución pública del distrito de Puente Piedra*. (Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en currículo, PUCP, Lima, Perú). Recuperado de <https://bit.ly/2wi7EPO>
- Quintero, S. (2018). *Educación inclusiva y discapacidad cognitiva: prácticas pedagógicas en la institución educativa normal superior Farallones de la ciudad de Cali*. (Trabajo de grado para optar el título de socióloga, Universidad del Valle, Santiago de Cali, Colombia). Recuperado de <https://bit.ly/2JUF9cl>
- Ramírez (2009). *Reflexiones antropológicas sobre la unidad, la diversidad y la cultura*. Recuperado de <https://bit.ly/2lw0Nn>
- Reyes, J. (2016). *Percepción de la diversidad y capacidad de resolución de conflictos en docentes de la unidad académica de una universidad privada limeña*. (Tesis para optar el grado de maestro en comportamiento organizacional y recursos humanos, URP, Lima, Perú). Recuperado de <https://bit.ly/2xyWJ4S>
- Reyes, L. (2016). *La teoría de la acción razonada: Implicaciones para el estudio de las actitudes*. Recuperado de <https://bit.ly/2w41uCJ>
- SAANE (2010). *Guía para orientar la intervención de los servicios de apoyo y asesoramiento para la atención de las necesidades educativas especiales SAANE*. Recuperado de <http://bit.ly/2dT7RO4>
- Salazar, M. y Schmitz, V. (2015). *Prácticas educativas en el nivel inicial desde la educación intercultural*. (Tesis para optar el título de licenciada en educación con especialidad en educación inicial, PUCP, Lima, Perú). Recuperado de <https://bit.ly/2la7Rt9>

- Solórzano, M. (2013). Escala ACTDIV para medir la actitud hacia la diversidad. *Revista electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 13(1), 1-26. Recuperado de <https://bit.ly/2rW0wmA>
- Triguero, J. (2016). *Percepciones de los estudiantes hacia la inclusión educativa: un estudio de caso en la carrera de diseño gráfico de la universidad de Guayaquil*. (Trabajo final para optar el grado de magister en educación superior: Investigación e innovaciones pedagógicas, Universidad Casa Grande, Guayaquil, Ecuador). Recuperado de <http://bit.ly/2FhOw4y>
- UNESCO (1994). *Declaración de Salamanca y marco de acción*. Recuperado de <http://bit.ly/1wiQz1c>
- UNESCO (2001). *Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural*. Recuperado de <https://bit.ly/1pmqJqF>
- UNESCO (2005). *Diversidad cultural. Materiales para la formación docente y el trabajo en el aula*. Recuperado de <https://bit.ly/1DcoVC6>
- UNESCO (2008). *Educación y diversidad cultural*. Recuperado de <https://bit.ly/2Hkvf3c>
- UNESCO (2017). *Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación*. Recuperado de <http://bit.ly/2ncFTjV>
- Vásquez, J. (2017). *Modelo de gestión Index para la mejora de la educación inclusiva en las instituciones educativas públicas del distrito de Chiclayo – 2016*. (Tesis para optar el grado de Doctor en Educación, UCV, Chiclayo, Perú). Recuperado de <https://bit.ly/2lqKL20>
- Verdeja, M. y González, R. (2018). Aportaciones de Paulo Freire a la educación intercultural. Un estudio de caso en la Educación Secundaria Obligatoria. *Revista Iberoamericana de Educación*, 76(2018). Recuperado de <https://bit.ly/2l70y62>
- Vich, V. (2005). *El estado está de vuelta: desigualdad, diversidad y democracia*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Walsh, C. (2000). *Propuesta para el tratamiento de la interculturalidad en la educación*. Recuperado de <https://bit.ly/2Kvr8Na>

Anexos

Anexo A:
Artículo Científico



La diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña 2018

Lucila Pastor Molina
lucilapastormolina@gmail.com

Escuela de Posgrado
Universidad César Vallejo Filial Lima

Resumen

La investigación titulada la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña 2018, tuvo como problema general responder ¿Qué relación existe entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018? y como objetivo general determinar la relación que existe entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018, la importancia es contribuir, enriquecer y actualizar el estudio científico sobre la relación entre diversidad y la educación inclusiva, dentro de lo que constituye la gestión de los Centros Educativos Técnico Productivos, los alcances del análisis sirven a las instituciones educativas en estudio para establecer sus planes de mejora. El enfoque es cuantitativo, tipo básico, descriptivo correlacional, diseño no experimental, transeccional y el método hipotético deductivo. La muestra censal fue de 62 sujetos (directivos, jerárquicos, administrativos y docentes de los CETPROs del distrito de Breña 2018). Se aplicó un cuestionario de diversidad y un cuestionario de educación inclusiva. Se obtuvo como resultado principal un coeficiente de correlación del Rho Spearman es de 0,392** lo que nos indica que existe una correlación positiva media entre las variables, a un nivel de significancia bilateral $p=0.002<0.05$ (altamente significativo) se rechazó la hipótesis nula y se

aceptó la hipótesis general, que planteó que existe relación significativa entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña 2018. Las implicancias prácticas de la investigación radican en que se puede objetivar la relación de las variables diversidad y educación inclusiva en la gestión del CETPRO.

Palabras clave

Diversidad, interculturalidad, inclusión, inclusión educativa, necesidades educativas especiales (NEE).

Abstract

The research entitled diversity and inclusive education in the CETPROs of the district of Breña 2018, had as a general problem to answer: What is the relationship between diversity and inclusive education in the CETPROs of the district of Breña in 2018? and as a general objective to determine the relationship that exists between diversity and inclusive education in the CETPROs of the district of Breña in 2018, the importance is to contribute, enrich and update the scientific study on the relationship between diversity and inclusive education, within what constitutes the management of the Productive Technical Educational Centers, the scopes of the analysis serve the educational institutions under study to establish their improvement plans. The approach is quantitative, basic type, correlational descriptive, non-experimental design, transectional and the deductive hypothetical method. The census sample was 62 subjects (managers, hierarchical, administrative and teachers of the CETPROs of the district of Breña 2018). A diversity questionnaire and an inclusive education questionnaire were applied. The main result was a Rho Spearman correlation coefficient of 0.392 **, which indicates that there is a mean positive correlation between the variables, at a level of bilateral significance $p = 0.002 < 0.05$ (highly significant) the hypothesis was rejected null and accepted the general hypothesis, which stated that there is a significant relationship between diversity and inclusive education in the CETPROs of the district of Breña 2018. The practical implications of the research lie in the fact that the relationship of the variables diversity and education can be objectified inclusive in the management of CETPRO.

Keywords

Diversity, interculturality, inclusion, educational inclusion, special educational needs (SEN).

Introducción

La investigación tuvo como problema general responder ¿Qué relación existe entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018?, en atención al referente principal que constituye la gestión de una institución educativa de la forma educativa que corresponde al CETPRO. En los CETPROs del distrito de Breña asisten estudiantes muy diversos en el aspecto personal, cultural y cognitivo y tiene como práctica diaria aplicar la educación inclusiva al ofertar capacitación técnica a la población de vecinos de la localidad y alrededores, jóvenes y adultos regulares, con necesidades educativas especiales y migrantes nacionales y extranjeros. La importancia del estudio es aportar al estudio científico sobre la relación entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs de la localidad de Breña, para contribuir con información relevante y actual, necesaria para los planes de mejora de las instituciones en estudio. En este sentido se abordó el estudio de la variable diversidad, desde los aportes teóricos de Solórzano (2013) que dimensionó la diversidad en diversidad personal, diversidad cultural y diversidad cognitiva, así como el planteamiento de la UNESCO (2001) a partir de la declaración universal que señaló que la diversidad cultural debe ser entendida como las diferentes formas de manifestación de la cultura en el tiempo y el espacio, complementariamente a éste enfoque la UNESCO (2017) definió: “Diversidad: Diferencias entre las personas, que pueden ser en función de la raza, etnia, género, orientación sexual, idioma, cultura, religión, capacidad mental y física, clase y situación migratoria” (p. 8). Entendiéndose diversidad desde un punto de vista amplio, que abarca aspectos de naturaleza biológicos, sociales, culturales, cognitivos, de procedencia geográfica y estado migratorio, así también Degregori (2014) señaló, para entender la diversidad cultural, se debe empezar respetando que somos un nosotros diverso, respetando el derecho de unos y otros a ser iguales y diferentes. En un intento por relacionar la variable educación inclusiva con otras variables, tenemos el aporte de Fernández (2015) quien realizó la investigación titulada: La gestión administrativa y la educación inclusiva en las instituciones

