

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN AGUSTÍN DE  
AREQUIPA**

**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

**UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIZACIÓN**



**RELACIÓN ENTRE LA PRÁCTICA DOCENTE INCLUSIVA Y EL  
COMPROMISO LABORAL EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA  
CESAR COHAILA TAMAYO - TACNA, 2019**

Tesis presentada por la Bachiller:

**LIDIA APAZA JINEZ**

Para optar al Título de Segunda Especialidad en  
Educación Especial e Inclusiva con Atención a la  
Diversidad

Asesor: Dr. Jose Enrique Garcia Tejada

**Arequipa - Perú**

**2020**

## **DEDICATORIA**

A mi familia, por siempre apoyarme en mis procesos de crecimiento personal y profesional.

Lidia

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Nacional de San Agustín por los contenidos académicos compartidos en esta segunda especialidad, que me ha servido mucho para mejorar mi desempeño docente.

A los docentes, por compartir su conocimiento teórico y principalmente su experiencia práctica.

Lidia

## RESUMEN

La presente investigación tuvo como objetivo general el determinar la relación entre la práctica docente inclusiva y el compromiso laboral en la Institución Educativa Cesar Cohaila Tamayo - Tacna, 2019; donde el tipo fue básico, el nivel fue correlacional, el diseño fue no experimental, la muestra fue de 87 docentes, la técnica fue la encuesta, el instrumento fue el cuestionario, el enfoque fue cuantitativo.

Se encontró que el 85,1% de los docentes consideran que es adecuado su nivel de práctica de la docencia inclusiva, siendo la dimensión más destacada las “Condiciones físicas del aula” y la focalizada a mejorar la “Formación docente”; y además el 73,6% de los docentes consideran que es adecuado su nivel de compromiso laboral con la entidad, siendo la dimensión más destacada el “Compromiso afectivo”, y la focalizada a mejorar el “Compromiso continuo”.

Se concluye que existe relación directa y moderada entre la práctica docente inclusiva y el compromiso laboral (valor de Rho de 0,479 y valor de p de 0,000); de forma similar se encontró relación directa y moderada entre cada una de las dimensiones del compromiso laboral con la variable práctica docente inclusiva.

Palabras clave: Práctica docente inclusiva, compromiso laboral.

## ABSTRACT

The present research had as general objective to determine the relationship between inclusive teaching practice and work engagement in the Educational institution Cesar Cohaila Tamayo - Tacna, 2019; where the type was basic, the level was correlational, the design was not experimental, the sample was 87 teachers, the technique was the survey, the instrument was the questionnaire, the approach was quantitative.

It was found that 85,1% of teachers consider that their level of practice of inclusive teaching is adequate, being the most prominent dimension the "Physical conditions of the classroom" and the one focused on improving the "Educational training"; and also 73,6% of teachers consider that their level of commitment to work with the organization is adequate, with the most prominent dimension being the "Affective commitment", and the one focused on improving the "Continuous commitment".

It is concluded that there is a direct and moderate relationship between inclusive teaching practice and work commitment (Rho's value of 0,479 and p's value of 0,000); similarly, a direct and moderate relationship was found between each dimension of the commitment to work with the variable including teaching practice.

**Keywords:** Inclusive teaching practice, work commitment.

## INTRODUCCIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo principal el determinar la relación entre la práctica docente inclusiva y el compromiso laboral en la Institución Educativa Cesar Cohaila Tamayo - Tacna, 2019; puesto que la enseñanza tiene que priorizar el incluir a todas las personas que requieren el servicio educativo, proporcionándoles la oportunidad de recibir una formación de calidad y personalizada, que permita formar personas para la vida, con criterios que valoren los derechos humanos, el respeto por la vida y el medio ambiente.

Sobre el contenido de los capítulos de la tesis, se tiene que en el capítulo I se precisaron los antecedentes internacionales y nacionales similares a la investigación, además se desarrollaron las bases teóricas para ambas variables: Práctica docente inclusiva y compromiso laboral, y se detallaron los términos básicos.

En el Capítulo II se efectuó la descripción de la problemática, detallando la importancia y la justificación de la investigación, precisando los objetivos a lograr y las hipótesis; además se detalló el tipo y el diseño a investigar, la matriz de operacionalización de las variables, la población y muestra del trabajo, la validación de los instrumentos, se detallaron las técnicas de recolección de datos, se presentaron los resultados agrupados por dimensiones para ambas variables, se efectuó el contraste de las hipótesis y finalmente la discusión de los resultados.

Para finalmente detallar las conclusiones y sugerencias.

## ÍNDICE GENERAL

### Tabla de contenido

<i>DEDICATORIA</i> .....	<i>ii</i>
<i>AGRADECIMIENTO</i> .....	<i>iii</i>
<i>RESUMEN</i> .....	<i>iv</i>
<i>ABSTRACT</i> .....	<i>v</i>
<i>INTRODUCCIÓN</i> .....	<i>vi</i>
<i>ÍNDICE GENERAL</i> .....	<i>vii</i>
<i>ÍNDICE DE TABLAS</i> .....	<i>x</i>
<i>ÍNDICE DE GRÁFICOS</i> .....	<i>xi</i>
<i>CAPÍTULO I</i> .....	<i>1</i>
<i>MARCO TEÓRICO</i> .....	<i>1</i>
<b>1.1. Antecedentes de la investigación</b> .....	<b>1</b>
<b>1.2. Educación inclusiva</b> .....	<b>3</b>
<b>1.3. Educación inclusiva, un nuevo enfoque</b> .....	<b>3</b>
<b>1.4. Criterios que inciden en la calidad de la práctica educativa:</b> .....	<b>3</b>
<b>1.5. Aspectos claves para orientar la ruta hacia la educación inclusiva</b> .....	<b>4</b>
<b>1.6. Práctica docente inclusiva</b> .....	<b>4</b>
1.6.1. Definición sobre práctica docente inclusiva .....	4
1.6.2. Dimensiones sobre práctica docente inclusiva .....	5
<b>1.7. Compromiso laboral</b> .....	<b>6</b>
1.7.1. Definición sobre compromiso laboral.....	6
1.7.2. Dimensiones sobre compromiso laboral.....	7

<b>1.8. Definición de términos básicos .....</b>	<b>8</b>
<b><i>CAPÍTULO II .....</i></b>	<b><i>10</i></b>
<b><i>MARCO OPERATIVO DE LA INVESTIGACIÓN.....</i></b>	<b><i>10</i></b>
<b>2.1. Planteamiento del problema.....</b>	<b>10</b>
<b>2.2. Justificación .....</b>	<b>13</b>
<b>2.3. La formulación del problema.....</b>	<b>14</b>
2.3.1. Problema general .....	14
2.3.2. Problema específicos .....	14
<b>2.4. Objetivos .....</b>	<b>15</b>
2.4.1. Objetivo general .....	15
2.4.2. Objetivos específicos.....	15
<b>2.5. Formulación de hipótesis .....</b>	<b>15</b>
2.5.1. Hipótesis general .....	15
2.5.2. Hipótesis específicas.....	16
<b>2.6. Variables de la investigación .....</b>	<b>16</b>
<b>2.7. Operacionalización de variables .....</b>	<b>16</b>
<b>2.8. Metodología.....</b>	<b>18</b>
2.8.1. Enfoque de la investigación.....	18
2.8.2. Nivel de investigación .....	18
2.8.2. Tipo de investigación.....	19
2.8.3. Diseño de la investigación .....	19
2.8.4. Selección de las técnicas e instrumentos .....	19
<b>2.9. Población y muestra .....</b>	<b>19</b>
<b>2.10. Estrategia de recolección de datos .....</b>	<b>20</b>
<b>2.11. Análisis de resultados.....</b>	<b>20</b>