educativas: N°20892, Horacio Zevallos y Virgen del Rosario del distrito de Supe en el 2012, con el objetivo de establecer la relación entre la variable gestión administrativa y la inclusión, aplicando un cuestionario para evaluar la gestión administrativa y la educación inclusiva, donde dimensionó la educación inclusiva en: creación de culturas inclusivas, generación de culturas inclusivas y desarrollo de prácticas inclusivas, teniendo como soporte teórico el modelo del Index para la inclusión, en una muestra de 53 trabajadores entre docentes y administrativos, donde arribó a la conclusión que existe una significativa relación entre la gestión administrativa y la educación inclusiva, entre la planificación y la educación inclusiva, entre la capacitación y la educación inclusiva y entre la normatividad y la educación inclusiva. En el estudio se consideró importante el planteamiento de la OEI (2009) que señaló: “El concepto de Inclusión abarca a los alumnos pertenecientes a grupos de situación de vulnerabilidad, como los alumnos inmigrantes, los pertenecientes a comunidades indígenas o a los alumnos con necesidades educativas especiales” (p. 4). Así también la UNESCO (2017) definió: “Educación inclusiva: Proceso de fortalecimiento de la capacidad del sistema educativo para llegar a todos los estudiantes” (p. 7). En tal sentido el CETPRO en la práctica educativa busca cumplir estos lineamientos desde la gestión y la práctica docente y el trabajo con la comunidad, al trabajar en coordinación con el SAANE (Servicio de apoyo a las necesidades educativas especiales) de la localidad. Otro aspecto también importante es el referido a las políticas educativas hacia la diversidad y la educación inclusiva, para ello debemos mencionar a De Lucas, Zapata, Martínez, Pichardo, Arnau y Feito (2009) quienes refirieron, que las políticas públicas no deben ser unidimensionales, deben atender los aspectos de salud, educación, seguridad, cultura, etc. de una sociedad heterogénea, sobre el tema Vich (2005) nos dijo, que las políticas culturales requieren hacer un análisis del posicionamiento que va tomando la cultura. García y Moreno (2014) señalaron: “Las políticas y las prácticas educativas deben crear las condiciones para una ciudadanía intercultural y evitar convertirse en un agente de exclusión social” (p. 27). Las políticas nos deben unir no diferenciarnos. En tal sentido el presente estudio planteó determinar la relación entre la diversidad y la educación inclusiva y entre la diversidad y las dimensiones creación de culturas inclusivas, generación de políticas inclusivas y desarrollo de prácticas inclusivas.

Metodología

La investigación corresponde al enfoque cuantitativo, el estudio es de nivel descriptivo correlacional, diseño no experimental, transeccional y el método hipotético deductivo. La muestra censal conformada por 62 sujetos: 2 directivos, 3 jerárquicos, 12 administrativos y 45 docentes de los CETPROs del distrito de Breña 2018. Se aplicó un cuestionario de diversidad de 18 ítems, adaptado de Solórzano (2013) y un cuestionario de educación inclusiva de 24 ítems, adaptado de Fernández (2015), se estableció la validez a través de juicio de expertos y el análisis de fiabilidad a través del Alfa de Cronbach, dando como resultado 0.845 y 0.879 respectivamente, para la aplicación de los instrumentos se tuvo el consentimiento autorizado por los directivos de los CETPROs en estudio, la forma de aplicación fue individual y la escala de medición para dar respuesta a cada ítem tuvo como puntuación 5: Siempre, 4: Casi siempre, 3: Algunas veces, 2: Casi nunca y 1: Nunca. Se estableció la relación entre las variables a través con el estadístico r de Spearman, se analizaron los resultados y se arribaron a conclusiones, respondiendo a las hipótesis planteadas.

Resultados

Tabla 9.

Niveles de la diversidad en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Intermedia	14	22,6	22,6
	Adecuada	48	77,4	77,4
	Total	62	100,0	100,0

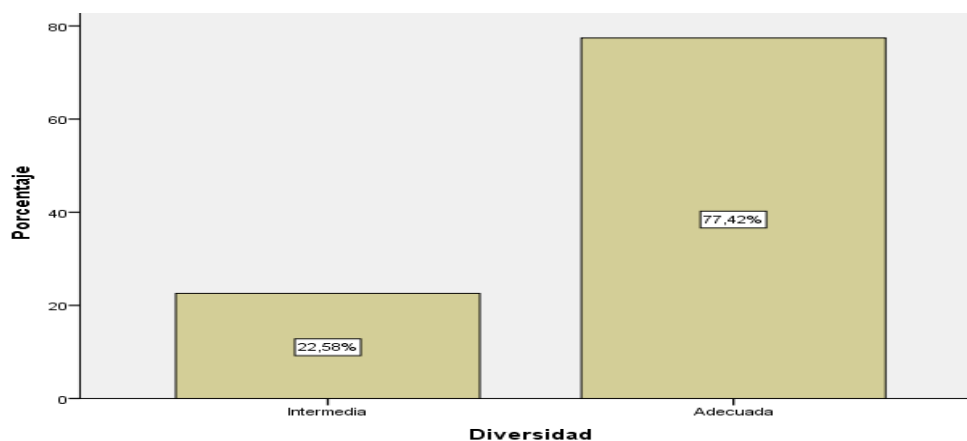


Figura 6. Niveles de la diversidad en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Descripción

De la Tabla 9 y Figura 6, se observa que el 77,4% de los participantes tienen una percepción adecuada de la diversidad y el 22,6% se encuentra en el nivel intermedio respecto a la diversidad en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Tabla 10.

Niveles de la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Intermedia	10	16,1	16,1
	Adecuada	52	83,9	83,9
	Total	62	100,0	100,0

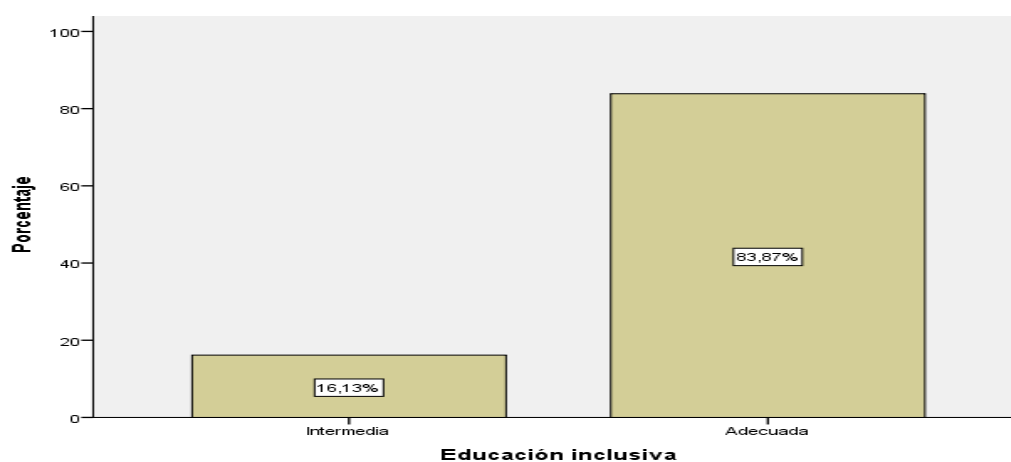


Figura 7. Niveles de la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Descripción

De la Tabla 10 y Figura 7, se observa que el 83,9% de los participantes tienen una percepción adecuada de la educación inclusiva y el 16,1% se encuentra en el nivel intermedio respecto de la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Tabla 12.

Niveles de la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válido	Intermedia	12	19,4	19,4
	Adecuada	50	80,6	80,6
	Total	62	100,0	100,0

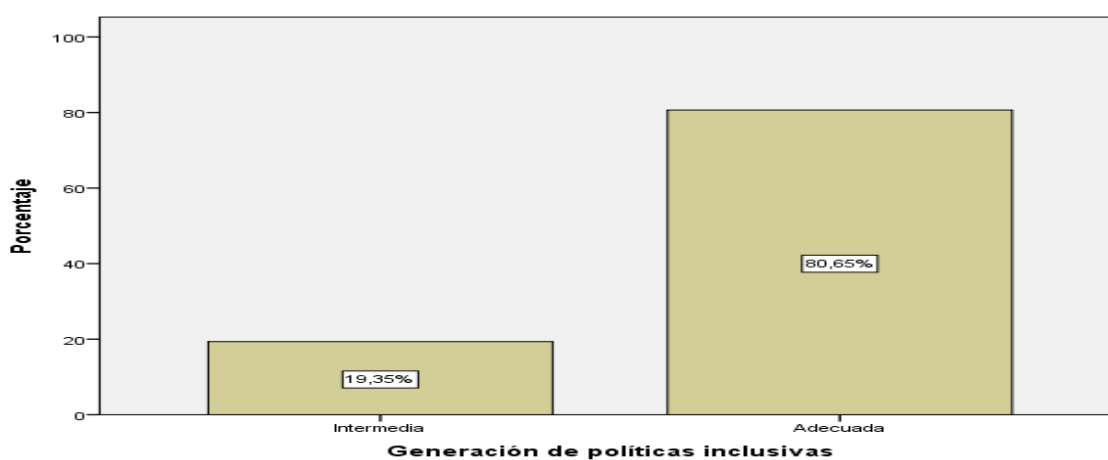


Figura 9. Niveles de la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Descripción

De la Tabla 12 y Figura 9, se observa que el 80,6% de los participantes tienen una percepción adecuada de la generación de políticas inclusivas y el 19,3% se encuentra en el nivel intermedio respecto de la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

La contrastación de las hipótesis

Al realizar la prueba de hipótesis, de la hipótesis general se obtuvo lo siguiente: Nivel de confianza: 95%; $\alpha = 0.05$. Regla de decisión: Sig. = p. Si $p \geq \alpha$, se acepta H_0 ; si $p < \alpha$, se rechaza H_0 . Prueba estadística: No paramétrica, Coeficiente Rho de Spearman.

Tabla 14.

Coeficiente de correlación entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

		Correlaciones		
			Diversidad	Educación inclusiva
Rho de Spearman	Diversidad	Coeficiente de correlación	1,000	,392**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	62	62
	Educación inclusiva	Coeficiente de correlación	,392**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	62	62

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman es de ,392** indica que existe una correlación positiva media entre las variables, y el nivel de significancia bilateral $p=0.002<0.05$ (altamente significativo), se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.

Tabla 16

Coeficiente de correlación entre la diversidad y la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.

		Correlaciones		
			Diversidad	Generación de políticas inclusivas
Rho de Spearman	Diversidad	Coeficiente de correlación	1,000	,126
		Sig. (bilateral)	.	,329
		N	62	62
	Generación de políticas inclusivas	Coeficiente de correlación	,126	1,000
		Sig. (bilateral)	,329	.
		N	62	62

Interpretación

El resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman de ,126 indica que existe correlación negativa media entre las variables, a un nivel de significancia bilateral $p=0.329$ mayor que 0.05, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula; se concluye: No existe relación significativa entre la diversidad y la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.

Discusión

Al evaluar los resultados encontramos que los resultados nos revelan un coeficiente de correlación del Rho Spearman de 0,392** que indica que existe una correlación positiva media entre las variables diversidad y educación inclusiva, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis general; se concluye que: Existe relación significativa entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018. En el resultado del nivel de respuesta de los directivos, jerárquicos, administrativos y docentes, visto en la Tabla 9 y Figura 6 observamos que el 77,4% tienen una percepción adecuada de la diversidad y el 22,6% se encuentra en el nivel intermedio, esto tiene semejanza con los hallazgos de Reyes (2016), sobre la percepción de la diversidad en docentes, quien encontró niveles aceptables en la percepción de la diversidad en docentes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres, de Lima. Los niveles de respuesta de los evaluados, en la Tabla 10 y Figura 7 nos muestran que el 83,8% tienen una respuesta adecuada frente a la educación inclusiva y el 16,1% se encuentra en el nivel intermedio, en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018, al comparar éstos hallazgos con el estudio de García (2016) sobre la percepción respecto a la inclusión educativa de estudiantes con discapacidad auditiva, en docentes de secundaria de Piura, reveló que el 63% muestran un acercamiento por conocer sobre el proceso de inclusión de estudiantes con discapacidad auditiva desde su rol como docente inclusivo, encontramos coincidencia en los valores superiores a un nivel intermedio con los sujetos evaluados en la presente investigación, también se encontró relación con el aporte teórico de Arroyo (2013), quien planteó que las diferencias humanas enriquecen y que la escuela debe preparar al alumnado para vivir y convivir en un mundo cambiante y heterogéneo, considerando que la escuela es un reflejo de la

sociedad, es así como los niveles adecuados en la variable diversidad y la educación inclusiva, hace notar que el planteamiento teórico se evidencia en la convivencia educativa, de directivos, jerárquicos, administrativos y docentes de los CETPROs del distrito de Breña 2018. Sin embargo, debemos anotar que en el análisis de resultados sobre la contrastación de la hipótesis 2 se obtuvo que el resultado del coeficiente de correlación del Rho Spearman nos dio 0,126 indica que existe correlación negativa media entre las variables, se rechaza la hipótesis alterna y se acepta la hipótesis nula que dice: No existe relación significativa entre la diversidad y la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018, como mencionó De Lucas, Zapata, Martínez, Pichardo, Arnau y Feito (2009), las políticas educativas deben atender cada día a una sociedad más heterogénea y sus necesidades se incrementan demandando actuaciones más efectivas en el campo de la salud, educación, seguridad, cultura, etc., que encuentra vacíos y exige resultados, que no llegan a satisfacer la demanda de la población en los aspectos de educación para todos, por otro lado García y Moreno (2014) refuerzan que las políticas y las prácticas educativas se deben trabajar para crear las condiciones para responder a la interculturalidad y no ser agentes de exclusión social. Se reconoce la importancia del estudio para la comunidad educativa y la sociedad, porque brindó alcances sobre la relación de las variables para la mejora institucional de los CETPROs del distrito de Breña 2018.

Conclusiones

La principal conclusión fue la que dio respuesta a la hipótesis general del estudio donde se obtuvo un coeficiente de correlación del Rho Spearman es de 0,392** lo que nos indicó que existe una correlación positiva media entre las variables, a un nivel de significancia bilateral $p=0.002<0.05$ (altamente significativo), por consiguiente se aceptó la hipótesis general, que planteó la existencia de la relación significativa entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018, con nivel adecuado en la diversidad y la educación inclusiva.

Referencias

Arroyo, M. (2013). Educación intercultural un camino hacia la inclusión educativa. *Revista de Educación Inclusiva*, 6(2). Recuperado de <https://bit.ly/2r5G16B>

- De Lucas, J., Zapata, R., Martínez, M., Pichardo, J., Arnau, M. y Feito, R. (2009). *Reflexiones sobre la diversidad(es)*. Recuperado de <https://bit.ly/2KdeTKK>
- Degregori, C. (2014). *No hay país más diverso*. Compendio de antropología peruana. (2da. Ed.). Lima: Instituto de Estudios Peruanos.
- Fernández, A. (2015). *La gestión Administrativa y la educación inclusiva en las instituciones educativas: N° 20892, Horacio Zevallos y Virgen del Rosario del distrito de Supe en el 2012*. (Tesis para optar el grado magister en administración con mención en gestión pública, UNE, Lima, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2fILLhW>
- García, J. y Moreno, I. (2014). *Escuela, diversidad cultural e inclusión*. Madrid: Catarata.
- García, M. (2016). *Percepciones de los docentes respecto a la inclusión educativa de estudiantes con discapacidad auditiva*. (Tesis de Maestría en educación con mención en psicopedagogía, Universidad de Piura, Piura, Perú). Recuperado de <http://bit.ly/2FpAMI3>
- OEI (2009). *Guía para la reflexión y valoración de prácticas inclusivas*. Recuperado de <http://bit.ly/2FVUxVp>
- Reyes, J. (2016). *Percepción de la diversidad y capacidad de resolución de conflictos en docentes de la unidad académica de una universidad privada limeña*. (Tesis para optar el grado de maestro en comportamiento organizacional y recursos humanos, URP, Lima, Perú). Recuperado de <https://bit.ly/2xyWJ4S>
- Solórzano, M. (2013). Escala ACTDIV para medir la actitud hacia la diversidad. *Revista electrónica Actualidades Investigativas en Educación*, 13(1), 1-26. Recuperado de <https://bit.ly/2rW0wmA>
- UNESCO (2001). *Declaración Universal de la UNESCO sobre la Diversidad Cultural*. Recuperado de <https://bit.ly/1pmqJqF>
- UNESCO (2017). *Guía para asegurar la inclusión y la equidad en la educación*. Recuperado de <http://bit.ly/2ncFTjV>
- Vich, V. (2005). *El estado está de vuelta: desigualdad, diversidad y democracia*. Lima: Instituto de Estudios Peruanos.