2.11.1. Resultados de la variable “Práctica docente inclusiva” .....	20
2.11.2. Resultados de la variable “Compromiso laboral” .....	44
<b>2.12. Contraste de hipótesis .....</b>	<b>52</b>
2.12.1. Contraste de hipótesis específicas .....	52
<b>2.13. Contraste de hipótesis general .....</b>	<b>55</b>
<b>2.14. Análisis y discusión de resultados .....</b>	<b>56</b>
<b><i>CAPÍTULO III</i>.....</b>	<b>58</b>
<b><i>MARCO PROPOSITIVO</i> .....</b>	<b>58</b>
<b>3.1. Denominación de la Propuesta.....</b>	<b>58</b>
<b>3.2. Descripción del Problema.....</b>	<b>58</b>
<b>3.3. Justificación .....</b>	<b>59</b>
<b>3.4. Público objetivo .....</b>	<b>59</b>
<b>3.5. Objetivos .....</b>	<b>59</b>
<b>3.6. Recursos humanos.....</b>	<b>59</b>
<b>3.7. Programación de Actividades para una práctica docente inclusiva: .....</b>	<b>60</b>
<b>3.8. Estrategias para una enseñanza inclusiva: .....</b>	<b>62</b>
<b>3.8. Planificación.....</b>	<b>63</b>
<b>3.9. Evaluación de la Propuesta .....</b>	<b>63</b>
<b><i>CONCLUSIONES</i>.....</b>	<b>1</b>
<b><i>SUGERENCIAS</i>.....</b>	<b>3</b>
<b><i>BIBLIOGRAFÍA</i>.....</b>	<b>4</b>
<b><i>ANEXOS</i>.....</b>	<b>5</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Variables y dimensiones</i> .....	17
Tabla 2: <i>Dimensión “Condiciones físicas del aula”</i> .....	20
Tabla 3: <i>Dimensión “Planeación”</i> .....	22
Tabla 4: <i>Dimensión “Uso del tiempo”</i> .....	24
Tabla 5: <i>Dimensión “Metodología”</i> .....	26
Tabla 6: <i>Dimensión “Evaluación”</i> .....	28
Tabla 7: <i>Dimensión “Relación de los docentes con los alumnos y de los alumnos entre sí”</i> .	30
Tabla 8: <i>Dimensión “Práctica del personal docente de apoyo”</i> .....	32
Tabla 9: <i>Dimensión “Reflexión y sensibilización”</i> .....	34
Tabla 10: <i>Dimensión “Formación docente”</i> .....	36
Tabla 11: <i>Dimensión “Práctica del personal docente de apoyo y educación regular”</i> .....	38
Tabla 12: <i>Dimensión “Práctica del personal de educación regular y familias”</i> .....	40
Tabla 13: <i>Variable “Práctica docente inclusiva”</i> .....	42
Tabla 14: <i>Dimensión “Compromiso afectivo”</i> .....	44
Tabla 15: <i>Dimensión “Compromiso continuo”</i> .....	46
Tabla 16: <i>Dimensión “Compromiso normativo”</i> .....	48
Tabla 17: <i>Variable “Compromiso laboral”</i> .....	50
Tabla 18: <i>Contraste de la hipótesis específica 1</i> .....	52
Tabla 19: <i>Contraste de la hipótesis específica 2</i> .....	53
Tabla 20: <i>Contraste de la hipótesis específica 3</i> .....	54
Tabla 21: <i>Contraste de la hipótesis general</i> .....	55

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

<i>Figura 1:: Dimensión “Condiciones físicas del aula”</i> .....	21
<i>Figura 2: Dimensión “Planeación”</i> .....	23
<i>Figura 3: Dimensión “Uso del tiempo”</i> .....	25
<i>Figura 4: Dimensión “Metodología”</i> .....	27
<i>Figura 5: Dimensión “Evaluación”</i> .....	29
<i>Figura 6: Dimensión “Relación de los docentes con los alumnos y de los alumnos entre sí”</i>	31
<i>Figura 7: Dimensión “Práctica del personal docente de apoyo”</i> .....	33
<i>Figura 8: Dimensión “Reflexión y sensibilización”</i> .....	35
<i>Figura 9: Dimensión “Formación docente”</i> .....	37
<i>Figura 10: Dimensión “Práctica del personal docente de apoyo y educación regular”</i> .....	39
<i>Figura 11: Dimensión “Práctica del personal de educación regular y familias”</i> .....	41
<i>Figura 12: Variable “Práctica docente inclusiva”</i> .....	43
<i>Figura 13: Dimensión “Compromiso afectivo”</i> .....	45
<i>Figura 14: Dimensión “Compromiso continuo”</i> .....	47
<i>Figura 15: Dimensión “Compromiso normativo”</i> .....	49
<i>Figura 16: Dimensión “Compromiso laboral”</i> .....	51

## **CAPÍTULO I**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **1.1. Antecedentes de la investigación**

En base a la revisión bibliográfica y la consulta de artículos de investigación afines al presente trabajo, se destaca el siguiente que ha servido de referencia:

- a) En la investigación realizada, investigó el “Desarrollo de la educación inclusiva a través de las prácticas docentes”, tesis para optar al grado de Magíster en Psicología de la Universidad Autónoma de San Luis de Potosí (Bolivia); cuyo principal objetivo fue intervenir en el ámbito educativo mediante la promoción del desarrollo de la educación inclusiva (conjunto de valores, creencias y prácticas) en la escuela primaria “Benito Juárez” a través de las prácticas docentes, para luego evaluar la efectividad del programa de intervención para fomentar las prácticas inclusivas en el aula; fue de tipo

aplicada y de diseño experimental, la muestra fue de 11 docentes, el instrumento fue la Guía de Evaluación y de las Prácticas Inclusivas en el Aula, GEPIA (García, Romero y Escalante, 2011) considerando una escala de Likert de 04 niveles antes y después de la intervención; siendo las principales conclusiones: Los docentes han realizado cambios importantes en sus prácticas, a partir de la intervención, sobre todo en áreas como la sensibilización ante la diversidad y la reflexión acerca de sus prácticas; se logró que se modificaran aquellas prácticas en donde el docente tiene el control y puede apoyarse en sus recursos y conocimientos; se deben incorporar estrategias que permitan mejorar las relaciones de trabajo y disminuir las posturas defensivas que no permiten la retroalimentación entre profesionales; finalmente el proceso de intervención cumplió con el brindar a los docentes conocimientos acerca de estrategias que pudieran utilizar en su entorno y sobre todo, la oportunidad de reflexionar sobre sus prácticas, la forma en que se relacionan y la manera de mejorarlas en función del bienestar de sus alumnos. Serrato (2013)

- b) Por otro lado, en la investigación “Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con su intención de permanecer en sus escuelas”; siendo el objetivo principal el de analizar la correlación entre el compromiso del personal y la intención de seguir laborando en ellas de parte del docente; de tipo básico y de nivel correlacional, el diseño fue no experimental; se utilizó el modelo desarrollado por Allen y Meyer (1991) que considera tres diferentes niveles de compromiso: afectivo, normativo y calculativo; los resultados se lograron a través de una regresión logística, y se consideró una muestra de 539 docentes de educación media (Santiago – Chile); se halló que la intención de permanecer es explicada por el compromiso afectivo, seguido de los aspectos normativos, y finalmente el compromiso calculativo. Zamora (2009)

## **1.2. Educación inclusiva**

La Educación Inclusiva nace a través de la diversidad consintiendo la incorporación de las personas con discapacidad o necesidades especiales diferentes a la Educación Básica Regular. Reflexiona que todos los niños de una comunidad aprendan juntos de manera independiente de sus características físicas, funcionales, sociales y culturales, lo que involucra cambios en el sistema y las políticas educativas, en la labor de las instituciones educativas, en las actitudes y prácticas de los docentes y en los niveles de relación de los distintos actores, para responder a sus necesidades educativas. (MINEDU, 2018)

## **1.3. Educación inclusiva, un nuevo enfoque**

La Educación Inclusiva es un enfoque que nace en relación a la diversidad, nace en la institución educativa y trasciende a la sociedad, se basa en que todos los niños y niñas, adolescentes y jóvenes de una sociedad aprendan juntos, libremente de sus características funcionales, sociales y culturales; engrandece los procesos de enseñanza-aprendizaje y a la vez brindar la oportunidad de ser y crecer en un contexto que los protege, los respeta, y les consiente su progreso integral y su participación en igualdad de condiciones. (MINEDU, 2018)

## **1.4. Criterios que inciden en la calidad de la práctica educativa:**

La institución educativa y/o escuela de calidad se puede mencionar los siguientes:

- Conocimiento de las características de sus educandos y sus necesidades de aprendizaje y Coherencia entre los aprendizajes y el entorno de los estudiantes.
- Búsqueda de la calidad antes que la cantidad de contenidos.
- Formulación de aprendizajes útiles en la vida cotidiana de cada uno de los estudiantes.