Anexo B: Matriz de consistencia

Matriz de Consistencia							
Título: La diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña 2018.							
Autor: Br. Lucila Pastor Molina							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General:</p> <p>¿Qué relación existe entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018?</p> <p>Problemas Específicos:</p> <p>1. ¿Qué relación existe entre la diversidad y la creación de culturas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018?</p> <p>2. ¿Qué relación existe entre la diversidad y la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre la diversidad y el desarrollo de prácticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018?</p>	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación que existe entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>1. Determinar la relación que existe entre la diversidad y la creación de culturas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.</p> <p>2. Determinar la relación que existe entre la diversidad y la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre la diversidad y el desarrollo de prácticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.</p>	<p>Hipótesis general:</p> <p>Existe relación significativa entre la diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña en el 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>1. Existe relación significativa entre la diversidad y la creación de culturas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.</p> <p>2. Existe relación significativa entre la diversidad y la generación de políticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.</p> <p>3. Existe relación significativa entre la diversidad y el desarrollo de prácticas inclusivas en los CETPROs del distrito de Breña, en el 2018.</p>	Variable 1: Diversidad				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Diversidad personal	• Edad, sexo, estado civil.	1, 2, 3, 4, 5	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Adecuada (90-67) Intermedia (66-43) Inadecuada (42-18)
			Diversidad cultural	• Lengua, Religión, Raza, Etnia, Prácticas sociales y políticas.	6, 7, 8, 9,10, 11, 12, 13, 14		
			Diversidad cognitiva	• Estilos de aprendizaje, habilidades personales, experiencias previas.	15, 16, 17, 18.		
			Variable 2: Educación inclusiva				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Creación de culturas inclusivas.	• Construcción de comunidad • Valores inclusivos	1, 2, 3,4 5, 6, 7,8	Siempre (5) Casi siempre (4) Algunas veces (3) Casi nunca (2) Nunca (1)	Adecuada (120-89) Intermedia (88-57) Inadecuada (56-24)
			Generación de políticas inclusivas.	• Escuela para todos	9,10,11,12,13,14, 15, 16,17		
			Desarrollo de prácticas inclusivas	• Proceso de aprendizaje • Movilización de recursos	18, 19,20 21, 22, 23,24		

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel: Descriptivo correlacional</p> <p>Diseño: No experimental Transversal</p> <p>Método: Hipotético deductivo</p>	<p>Población: Estuvo conformado por 62 sujetos entre directivos, jerárquicos, docentes y personal administrativo de los CETPROs de Breña, en el 2018.</p> <p>Tipo de muestreo: No probabilístico</p> <p>Tamaño de muestra: La Muestra es censal conformado por los 62 sujetos entre directivos, jerárquicos, docentes y personal administrativo de los CETPROs del distrito de Breña.</p>	<p>Variable 1: Diversidad</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Diversidad</p> <p>Autor: Solórzano adaptado por Lucila Pastor Molina (2018)</p> <p>Año: 2013</p> <p>Validez: Juicio de expertos por tres especialistas de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.</p> <p>Confiabilidad: Método Alfa de Crombach 0.845.</p> <p>Ámbito de Aplicación: CETPROs del distrito de Breña</p> <p>Forma de Administración: Individual - colectiva</p> <hr/> <p>Variable 2: Educación inclusiva</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario de Educación inclusiva.</p> <p>Autor: Fernández adaptado por Lucila Pastor Molina (2018)</p> <p>Año: 2015</p> <p>Validez: Juicio de expertos por tres especialistas de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo.</p> <p>Confiabilidad: Método Alfa de Crombach 0.879.</p> <p>Ámbito de Aplicación: CETPROs del distrito de Breña</p> <p>Forma de Administración: Individual – colectiva</p>	<p>DESCRIPTIVA: Se obtiene porcentajes %, promedios, y niveles para cada variable.</p> <p>INFERENCIAL: Correlación de Spearman. Con prueba de hipótesis.</p>

Anexo C: Instrumentos

CUESTIONARIO

Estimado (a) colega, este cuestionario ha sido diseñado para que usted nos de sus apreciaciones acerca de la Diversidad en su CETPRO.

No hay respuesta correcta o errónea, responda con toda libertad y sinceridad.

Por favor conteste a todas las preguntas.

Leyenda				
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
S=5	CS=4	AV=3	CN=2	N=1

Género		
Masculino		Femenino

DIVERSIDAD		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
DIVERSIDAD PERSONAL						
1	Tanto hombres como mujeres tienen los mismos derechos en el campo laboral.					
2	Existen iguales oportunidades para hombres y mujeres en el campo educativo.					
3	Las personas tienen la potestad de decidir el estado civil que desean tener.					
4	Se debe tomar en cuenta los puntos de vista de las personas independientemente de la edad que tengan.					
5	Cada persona posee condiciones físicas y cualidades personales que las hace únicas y valiosas.					
DIVERSIDAD CULTURAL						
6	Comparto actividades con personas que tienen usos y costumbres distintas a las mías.					
7	Valoro las expresiones artísticas de la cultura de nuestro país y la de otras culturas.					
8	Considero que cada cultura tiene su propio valor y ninguna es superior a las demás.					
9	Es enriquecedor formar parte de una sociedad globalizada, que nos permite conocer personas de diferentes razas.					
10	Se debe poner en práctica la convivencia democrática y respetuosa frente a las personas que provienen de culturas foráneas.					
11	Se debe aplicar la tolerancia frente a las ideas políticas distintas a la de uno.					
12	Es importante respetar las tradiciones y cultos religiosos de nuestro país y de otras culturas.					

13	Me preocupo por leer sobre la realidad social, cultural y política del Perú, para comprender su idiosincrasia.					
14	Es importante conservar la diversidad lingüística de las personas de nuestro país y no permitir que se extingan lenguas originarias de la selva y sierra del Perú.					
	DIVERSIDAD COGNITIVA	Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
15	Las personas tienen diferentes modos de aprender y requieren diferentes estímulos para lograrlo.					
16	Formulo con frecuencia propuestas novedosas al realizar un trabajo en equipo.					
17	Es posible aprender nuevos conocimientos de manera autodidacta, siempre y cuando se aplique la disciplina y la perseverancia.					
18	Es importante comprender que todas las personas tenemos diferentes ritmos de aprendizaje y capacidades diferenciadas.					

- Gracias por su colaboración -

CUESTIONARIO

Estimado (a) colega, este cuestionario ha sido diseñado para que usted nos de sus apreciaciones acerca de la Educación Inclusiva en su CETPRO.

No hay respuesta correcta o errónea, responda con toda libertad y sinceridad.

Por favor conteste a todas las preguntas.

Leyenda				
Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
S=5	CS=4	AV=3	CN=2	N=1

Género		
Masculino	Femenino	

EDUCACION INCLUSIVA		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
CREACIÓN DE CULTURAS INCLUSIVAS						
1	Los estudiantes se ayudan unos a otros.					
2	Los docentes se ayudan entre ellos.					
3	Los docentes y estudiantes se tratan con respeto.					
4	La familia del estudiante con necesidad educativa especial se compromete con el CETPRO.					
5	Se tienen expectativas altas sobre el alumnado.					
6	Los docentes, los administrativos, los directivos, el alumnado y las familias comparten una filosofía de inclusión.					
7	Los docentes intentan eliminar todas las barreras al aprendizaje y a la participación en el CETPRO.					
8	El CETPRO promueve prácticas de equidad sin discriminación.					
GENERACIÓN DE POLÍTICAS INCLUSIVAS		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
9	Los directivos brindan la oportunidad de estudiar a los estudiantes sin diferenciación.					
10	Se ayuda a todo nuevo miembro de personal docente a adaptarse al CETPRO.					
11	El CETPRO organiza eventos de capacitación para que los estudiantes se sientan valorados.					
12	El CETPRO hace que sus instalaciones sean físicamente accesibles para todos.					
13	Los docentes se capacitan para atender a la diversidad del alumnado.					
14	Las políticas de "necesidades especiales" son políticas de inclusión educativa.					
15	El CETPRO incluye en las aulas a estudiantes con necesidades educativas especiales.					
16	El CETPRO tiene recibe en sus aulas a estudiantes extranjeros.					
17	El CETPRO da facilidades para que los estudiantes estudien los cursos y módulos que les interesa.					

		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
	DESARROLLO DE PRÁCTICAS INCLUSIVAS					
18	Las unidades didácticas responden a la diversidad de los estudiantes.					
19	Se realiza la evaluación progresiva del logro de los aprendizajes del estudiante.					
20	Los docentes se preocupan en apoyar el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes.					
21	Los recursos del CETPRO se distribuyen de forma justa para apoyar la inclusión.					
22	La diversidad entre el alumnado se utiliza como un recurso para la enseñanza y el aprendizaje.					
23	El CETPRO es acogedor para todo el alumnado, incluyendo a los estudiantes con necesidades educativas especiales y los inmigrantes que están temporalmente.					
24	Hay actos sociales para dar la bienvenida o para despedir al alumnado al final del curso, módulo o año académico					

- Gracias por su colaboración -

Anexo D: Validez de los instrumentos

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Educación Inclusiva

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CREACIÓN DE CULTURAS INCLUSIVAS								
1	Los estudiantes se ayudan unos a otros	✓		✓		✓		
2	Los docentes se ayudan entre ellos	✓		✓		✓		
3	Los docentes y estudiantes se tratan con respeto	✓		✓		✓		
4	La familia del estudiante con necesidad educativa especial se compromete con el CETPRO	✓		✓		✓		
5	Se tienen expectativas altas sobre el alumnado	✓		✓		✓		
6	Los docentes, los administrativos, los directivos, el alumnado y las familias comparten una filosofía de inclusión	✓		✓		✓		
7	Los docentes intentan eliminar todas las barreras al aprendizaje y a la participación en el CETPRO.	✓		✓		✓		
8	El CETPRO promueve prácticas de equidad sin discriminación.	✓		✓		✓		
GENERACIÓN DE POLÍTICAS INCLUSIVAS								
9	Los directivos brindan la oportunidad de estudiar a los estudiantes sin diferenciación.	✓		✓		✓		
10	Se ayuda a todo nuevo miembro de personal docente a adaptarse al CETPRO	✓		✓		✓		
11	El CETPRO organiza eventos de capacitación para que los estudiantes se sientan valorados	✓		✓		✓		
12	El CETPRO hace que sus instalaciones sean físicamente accesibles para todos	✓		✓		✓		
13	Los docentes se capacitan para atender a la diversidad del alumnado.	✓		✓		✓		
14	Las políticas de "necesidades especiales" son políticas de inclusión educativa	✓		✓		✓		
15	El CETPRO incluye en las aulas a estudiantes con necesidades educativas especiales	✓		✓		✓		
16	El CETPRO tiene recibe en sus aulas a estudiantes extranjeros	✓		✓		✓		
17	El CETPRO da facilidades para que los estudiantes estudien los cursos y módulos que les interesa	✓		✓		✓		
DESARROLLO DE PRÁCTICAS INCLUSIVAS								
18	Las unidades didácticas responden a la diversidad de los estudiantes	✓		✓		✓		
19	Se realiza la evaluación progresiva del logro de los aprendizajes del estudiante	✓		✓		✓		
20	Los docentes se preocupan en apoyar el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes	✓		✓		✓		
21	Los recursos del CETPRO se distribuyen de forma justa para apoyar la inclusión	✓		✓		✓		
22	La diversidad entre el alumnado se utiliza como un recurso para la enseñanza y el aprendizaje	✓		✓		✓		
23	El CETPRO es acogedor para todo el alumnado, incluyendo a los estudiantes con necesidades educativas especiales y los inmigrantes que están temporalmente	✓		✓		✓		
24	Hay actos sociales para dar la bienvenida o para despedir al alumnado al final del curso, módulo o año académico	✓		✓		✓		

 Observaciones (precisar si hay suficiencia): existe suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

 Aplicable

 Aplicable después de corregir

 No aplicable

 Apellidos y nombres del juez validador: Dr/Mg: M. J. Caceres Acaricio Dña DNI: 09728000

 Especialidad del validador: Mag. Psicología
¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


 Firma del Experto Informante.

..... 13 de 06 del 2018.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Diversidad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIVERSIDAD PERSONAL								
1	Tanto hombres como mujeres tienen los mismos derechos en el campo laboral.	✓		✓		✓		
2	Existen iguales oportunidades para hombres y mujeres en el campo educativo.	✓		✓		✓		
3	Las personas tienen la potestad de decidir el estado civil que desean tener.	✓		✓		✓		
4	Se debe tomar en cuenta los puntos de vista de las personas independientemente de la edad que tengan.	✓		✓		✓		
5	Cada persona posee condiciones físicas y cualidades personales que las hace únicas y valiosas.	✓		✓		✓		
DIVERSIDAD CULTURAL								
6	Comparto actividades con personas que tienen usos y costumbres distintas a las mías.	✓		✓		✓		
7	Valoro las expresiones artísticas de la cultura de nuestro país y la de otras culturas.	✓		✓		✓		
8	Considero que cada cultura tiene su propio valor y ninguna es superior a las demás.	✓		✓		✓		
9	Es enriquecedor formar parte de una sociedad globalizada, que nos permite conocer personas de diferentes razas.	✓		✓		✓		
10	Se debe poner en práctica la convivencia democrática y respetuosa frente a las personas que provienen de culturas foráneas.	✓		✓		✓		
11	Se debe aplicar la tolerancia frente a las ideas políticas distintas a la de uno.	✓		✓		✓		
12	Es importante respetar las tradiciones y cultos religiosos de nuestro país y de otras culturas.	✓		✓		✓		
13	Me preocupo por leer sobre la realidad social, cultural y política del Perú, para comprender su idiosincrasia.	✓		✓		✓		
14	Es importante conservar la diversidad lingüística de las personas de nuestro país y no permitir que se extingan lenguas originarias de la selva y sierra del Perú.	✓		✓		✓		
DIVERSIDAD COGNITIVA								
15	Las personas tienen diferentes modos de aprender y requieren diferentes estímulos para lograrlo.	✓		✓		✓		
16	Formulo con frecuencia propuestas novedosas al realizar un trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
17	Es posible aprender nuevos conocimientos de manera autodidacta, siempre y cuando se aplique la disciplina y la perseverancia.	✓		✓		✓		
18	Es importante comprender que todas las personas tenemos diferentes ritmos de aprendizaje y capacidades diferenciadas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EXISTE SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable
 Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: M. J. MORALES ACARON DIAZ DNI: 09728050
 Especialidad del validador: MEDICINA LEGAL

..... 13 de 06 del 2018.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Firma del Experto Informante.



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Educación Inclusiva

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	CREACIÓN DE CULTURAS INCLUSIVAS							
1	Los estudiantes se ayudan unos a otros	✓		✓		✓		
2	Los docentes se ayudan entre ellos	✓		✓		✓		
3	Los docentes y estudiantes se tratan con respeto	✓		✓		✓		
4	La familia del estudiante con necesidad educativa especial se compromete con el CETPRO	✓		✓		✓		
5	Se tienen expectativas altas sobre el alumnado	✓		✓		✓		
6	Los docentes, los administrativos, los directivos, el alumnado y las familias comparten una filosofía de inclusión	✓		✓		✓		
7	Los docentes intentan eliminar todas las barreras al aprendizaje y a la participación en el CETPRO.	✓		✓		✓		
8	El CETPRO promueve prácticas de equidad sin discriminación.	✓		✓		✓		
	GENERACIÓN DE POLÍTICAS INCLUSIVAS	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Los directivos brindan la oportunidad de estudiar a los estudiantes sin diferenciación.	✓		✓		✓		
10	Se ayuda a todo nuevo miembro de personal docente a adaptarse al CETPRO	✓		✓		✓		
11	El CETPRO organiza eventos de capacitación para que los estudiantes se sientan valorados	✓		✓		✓		
12	El CETPRO hace que sus instalaciones sean físicamente accesibles para todos	✓		✓		✓		
13	Los docentes se capacitan para atender a la diversidad del alumnado.	✓		✓		✓		
14	Las políticas de "necesidades especiales" son políticas de inclusión educativa	✓		✓		✓		
15	El CETPRO incluye en las aulas a estudiantes con necesidades educativas especiales	✓		✓		✓		
16	El CETPRO tiene recibe en sus aulas a estudiantes extranjeros	✓		✓		✓		
17	El CETPRO da facilidades para que los estudiantes estudien los cursos y módulos que les interesa	✓		✓		✓		
	DESARROLLO DE PRÁCTICAS INCLUSIVAS	Si	No	Si	No	Si	No	
18	Las unidades didácticas responden a la diversidad de los estudiantes	✓		✓		✓		
19	Se realiza la evaluación progresiva del logro de los aprendizajes del estudiante	✓		✓		✓		
20	Los docentes se preocupan en apoyar el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes	✓		✓		✓		
21	Los recursos del CETPRO se distribuyen de forma justa para apoyar la inclusión	✓		✓		✓		
22	La diversidad entre el alumnado se utiliza como un recurso para la enseñanza y el aprendizaje	✓		✓		✓		
23	El CETPRO es acogedor para todo el alumnado, incluyendo a los estudiantes con necesidades educativas especiales y los inmigrantes que están temporalmente	✓		✓		✓		
24	Hay actos sociales para dar la bienvenida o para despedir al alumnado al final del curso, módulo o año académico	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA
 Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []
 Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEREZ SAAVEDRA, Segundo S DNI: 25601051
 Especialidad del validador: GESTION de la EDUCACION

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....13.....de.....06.....del 2018.