- Proporcionar las condiciones adecuadas, con materiales, medios y espacios necesarios, para atender a las necesidades de aprendizaje de cada estudiante.
- Promoción del reconocimiento y respeto a las diferencias, buscando que la convivencia entre estudiantes sea armónica.
- Promoción de igualdad social a través de la igualdad de condiciones y oportunidades.

### **1.5.. Aspectos claves para orientar la ruta hacia la educación inclusiva**

- Contar con un diagnóstico de la exclusión por discapacidad, definición de la población a la cual atender.
- Construcción de liderazgos entre los agentes educativos de los organismos que desarrollan la inclusión educativa.
- Contar con una planificación de propuesta educativa inclusiva con enfoque inclusivo incorporando actividades y presupuestos.
- Capacitación de agentes participativos que se encargarán de la inclusión en todas las modalidades educativas.
- Los Servicios de Educación Básica Especial como ser: CEBE, SAANAEE, CREBE y PRITE que forman parte de los recursos humanos, técnicos, informáticos y materiales que permitan apoyar y asesorar al proceso de inclusión educativa.

### **1.6.Práctica docente inclusiva**

#### **1.6.1. Definición sobre práctica docente inclusiva**

Booth y Ainscow (2000) define la educación inclusiva como la que impulsa la participación de todos los alumnos y alumnas que están propensos a la exclusión, la

mejora de las escuelas, la participación de la comunidad en la educación y el aprovechamiento de la diversidad como un recurso para apoyar el aprendizaje.

Correa (2008) señala que las prácticas educativas son el reflejo de la cultura escolar y de sus políticas inclusivas, implementarlas permite el desarrollo de la institución y la mejora de la calidad de la educación que ésta ofrece.

Moriña y Gallego (2007) la definen como “La implicación y participación de toda la comunidad educativa en las metas y proyectos del centro asoman como rasgos genuinos en estas organizaciones” (p. 3).

#### **1.6.2. Dimensiones sobre práctica docente inclusiva**

Con respecto a los indicadores propuestos para analizar el nivel de práctica inclusiva del docente, se consideró la Guía de Evaluación y de las Prácticas Inclusivas en el Aula, GEPIA (García, Romero y Escalante, 2011), cuyas categorías o dimensiones son:

- Condiciones físicas del aula: Se refiere al uso y aprovechamiento de los recursos materiales en el aula, para brindar mejor atención a todos los alumnos y tener mayor diversidad de estrategias para la enseñanza.
- Planeación: Incluye aspectos como evaluación, estrategias para trabajar en el aula y adecuaciones curriculares.
- Uso del tiempo: Para abordar los contenidos, de acuerdo con el ritmo de aprendizaje de los niños.
- Metodología: La forma en que el docente aborda los contenidos y busca desarrollar las competencias.

- Evaluación: Si el docente realiza una evaluación con base en los temas vistos durante las clases, y si es motivadora para los alumnos, promoviendo el aprendizaje significativo.
- Relación de los docentes con los alumnos y de los alumnos entre sí: Se observa si el docente propicia el trabajo colaborativo entre alumnos, y si alienta relaciones de convivencia sana y respeto.
- Práctica del personal de educación especial (de apoyo): Colaboración entre personal de educación especial (de apoyo), regular y familias, para brindar al alumno los recursos que requiera para aprender los contenidos correspondientes a sus características y habilidades.
- Reflexión y sensibilización: Implica la reflexión sobre el propio desempeño y promover la equidad en la escuela.
- Formación docente: Implica aprovechar el conocimiento y la actualización como recursos para la enseñanza y el aprendizaje de todos.
- Práctica del personal de educación especial (de apoyo) y educación regular: Se observa si se propicia el espacio y la confianza para trabajar en conjunto.
- Práctica del personal de educación especial (de apoyo) y familias: Implica promover la participación de los padres en el proceso de aprendizaje de sus hijos.

## **1.7.Compromiso laboral**

### **1.7.1. Definición sobre compromiso laboral**

Hellriegel, Jackson y Slocum (2016) definen el compromiso laboral como “La intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización”.

Robbins (2009) define el compromiso laboral como “Un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros”.

### **1.7.2. Dimensiones sobre compromiso laboral**

Para el análisis de la variable compromiso laboral, se han considerado los componentes del compromiso desarrollados por Meyer y Allen (1991), los cuales serán las dimensiones:

- Compromiso afectivo: (deseo) abarca los lazos emotivos que el trabajador logra desarrollar para con su institución, los cuales se sustentan en la satisfacción de necesidades y expectativas; implica su desarrollo el logro de que el trabajador se sienta orgulloso de pertenecer a la entidad.
- Compromiso de continuidad: (necesidad) implica el deseo de continuar en la organización, puesto que existen pocas oportunidades de encontrar nuevos trabajos, asumiendo el supuesto de que se renuncie laboralmente; por tanto, el vínculo se justifica en el hecho de la inversión de tiempo y esfuerzo, es así que el dejar la entidad implicaría perder todo; en resumen, se incrementa su apego con la entidad, debido a las pocas oportunidades de trabajo en el mercado.
- Compromiso normativo: (deber) implica la lealtad hacia la entidad, abarca el sentimiento de permanecer, a consecuencia de la existencia de que se está uno en deuda con la organización por la oportunidad laboral brindada.

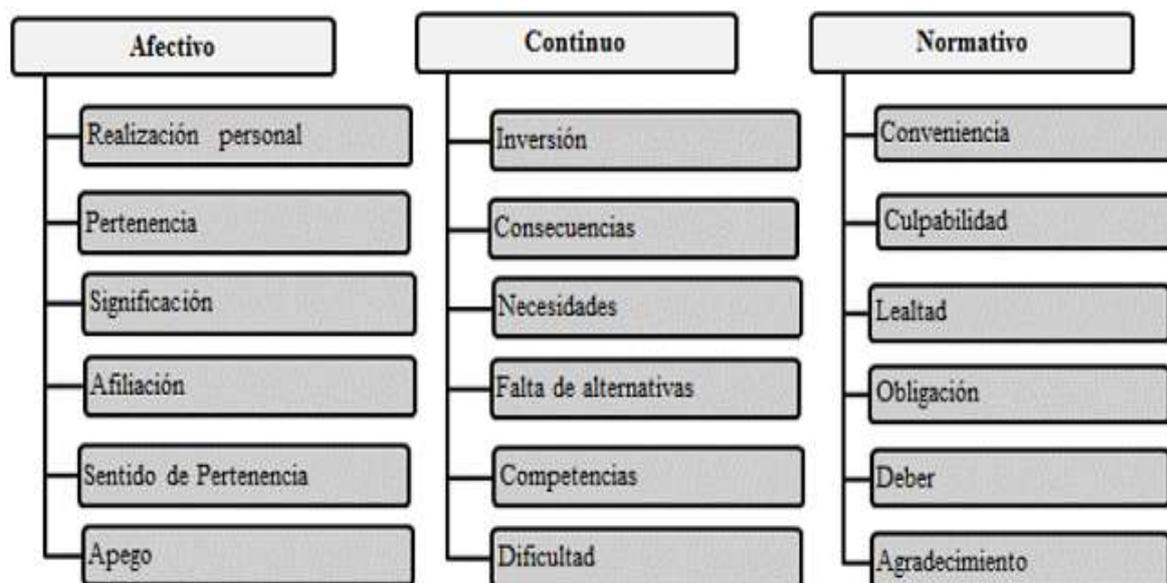


Figura 1: *Componentes (indicadores) del compromiso laboral*

Fuente: Meyer y Allen (1991)

### 1.8. Definición de términos básicos

Se destacan los siguientes:

- Educación inclusiva: Considerar las características de todos los alumnos para proporcionar una formación de calidad.
- Práctica inclusiva: Implementación de estrategias pedagógicas que permitan al docente enseñar considerando las diferencias en las formas de aprender de los alumnos.
- Compromiso: Nivel de identificación y entrega del personal para con su institución.
- Desempeño: Es el esfuerzo del colaborador de una institución en la búsqueda de alcanzar las tareas encomendadas.
- Clima laboral: Conjunto de características, cualidades o atributos dentro del ambiente laboral, que ayudan o no a lograr las metas institucionales.