Firma del Experto Informante.

Perez Saavedra Segundo
 Magister en Gestión Educativa
 Código: 2516 PUCP
 CPP: 0325601051



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Diversidad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIVERSIDAD PERSONAL								
1	Tanto hombres como mujeres tienen los mismos derechos en el campo laboral.	✓		✓		✓		
2	Existen iguales oportunidades para hombres y mujeres en el campo educativo.	✓		✓		✓		
3	Las personas tienen la potestad de decidir el estado civil que desean tener.	✓		✓		✓		
4	Se debe tomar en cuenta los puntos de vista de las personas independientemente de la edad que tengan.	✓		✓		✓		
5	Cada persona posee condiciones físicas y cualidades personales que las hace únicas y valiosas.	✓		✓		✓		
DIVERSIDAD CULTURAL								
6	Comparto actividades con personas que tienen usos y costumbres distintas a las mías.	✓		✓		✓		
7	Valoro las expresiones artísticas de la cultura de nuestro país y la de otras culturas.	✓		✓		✓		
8	Considero que cada cultura tiene su propio valor y ninguna es superior a las demás.	✓		✓		✓		
9	Es enriquecedor formar parte de una sociedad globalizada, que nos permite conocer personas de diferentes razas.	✓		✓		✓		
10	Se debe poner en práctica la convivencia democrática y respetuosa frente a las personas que provienen de culturas foráneas.	✓		✓		✓		
11	Se debe aplicar la tolerancia frente a las ideas políticas distintas a la de uno.	✓		✓		✓		
12	Es importante respetar las tradiciones y cultos religiosos de nuestro país y de otras culturas.	✓		✓		✓		
13	Me preocupo por leer sobre la realidad social, cultural y política del Perú, para comprender su idiosincrasia.	✓		✓		✓		
14	Es importante conservar la diversidad lingüística de las personas de nuestro país y no permitir que se extingan lenguas originarias de la selva y sierra del Perú.	✓		✓		✓		
DIVERSIDAD COGNITIVA								
15	Las personas tienen diferentes modos de aprender y requieren diferentes estímulos para lograrlo.	✓		✓		✓		
16	Formulo con frecuencia propuestas novedosas al realizar un trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
17	Es posible aprender nuevos conocimientos de manera autodidacta, siempre y cuando se aplique la disciplina y la perseverancia.	✓		✓		✓		
18	Es importante comprender que todas las personas tenemos diferentes ritmos de aprendizaje y capacidades diferenciadas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** **Aplicable después de corregir** **No aplicable**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: PEREZ SAAVEDRA SEGUNDO S. DNI:

Especialidad del validador: GESTION DE LA EDUCACION

.....13..... de JUNIO del 2018.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Perez Saavedra Segundo S.

Firma del Experto Informante.

Perez Saavedra Segundo
 Magister en Gestión Educativa
 Código: 2516 PUCP
 CPP: 0325601051



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Educación Inclusiva

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
CREACIÓN DE CULTURAS INCLUSIVAS								
1	Los estudiantes se ayudan unos a otros	✓		✓		✓		
2	Los docentes se ayudan entre ellos	✓		✓		✓		
3	Los docentes y estudiantes se tratan con respeto	✓		✓		✓		
4	La familia del estudiante con necesidad educativa especial se compromete con el CETPRO	✓		✓		✓		
5	Se tienen expectativas altas sobre el alumnado	✓		✓		✓		
6	Los docentes, los administrativos, los directivos, el alumnado y las familias comparten una filosofía de inclusión	✓		✓		✓		
7	Los docentes intentan eliminar todas las barreras al aprendizaje y a la participación en el CETPRO.	✓		✓		✓		
8	El CETPRO promueve prácticas de equidad sin discriminación.	✓		✓		✓		
GENERACIÓN DE POLÍTICAS INCLUSIVAS								
9	Los directivos brindan la oportunidad de estudiar a los estudiantes sin diferenciación.	✓		✓		✓		
10	Se ayuda a todo nuevo miembro de personal docente a adaptarse al CETPRO	✓		✓		✓		
11	El CETPRO organiza eventos de capacitación para que los estudiantes se sientan valorados	✓		✓		✓		
12	El CETPRO hace que sus instalaciones sean físicamente accesibles para todos	✓		✓		✓		
13	Los docentes se capacitan para atender a la diversidad del alumnado.	✓		✓		✓		
14	Las políticas de "necesidades especiales" son políticas de inclusión educativa	✓		✓		✓		
15	El CETPRO incluye en las aulas a estudiantes con necesidades educativas especiales	✓		✓		✓		
16	El CETPRO tiene recibe en sus aulas a estudiantes extranjeros	✓		✓		✓		
17	El CETPRO da facilidades para que los estudiantes estudien los cursos y módulos que les interesa	✓		✓		✓		
DESARROLLO DE PRÁCTICAS INCLUSIVAS								
18	Las unidades didácticas responden a la diversidad de los estudiantes	✓		✓		✓		
19	Se realiza la evaluación progresiva del logro de los aprendizajes del estudiante	✓		✓		✓		
20	Los docentes se preocupan en apoyar el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes	✓		✓		✓		
21	Los recursos del CETPRO se distribuyen de forma justa para apoyar la inclusión	✓		✓		✓		
22	La diversidad entre el alumnado se utiliza como un recurso para la enseñanza y el aprendizaje	✓		✓		✓		
23	El CETPRO es acogedor para todo el alumnado, incluyendo a los estudiantes con necesidades educativas especiales y los inmigrantes que están temporalmente	✓		✓		✓		
24	Hay actos sociales para dar la bienvenida o para despedir al alumnado al final del curso, módulo o año académico	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [✓] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Guizado Osorio Felipe DNI: 31169557

Especialidad del validador: Docente experto de la p...

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma manuscrita]
Firma del Experto informante.

23 de Junio del 2018.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Diversidad

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIVERSIDAD PERSONAL								
1	Tanto hombres como mujeres tienen los mismos derechos en el campo laboral.	✓		✓		✓		
2	Existen iguales oportunidades para hombres y mujeres en el campo educativo.	✓		✓		✓		
3	Las personas tienen la potestad de decidir el estado civil que desean tener.	✓		✓		✓		
4	Se debe tomar en cuenta los puntos de vista de las personas independientemente de la edad que tengan.	✓		✓		✓		
5	Cada persona posee condiciones físicas y cualidades personales que las hace únicas y valiosas.	✓		✓		✓		
DIVERSIDAD CULTURAL								
6	Comparto actividades con personas que tienen usos y costumbres distintas a las mías.	✓		✓		✓		
7	Valoro las expresiones artísticas de la cultura de nuestro país y la de otras culturas.	✓		✓		✓		
8	Considero que cada cultura tiene su propio valor y ninguna es superior a las demás.	✓		✓		✓		
9	Es enriquecedor formar parte de una sociedad globalizada, que nos permite conocer personas de diferentes razas.	✓		✓		✓		
10	Se debe poner en práctica la convivencia democrática y respetuosa frente a las personas que provienen de culturas foráneas.	✓		✓		✓		
11	Se debe aplicar la tolerancia frente a las ideas políticas distintas a la de uno.	✓		✓		✓		
12	Es importante respetar las tradiciones y cultos religiosos de nuestro país y de otras culturas.	✓		✓		✓		
13	Me preocupo por leer sobre la realidad social, cultural y política del Perú, para comprender su idiosincrasia.	✓		✓		✓		
14	Es importante conservar la diversidad lingüística de las personas de nuestro país y no permitir que se extingan lenguas originarias de la selva y sierra del Perú.	✓		✓		✓		
DIVERSIDAD COGNITIVA								
15	Las personas tienen diferentes modos de aprender y requieren diferentes estímulos para lograrlo.	✓		✓		✓		
16	Formulo con frecuencia propuestas novedosas al realizar un trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
17	Es posible aprender nuevos conocimientos de manera autodidacta, siempre y cuando se aplique la disciplina y la perseverancia.	✓		✓		✓		
18	Es importante comprender que todas las personas tenemos diferentes ritmos de aprendizaje y capacidades diferenciadas.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad:

Aplicable

Aplicable después de corregir

No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg:

Guillermo Osorio Felipe

DNI: *31169537*

Especialidad del validador:

Metodología

23 de *Junio* del 2018.

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.


²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo


³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

[Firma]
Firma del Experto Informante.

Anexo E: Matriz de datos (SPSS24)

	VA R00 001	VA R00 002	VA R00 003	VA R00 004	VA R00 005	VA R00 006	VA R00 007	VA R00 008	VA R00 009	VA R00 010	VA R00 011	VA R00 012	VA R00 013	VA R00 014	VA R00 015	VA R00 016	VA R00 017	VA R00 018	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	 var1			
1	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	2	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3	5	2	4	4	1	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	
3	1	1	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	
6	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	2	3	2	3	4	4	3	3	4	3	3	5	5	5	5	2	3	4	3	2	3	2	2	2	
7	4	5	3	4	5	3	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2
8	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	3	5	1	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	
11	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	5		
12	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	2	3	4	2	4	4	4	4		
13	3	2	4	3	5	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	1	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	2	4	4	5	5		
14	5	4	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	3	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	5	5		
15	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	5	5	3	3	4	4	4	5	4	2	2	2	2	4	4	5	4	3	4	3	3	4	2	2	2		
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5		
17	5	4	3	5	3	5	5	4	4	3	2	5	4	4	3	4	5	4	5	1	5	1	5	4	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5		
18	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	1	5	5	5	5	3	3	5	5	5			
19	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5		
20	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	
21	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	2	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	4	3	3	1	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	

	VA R00 001	VA R00 002	VA R00 003	VA R00 004	VA R00 005	VA R00 006	VA R00 007	VA R00 008	VA R00 009	VA R00 010	VA R00 011	VA R00 012	VA R00 013	VA R00 014	VA R00 015	VA R00 016	VA R00 017	VA R00 018	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	 var1		
21	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	2	5	4	3	5	3	4	5	5	5	5	4	3	3	1	4	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	5			
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3			
23	1	2	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	4	5	5	2	3	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	5	5			
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	5	3	4	2	4	4	4	5	3	4	3	4	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5			
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5			
26	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	5	5	4	1	5	5	1	5	5	5			
27	4	4	3	4	5	3	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	4	3	5	5	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4		
28	3	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	4	3	1	2	4	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5	5			
29	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
31	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	3	5	5	5	4	4	5	5	3	3	5	4	3	3	4	5	5	3	4	4	3			
32	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4		
33	3	2	4	3	5	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	3	2	4	3	4	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	5	4	5	5	4			
34	5	4	4	3	5	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5			
35	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	4	4	3	2	2	4	5	4	3	4	5	5	5	2	3	4	3		
36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
37	5	4	3	5	3	5	5	4	4	3	2	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	3	4	1	3	1	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3			
38	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	5	4	4	4	4	3	3	3			
39	4	4	3	3	4	4	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	3	4	3	3	4	3	2	4	5	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5			
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	5			
41	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5			

	VA R00 001	VA R00 002	VA R00 003	VA R00 004	VA R00 005	VA R00 006	VA R00 007	VA R00 008	VA R00 009	VA R00 010	VA R00 011	VA R00 012	VA R00 013	VA R00 014	VA R00 015	VA R00 016	VA R00 017	VA R00 018	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	 var1			
42	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5			
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5		
44	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
45	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	
46	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4		
47	3	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	4		
48	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	3	4	3	3	4	5	3	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	4	5	4	4		
49	3	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	3	3	3	4	3	4	3	2	2	1	1	4	1	4	2	4	5	1	3	5	1	1	1		
50	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	4	5	4	3	5	3	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4		
51	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	2	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4		
52	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3			
53	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	
54	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5		
55	3	4	3	5	5	3	4	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4		
56	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	4	4	4	5	3	3	4	5	5	4	3	3	3	3	3	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3		
57	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	3	5	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3		
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	3	3	4	5	4	3	2	3	4	5	5	5	2	4	4	2	3	4	4	4	4		
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	1	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5		
60	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	4	3	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	3		
61	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	5	3	4	4	4	3	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4		
62	5	5	4	3	5	4	5	3	5	4	2	3	3	4	5	5	3	4	3	2	4	1	4	3	4	5	5	3	2	2	5	4	5	4	4	3	5	5	3	4	3	2	2	2		

Vista de variables

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	VAR00001	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
2	VAR00002	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
3	VAR00003	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
4	VAR00004	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
5	VAR00005	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
6	VAR00006	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
7	VAR00007	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
8	VAR00008	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
9	VAR00009	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
10	VAR00010	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
11	VAR00011	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
12	VAR00012	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
13	VAR00013	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
14	VAR00014	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
15	VAR00015	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
16	VAR00016	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
17	VAR00017	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
18	VAR00018	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
19	p1	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
20	p2	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
21	p3	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
22	p4	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
23	p5	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada
24	p6	Numérico	8	0		Ninguno	Ninguno	2	Derecha	Nominal	Entrada

Anexo F: Autorización



DECIDE TU FUTURO
ESTUDIA UNA CARRERA
RENTABLE Y TRIUNFA EN
LA VIDA.
CAPACITACIÓN INTEGRAL
PARA UNA VIDA
PRODUCTIVA

CURSOS MODULARES:TEXTIL Y CONFECCIONES

- > CONF. DE PRENDAS DE VESTIR PARA DAMA
- > CONF. DE ROPA DE NIÑOS
- > CONF. DE ROPA DE CABALLEROS
- > CONF. DE ROPA DEPORTIVA
- > CONF. DE ARTÍCULOS TEXTILES
- > OPERATIVIDAD DE MAQUINAS

HOSTELERÍA Y TURISMO

- > ASISTENTE DE COCINA.
- > ASISTENTE DE PANADERÍA
- > ASISTENTE DE PASTELERÍA
- > REPOSTERÍA
- > DECORACIÓN DE TORTAS

ESTÉTICA PERSONAL

- > CORTE DE CABELLO
- > TINTE
- > ONDULACIÓN
- > TRATAMIENTO CAPILAR

ARTESANÍA Y MANUALIDADES

- > PINTURAS MANUALES
- > DECORACIÓN DE EVENTOS ESPEC.
- > BORDADOS MANUALES

SERVICIOS SOCIALES Y ASIST.

- > CUIDADO DEL NIÑO
- > CUIDADO DEL ADULTO MAYOR

ELECTRICIDAD

- > MANTENIMIENTO DE INSTALACIONES ELECTRICAS

MINISTERIO DE EDUCACIÓN
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N°03
CENTRO DE EDUCACIÓN TÉCNICO PRODUCTIVO
"REPÚBLICA DE CHILE"

AUTORIZACIÓN

Lima, 10 de Julio del 2018

Sra. Lic. Lucila Pastor Molina

Presente. -

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud. Para expresarle mi autorización y consentimiento para que pueda realizar la aplicación de la encuesta, a los docentes, administrativos, jerárquicos y directivo de la institución que dirijo. El cual servirá para su investigación titulada **"LA DIVERSIDAD Y LA EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LOS CETPROS DEL DISTRITO DE BREÑA 2018"**, para optar el grado académico de **Maestra en Administración de la Educación**, en la **Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo**.

Atentamente,

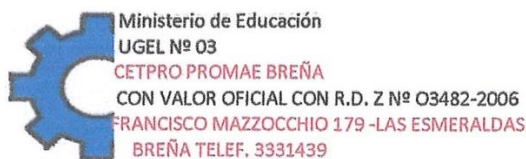



EVELINA M. ROJAS GUTARRA
DIRECTORA

Lic. EVELINA MARCIA ROJAS GUTARRA

DIRECTORA

CETPRO "REPÚBLICA DE CHILE"



“Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional”

AUTORIZACIÓN

Lima, 10 de Julio del 2018

Sra. Lic. Lucila Pastor Molina

Presente.-

De mi consideración:

Es grato dirigirme a Ud. Para expresarle mi autorización y consentimiento para que pueda realizar la aplicación de la encuesta, a los docentes, administrativos, jerárquicos y directivo de la institución que dirijo. El cual servirá para su investigación titulada “**La diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña 2018**”, para optar el grado académico de **Maestra en Administración de la Educación**, en la **Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo**.