- Motivación: Implica el impulso que empuja a una persona a decidir o tomar acción respecto a lo planteado.
- Trabajo en equipo: Conjunto de personas que se agrupan con la finalidad alcanzar con algunos objetivos en común.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO OPERATIVO DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **2.1. Planteamiento del problema**

A nivel internacional, cada vez es más notoria la diferencia en la calidad educativa entre los países que han decidido invertir un porcentaje significativo de su presupuesto en educación e investigación, respecto a los que le destinan un porcentaje bajo y similar año a año, ejemplos de estos últimos casos son la mayoría de los países sudamericanos, lo cual genera que la formación que se proporciona en las aulas sea similar para todos y no se considere las peculiaridades de cada estudiante referente a las formas de aprender.

De forma paralela a dicha realidad, se está impulsando que la enseñanza se debería caracterizar por ser más inclusiva, como una estrategia que permita brindar condiciones

de calidad para mejorar la educación de todos los niños y niñas, independientemente de sus características y condiciones; por tanto, si bien se reconoce que esta forma de enseñar es necesaria para mejorar los aprendizajes, una gran limitante es el factor presupuestal del sector educación, que permita contar con determinadas condiciones de infraestructura en las instituciones educativas y sobre todo de competencias y habilidades de los docentes para implementar esta propuesta.

En el Perú, según la Encuesta Nacional especializada en Discapacidad (ENEDIS) del 2017, se cuenta con 162,266 personas con discapacidad en edad escolar, de las cuales son 75,057 asisten a la escuela, y de los 87,209 que no asisten se tiene que el 9% son niños que viven en el ámbito rural de entre 6 y 9 años, el 17% son estudiantes de idioma natal es el quechua y aymara de 12 a 17 años y el 35% son de la zona selvática del país; como se denota existe un gran porcentaje de peruanos en edad escolar con discapacidad que no asisten a las escuelas, y en donde el Estado ha logrado avanzar de forma muy lenta, puesto que si bien se cuenta con la normatividad que promueve la educación inclusiva, no se cuentan con la infraestructura acorde a dichas demandas y con los docentes con las competencias necesarias; por tanto se podría deducir que el problema no es la persona con discapacidad, sino el sistema que genera discriminación e impone barreras todo el tiempo.

En la región de Tacna, según los resultados de la Prueba de Evaluación Censal a Estudiantes – ECE efectuada en el 2016, está ubicada en el primer lugar del ranking nacional en lo referente a comprensión lectora y razonamiento matemático, pero a pesar de ella existe una gran brecha en lo referente a que las instituciones educativas locales proporcionen una formación inclusiva; puesto que existe exclusión y discriminación a

la que muchos grupos se enfrentan día con día, como ser una institución educativa del cercado de la ciudad o de la periferia, o ser privado o público.

En base a mi experiencia laboral, hemos verificado que en las instituciones educativas de la periferia de la ciudad de Tacna, no se cuentan con las condiciones básicas necesarias para desarrollar una educación inclusiva, de forma específica en el distrito de Ciudad Nueva se tiene al colegio nacional “César Cohaila Tamayo” que es mixto y donde sus alumnos son mayormente de raza aymara y sus padres han nacido en la región de Puno, y se tiene que no se promueve el implementar las prácticas educativas inclusivas.

Por tanto, para acceder a una sociedad más justa y equitativa que busque la mejora de los niveles de desempeño educativo en la región, las entidades responsables deben velar porque se brinde a los alumnos los conocimientos necesarios para que desarrollen sus competencias para un buen desempeño en su vida. Y en este aspecto, una pieza clave es el docente, el cual se caracteriza por no ser adecuadamente remunerado, se le adeuda sus beneficios sociales generados por leyes que no contaron con el respaldo presupuestal, una formación tradicional para enseñar, débil habilidades para el uso de la tecnología en el aula, un nivel de compromiso con la entidad principalmente continuo puesto que debe generar un ingreso, otros; bajo este panorama se pretende a través del presente trabajo de investigación, efectuar un análisis diagnóstico sobre el nivel de práctica docente inclusiva en la institución educativa “César Cohaila Tamayo” y ello como logra relacionarse con el nivel de compromiso del docente para con la entidad y su labor pedagógica.

## 2.2. Justificación

La tendencia mundial en lo referente al proceso de enseñanza – aprendizaje es pasar de una formación sustentada en proporcionar conocimientos de manera general a todos los estudiantes, a una educación inclusiva donde la preocupación del docente es velar porque sus estudiantes hayan logrado mejorar sus capacidades, y donde la diversidad sea un factor considerado en la búsqueda de mejorar la calidad de la enseñanza.

Duk (2000) señala que el propósito de la educación inclusiva es lograr disminuir la exclusión del estudiante y la desigualdad en el desarrollo de las capacidades; resaltando que dicha forma de trabajo permite mejorar a las instituciones educativas, pues para implementarlo, necesariamente deben generarse cambios en la cultura institucional, las políticas y las prácticas en beneficio de todos los alumnos; finalmente precisa que el contar con escuelas con orientación inclusiva permite mejorar la calidad de los procesos educativos, puesto que se impulsa la existencia de una mayor igualdad de oportunidades, una educación más personalizada, mayor participación de los miembros de la comunidad educativa, además de la solidaridad y cooperación entre todos.

Blanco (2005) resalta que la existencia de escuelas inclusivas contribuye al desarrollo profesional de los docentes, sustentado en la mejora de las actitudes de respeto y valoración de las diferencias, colaboración y solidaridad; por ello, la forma de enseñar se enfoca de forma diferente, puesto que la forma en que se ven las dificultades de aprendizaje cambia, dado que ya no solamente se les atribuye a las condiciones de los alumnos, sino a muchos otros factores.

De ahí la importancia del presente trabajo de investigación que se desarrollará en la institución educativa “César Cohaila Tamayo” del distrito de Ciudad Nueva de la región de Tacna, puesto que se pretende mejorar el servicio educativo, y para ello se debe tener un diagnóstico sobre el nivel inicial que caracteriza la labora inclusiva del docente, que permita identificar acciones a seguir a los directivos de la entidad, que permitan además fortalecer el nivel de compromiso del docente para con su entidad educativa.

Donde una de las primeras acciones a seguir por los directivos de la institución educativa podría ser la sensibilización a todos los docentes a través de proporcionar conocimiento teórico y metodológico sobre educación inclusiva, que es necesario impulsar puesto que los estudiantes provienen mayormente de familias en condiciones socio económicas muy pobres o pobres.

## **2.3. La formulación del problema**

### **2.3.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la práctica docente inclusiva y el compromiso laboral en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2019?

### **2.3.2. Problema específicos**

- a) ¿Cuál es la relación entre la práctica docente inclusiva y el compromiso afectivo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2019?
- b) ¿Cuál es la relación entre la práctica docente inclusiva y el compromiso normativo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2019?

- c) ¿Cuál es la relación entre la práctica docente inclusiva y el compromiso continuo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2019?

## **2.4. Objetivos**

### **2.4.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la práctica docente inclusiva y el compromiso laboral en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2019.

### **2.4.2. Objetivos específicos**

- a) Analizar la relación entre la práctica docente inclusiva y el compromiso afectivo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2019.
- b) Identificar la relación entre la práctica docente inclusiva y el compromiso normativo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2019.
- c) Definir la relación entre la práctica docente inclusiva y el compromiso continuo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2019.

## **2.5. Formulación de hipótesis**

### **2.5.1. Hipótesis general**

Existe relación directa y significativa entre la práctica docente inclusiva y el compromiso laboral en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2019.

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

- a) Existe relación directa y significativa entre la práctica docente inclusiva y el compromiso afectivo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2019.
- b) Existe relación directa y significativa entre la práctica docente inclusiva y el compromiso normativo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2019.
- c) Existe relación directa y significativa entre la práctica docente inclusiva y el compromiso continuo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2019.

### **2.6. Variables de la investigación**

Variable 1:

Práctica docente inclusiva.

Variable 2:

Compromiso laboral.

### **2.7. Operacionalización de variables**

En la siguiente tabla se muestra las dimensiones e indicadores para ambas variables:

**Tabla 1: Variables y dimensiones**

VARIABLE	DEFINICIÓN	DIMENSIÓN	INDICADOR	ESCALA
Variable 1: <b>Práctica docente inclusiva</b>	La implicación y participación de toda la comunidad educativa en las metas y proyectos del centro asoman como rasgos genuinos en estas organizaciones (Moriña y Gallego, 2007).	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Condiciones físicas del aula.</li> <li>- Planeación.</li> <li>- Uso del tiempo.</li> <li>- Metodología.</li> <li>- Evaluación.</li> <li>- Relación de los docentes con los alumnos y de los alumnos entre sí.</li> <li>- Práctica del personal docente de apoyo.</li> <li>- Reflexión y sensibilización.</li> <li>- Formación docente.</li> <li>- Práctica del personal docente de apoyo y educación regular.</li> <li>- Práctica del personal de educación regular y familias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Uso de material didáctico, ubicación física de muebles, material visual.</li> <li>- Actividades planificadas, actividades de evaluación, trabajo colaborativo.</li> <li>- Uso eficaz del tiempo, ritmo de aprendizaje del grupo.</li> <li>- Uso del conocimiento previo, explico las actividades, adecúo el currículo.</li> <li>- Alumnos comprenden lo que hacen, evaluación formativa.</li> <li>- Cooperación, respeto, compartan, relaciones sociales.</li> <li>- Busco apoyo especializado, apoyo de los familiares.</li> <li>- No discrimino, participación de todos.</li> <li>- Capacitaciones, recursos invertidos.</li> <li>- Recibo orientación especializada, apoyo a los alumnos.</li> <li>- Relaciones con los padres de familia, tareas.</li> </ul>	Likert (05 opciones): Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre
Variable 2: <b>Compromiso laboral</b>	La intensidad de la participación de un empleado y su identificación con la organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Compromiso afectivo.</li> <li>- Compromiso normativo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Realización personal, pertenencia, significación, afiliación, sentido de pertenencia, apego.</li> <li>- Inversión, consecuencias, falta de necesidades,</li> </ul>	Likert (05 opciones): Nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre

(Hellriegel, Jackson y Slocum, 2016).

- Compromiso continuo.

alternativas, competencias, dificultad.

- Conveniencia, culpabilidad, lealtad, obligación, deber, agradecimiento.

Fuente: Propia

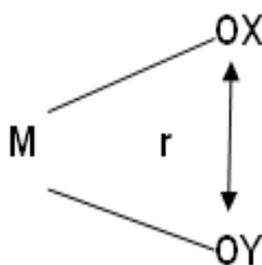
## 2.8. Metodología

### 2.8.1. Enfoque de la investigación

El enfoque utilizado fue cuantitativo, porque se plasmó una teoría que sirvió de base para el contraste de las hipótesis, donde las opciones de respuestas de los instrumentos fueron cerradas (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

### 2.8.2. Nivel de investigación

El nivel fue correlacional, puesto que se analizó el comportamiento de las variables para luego relacionarlas (Hernández y otros, 2014).



- M = Muestra.
- OX = Datos de la variable “Práctica docente inclusiva”.
- OY = Datos de la variable “Compromiso laboral”.
- r = Correlación de variables.

### **2.8.2. Tipo de investigación**

El tipo de investigación fue descriptiva correlacional.

### **2.8.3. Diseño de la investigación**

El diseño de la investigación fue no experimental, puesto que ninguna variable fue alterada de forma deliberada (Hernández y otros, 2014).

### **2.8.4. Selección de las técnicas e instrumentos**

La técnica de investigación para recabar los datos fue la encuesta, respecto al instrumento este fue el cuestionario, de forma específica se tiene: Cuestionario para analizar el nivel práctica docente inclusiva, y otro cuestionario para analizar el nivel de compromiso laboral (se anexa su validación de expertos).

Dichos instrumentos fueron de 05 opciones de respuesta, cuyas alternativas se basaron en la escala de Likert (1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre, 5 = siempre).

## **2.9. Población y muestra**

La población de estudio son los docentes de la institución educativa “César Cohaila Tamayo” de Tacna, que son 87 (3 del nivel inicial, 24 del nivel primario y 50 de nivel secundario); puesto que es un número manejable se hizo un censo.

## 2.10. Estrategia de recolección de datos

Se solicitó el permiso respectivo a la Dirección de la institución educativa “César Cohaila Tamayo” de Tacna para la aplicación de los instrumentos, después del mismo se efectuó una reunión con los docentes para explicarles la importancia del trabajo académico y pedirles su apoyo.

Para el análisis de los datos se utilizó el software estadístico SPSS versión 24,0, además se usaron las siguientes técnicas estadísticas: Tablas de frecuencia, diagrama de barras y coeficiente de correlación Rho de Spearman para el contraste de las hipótesis, siendo su escala: Baja (0,00 a +-0,39), moderada (+-0,40 a +-0,59), buena (+-0,60 a +-0,79), y alta (+-0,80 a +-1,00).

## 2.11. Análisis de resultados

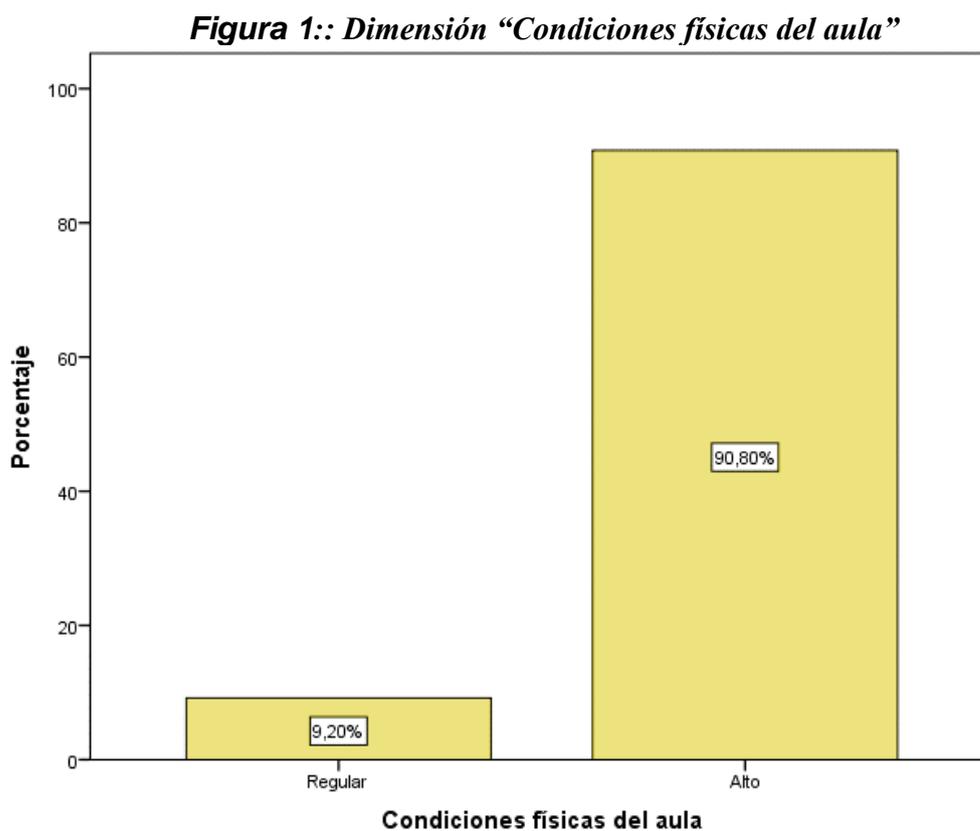
### 2.11.1. Resultados de la variable “Práctica docente inclusiva”

**Tabla 2: Dimensión “Condiciones físicas del aula”**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	8	9,2%	9,2%
Alto	79	90,8%	100,0%
Total	87	100,0%	

Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

Se encontró sobre la dimensión “Condiciones físicas del aula” que el 90,8% de los docentes de la institución educativa “César Cohaila Tamayo” de Tacna consideran que es adecuada las características de la infraestructura del colegio y las condiciones del aula de clase, y solamente el 9,2% considera que es de nivel regular; siendo el aspecto más destacado el que en el salón de clases, la ubicación física de los muebles para los alumnos es adecuada, cómoda, visible y favorece a todos, de acuerdo con las actividades que realiza, y el aspecto a mejorar es que en el salón de clases se debería contar con más material didáctico (material concreto, libros, cuentos, fichas, etc.) y además esté físicamente accesible para todos.



Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

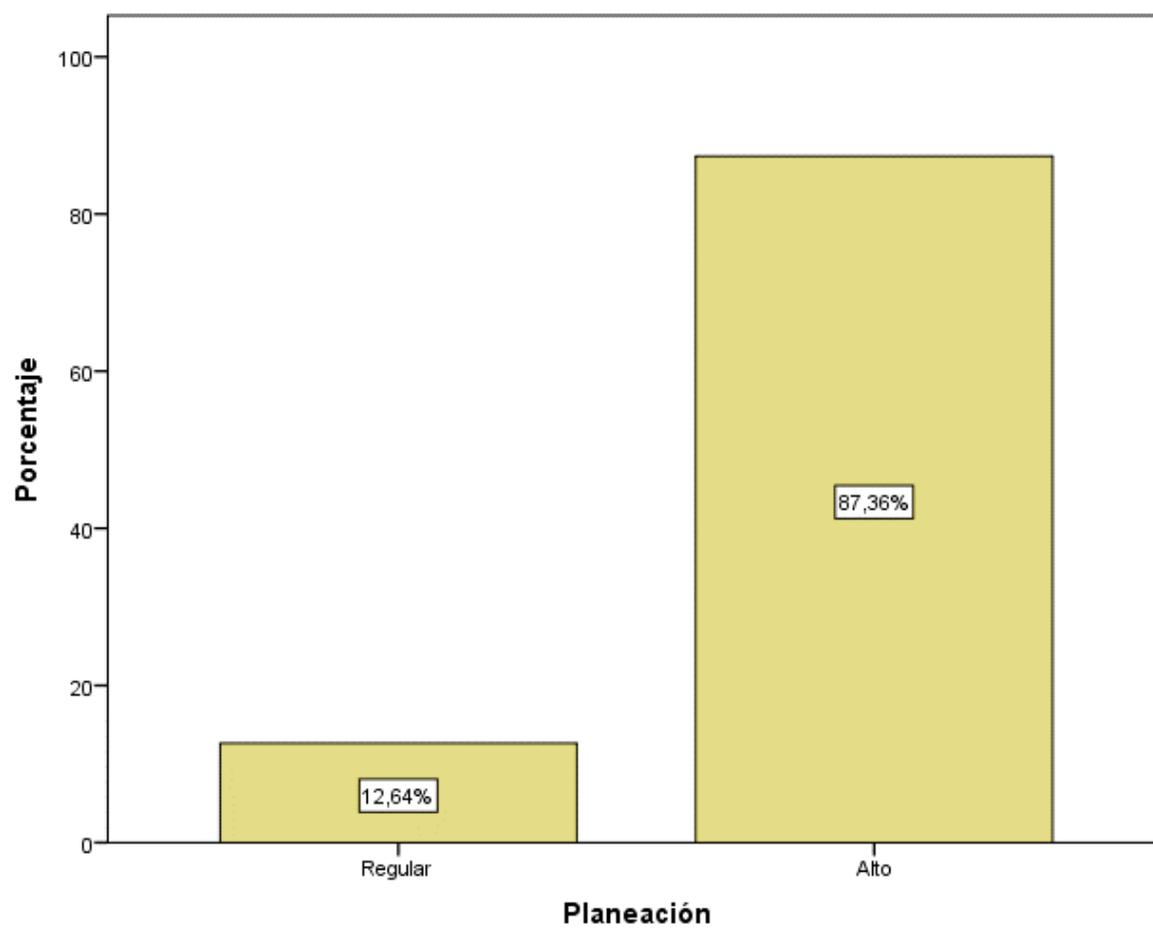
**Tabla 3: Dimensión “Planeación”**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	11	12,6%	12,6%
Alto	76	87,4%	100,0%
Total	87	100,0%	

Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

Se encontró sobre la dimensión “Planeación” que el 87,4% de los docentes de la institución educativa “César Cohaila Tamayo” de Tacna consideran que es adecuada su nivel de planificación de las clases a desarrollar, y solamente el 12,6% considera que es de nivel regular; siendo el aspecto más destacado por el docente es que tiene claridad de cómo va a ser la evaluación de cada uno, para saber si se desarrollaron las competencias esperadas, y el aspecto a mejorar es que se deberían efectuar más adecuaciones curriculares dentro del proceso de planificación.

*Figura 2: Dimensión “Planeación”*



Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

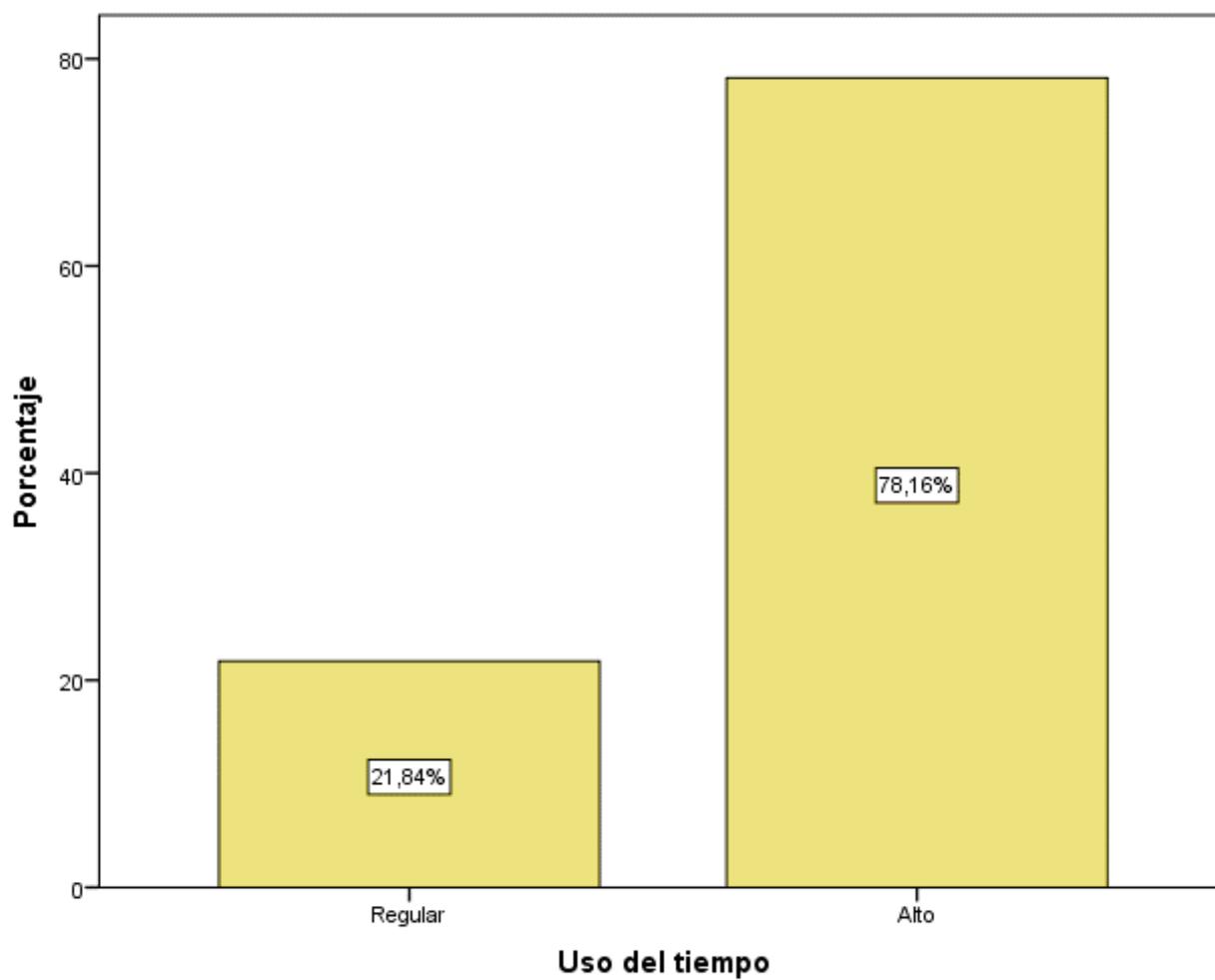
**Tabla 4: Dimensión “Uso del tiempo”**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	19	21,8%	21,8%
Alto	68	78,2%	100,0%
Total	87	100,0%	

Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

Se encontró sobre la dimensión “Uso del tiempo” que el 78,2% de los docentes de la institución educativa “César Cohaila Tamayo” de Tacna consideran que es adecuado su nivel de uso del tiempo para compartir el conocimiento en clases, y solamente el 21,8% considera que es de nivel regular; siendo el aspecto más destacado por el docente que dedica el tiempo suficiente para motivar a todos los alumnos en su aprendizaje, ya sea antes, durante o después de las actividades, y el aspecto a mejorar es que en las horas de clase se debería priorizar la mayor parte del tiempo para abordar el desarrollo de competencias, respetando el ritmo del grupo y de cada alumno.

**Figura 3: Dimensión “Uso del tiempo”**



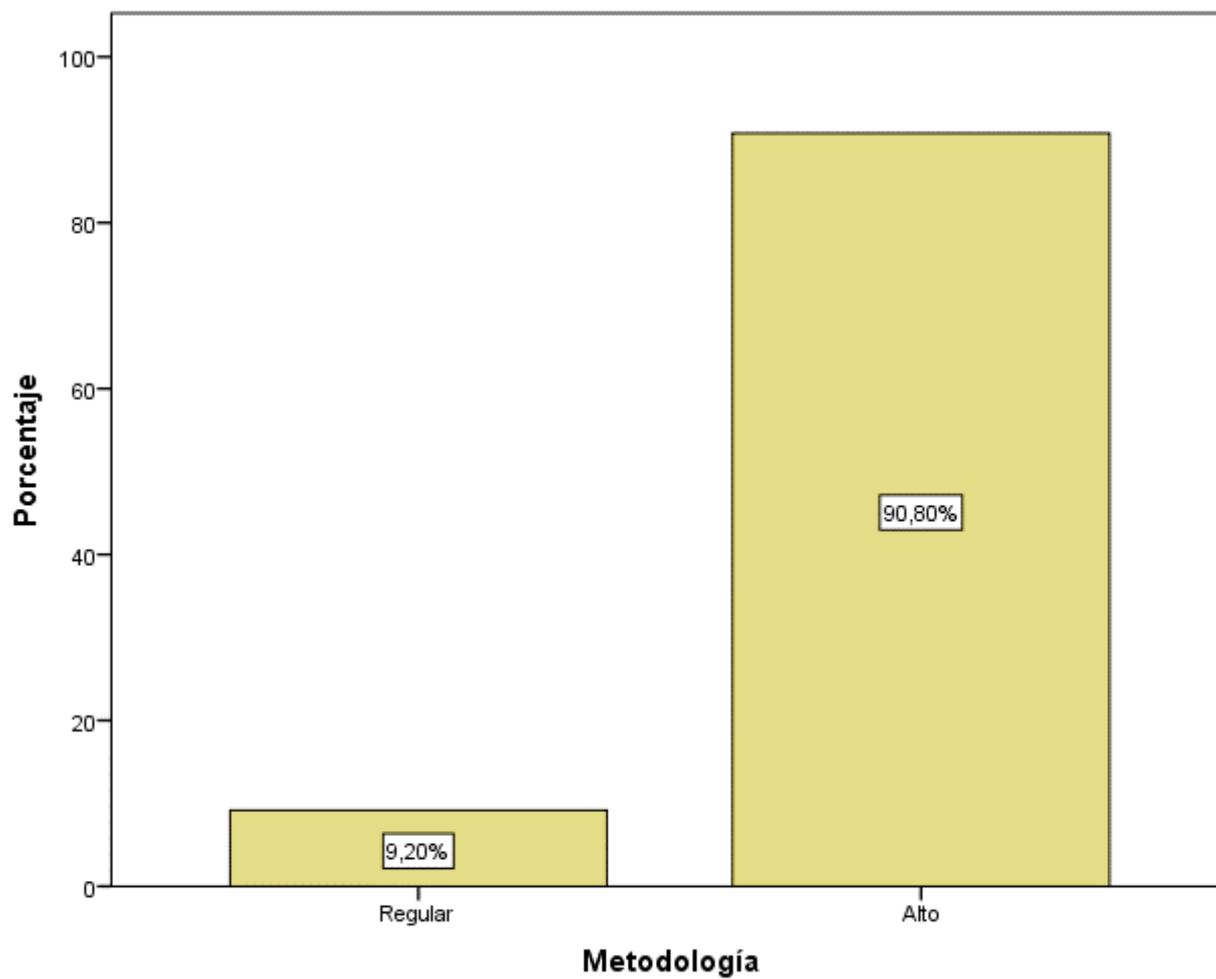
Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

**Tabla 5: Dimensión “Metodología”**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	8	9,2%	9,2%
Alto	79	90,8%	100,0%
Total	87	100,0%	

Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

Se encontró sobre la dimensión “Metodología” que el 90,8% de los docentes de la institución educativa “César Cohaila Tamayo” de Tacna consideran que es adecuado su nivel de uso de la metodología de enseñanza, y solamente el 9,2% considera que es de nivel regular; siendo el aspecto más destacado por el docente el que se asegura de que se involucren activamente los estudiantes en su propio aprendizaje, y el aspecto a mejorar es que debería asegurarse de que las actividades permitan que todos y cada uno de los alumnos alcancen los propósitos establecidos para ellos, partiendo del ritmo de aprendizaje de cada uno.

**Figura 4: Dimensión “Metodología”**

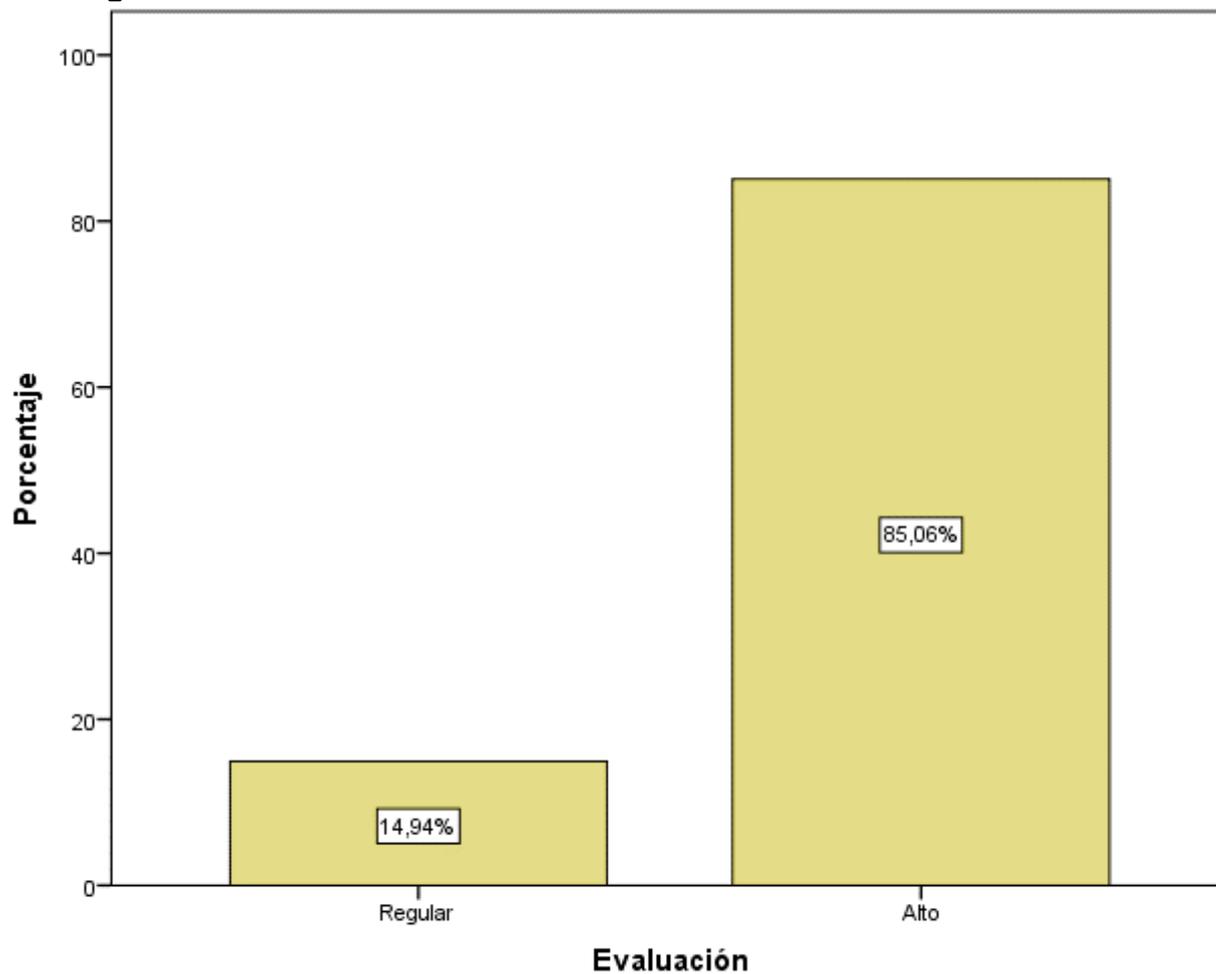
Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

**Tabla 6: Dimensión “Evaluación”**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Regular	13	14,9	14,9	14,9
Alto	74	85,1	85,1	100,0
Total	87	100,0	100,0	

Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

Se encontró sobre la dimensión “Evaluación” que el 85,1% de los docentes de la institución educativa “César Cohaila Tamayo” de Tacna consideran que es adecuada la forma de evaluar los aprendizajes de sus estudiantes, y solamente el 14,9% considera que es de nivel regular; siendo el aspecto más destacado por el docente el que las evaluaciones efectuadas reconocen los logros de todos y cada uno de los estudiantes, y los motiva a continuar aprendiendo, y el aspecto a mejorar es que se deberían buscar métodos para lograr que los niños y niñas atribuyan un significado personal al aprendizaje, lo que implica que los alumnos comprendan no sólo lo que tienen que hacer, sino también el por qué y para qué.

**Figura 5: Dimensión “Evaluación”**

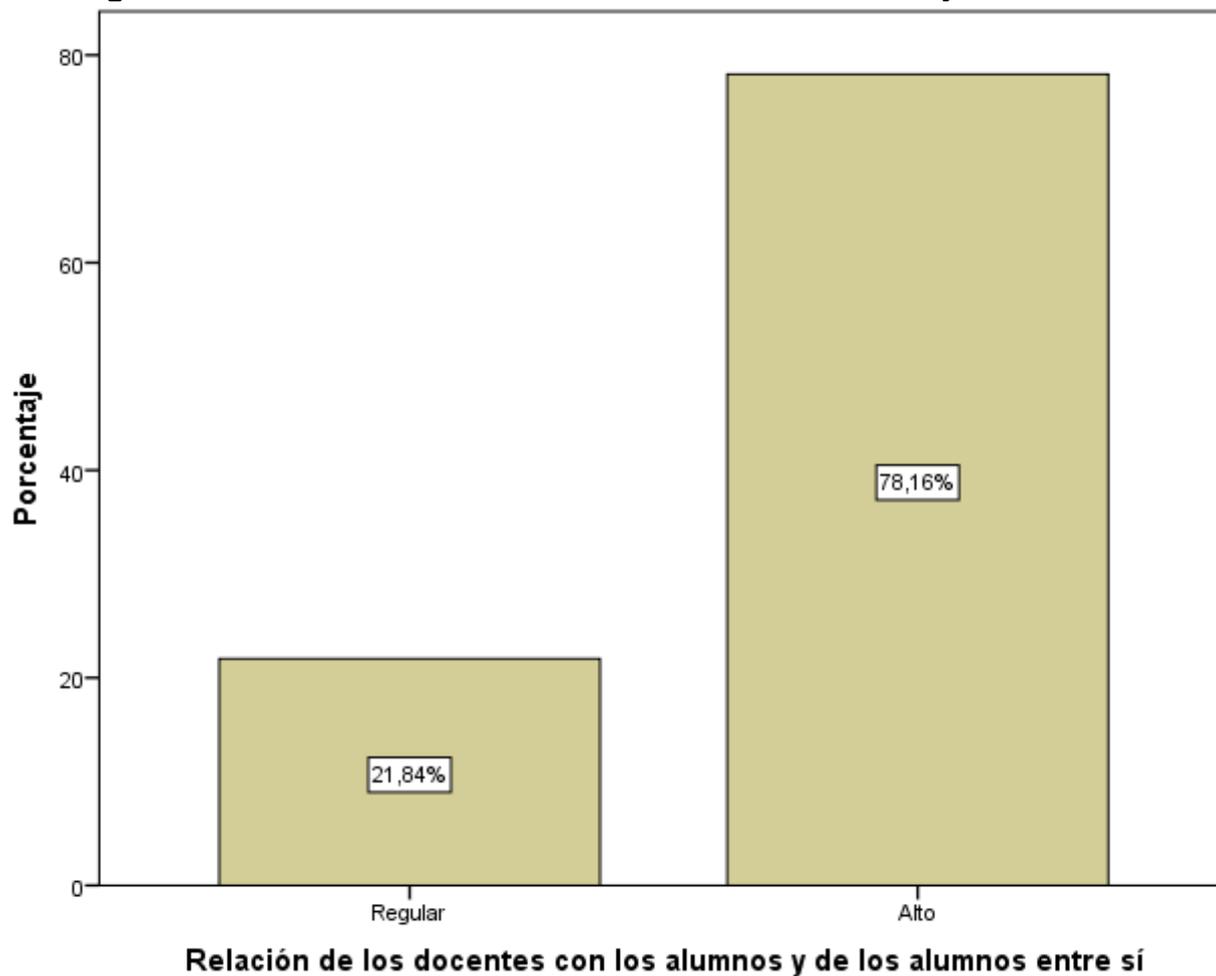
Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

**Tabla 7: Dimensión “Relación de los docentes con los alumnos y de los alumnos entre sí”**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	19	21,8%	21,8%
Alto	68	78,2%	100,0%
Total	87	100,0%	

Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

Se encontró sobre la dimensión “Relación de los docentes con los alumnos y de los alumnos entre sí” que el 78,2% de los docentes de la institución educativa “César Cohaila Tamayo” de Tacna consideran que es adecuado su nivel de relación con sus estudiantes y entre ellos, y solamente el 21,8% considera que es de nivel regular; siendo el aspecto más destacado por el docente es que hace que sus alumnos compartan con los alumnos de otros grupos algunas actividades para favorecer el aprendizaje y la convivencia social, y el aspecto a mejorar es que se debería ayudar más al aprendizaje de alumnos ajenos al grupo, apoyándolos directamente a ellos, así como a los colegas.

**Figura 6: Dimensión “Relación de los docentes con los alumnos y de los alumnos entre sí”**

Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