Atentamente,



CETPRO PROMAE BREÑA



Lic. María Elena Huamani Chuco Ruíz

DIRECTORA

CETPRO “PROMAE BREÑA”

Anexo G: Constancia de Registro del proyecto de tesis



Constancia de registro del proyecto de tesis

Revisado el proyecto de Tesis para Maestría:

**“LA DIVERSIDAD Y LA EDUCACIÓN INCLUSIVA EN
LOS CETPROS DEL DISTRITO DE BREÑA 2018”**

Y, luego de la verificación de los criterios básicos exigidos en el Reglamento, para el registro de Proyecto de Tesis del participante:

Br. PASTOR MOLINA, LUCILA

Y, conforme a lo dispuesto por los artículos N° 10, 11 y 13 del Reglamento de Investigación para la Elaboración y Registro del Proyecto de Tesis- 2013. Se hace CONSTAR:

Que, el presente Proyecto de Tesis se encuentra registrado oficialmente en la base de datos de la Escuela de Posgrado.

Se expide la presente.

Los Olivos, 01 de agosto 2018



.....
Dra. Isabel Menacho Vargas
Jefa de Investigación

Anexo H: Análisis de fiabilidad del Cuestionario de Diversidad

Análisis de fiabilidad del Cuestionario de Diversidad.spv [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado
 Registro
 Fiabilidad
 Título
 Notas
 Conjunto de datos
 Escala: ALL VARI/
 Título
 Resumen de
 Estadísticas

```

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

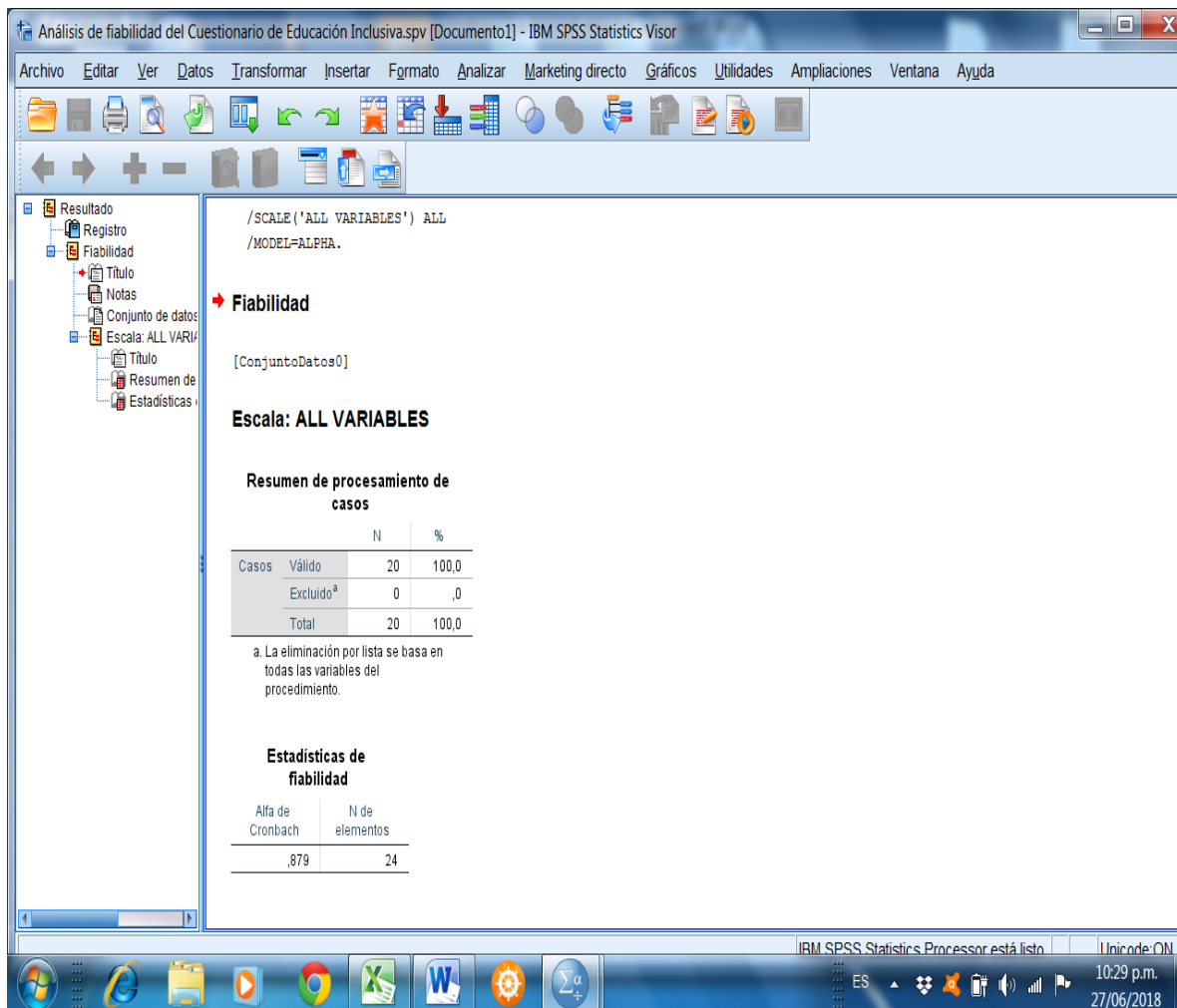
Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,845	18

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

ES 10:39 p.m.
27/06/2018

Anexo I: Análisis de fiabilidad del Cuestionario de Educación Inclusiva



```

/SCALE ('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA.
    
```

➔ **Fiabilidad**

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,879	24

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Felipe Guizado Oscco, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Lima Norte, revisor de la tesis titulada "La diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña 2018" del (de la) estudiante **Pastor Molina, Lucila**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito(a) analizo dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 14 de agosto del 2018





Dr. Felipe Guizado Oscco

DNI: 31169557

feedback studio

La diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña 2018



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO


La diversidad y la educación inclusiva en los CETPROs del distrito de Breña 2018

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

AUTOR:
Br. Lucila Pastor Molina

ASESOR:
Dr. Felipe Guizado Oscco

SECCIÓN:



Página: 1 de 91 Número de palabras: 19288

Test-only Report High Resolution Activado

Resumen de coincidencias

24 %

1	www.acribid.com	Fuente de Internet	3 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	Fuente de Internet	3 %
3	repositorio.una.edu.pe	Fuente de Internet	3 %
4	tesis.puop.edu.pe	Fuente de Internet	2 %
5	www.mel.gob.pe	Fuente de Internet	2 %
6	www.monografias.com	Fuente de Internet	1 %
7	www.ecolo.aacv	Fuente de Internet	1 %
8	pdf.ua.udipi.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
9	Entregado a CONACYT	Título de estudiante	1 %
10	cybertesis.urp.edu.pe	Fuente de Internet	1 %
11	www.panaesoa.org	Fuente de Internet	1 %
12	Rebel.org	Fuente de Internet	<1 %



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

..... PASTOR MOLINA, LUCILA

D.N.I. : 09095037

Domicilio : AV. GRAL. GARZÓN 685 TORREDA Dpto. 701 - JESÚS MARÍA

Teléfono : Fijo : 4238756 Móvil : 950697921

E-mail : lucila.pastormolina@gmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : MAESTRA

Mención : ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

..... PASTOR MOLINA, LUCILA

.....

.....

Título de la tesis:

..... LA DIVERSIDAD Y LA EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LOS

..... CETPROS DEL DISTRITO DE BREÑA 2018

Año de publicación : 2018

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.



Firma :

Fecha:

13-09-18



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

PASTOR MOLINA, LUCILA

INFORME TITULADO:

LA DIVERSIDAD Y LA EDUCACIÓN INCLUSIVA EN LOS

CETPROS DEL DISTRITO DE BREÑA 2018

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

SUSTENTADO EN FECHA: 29 DE AGOSTO DE 2018

NOTA O MENCIÓN: APROBAR POR UNANIMIDAD



[Firma]
FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN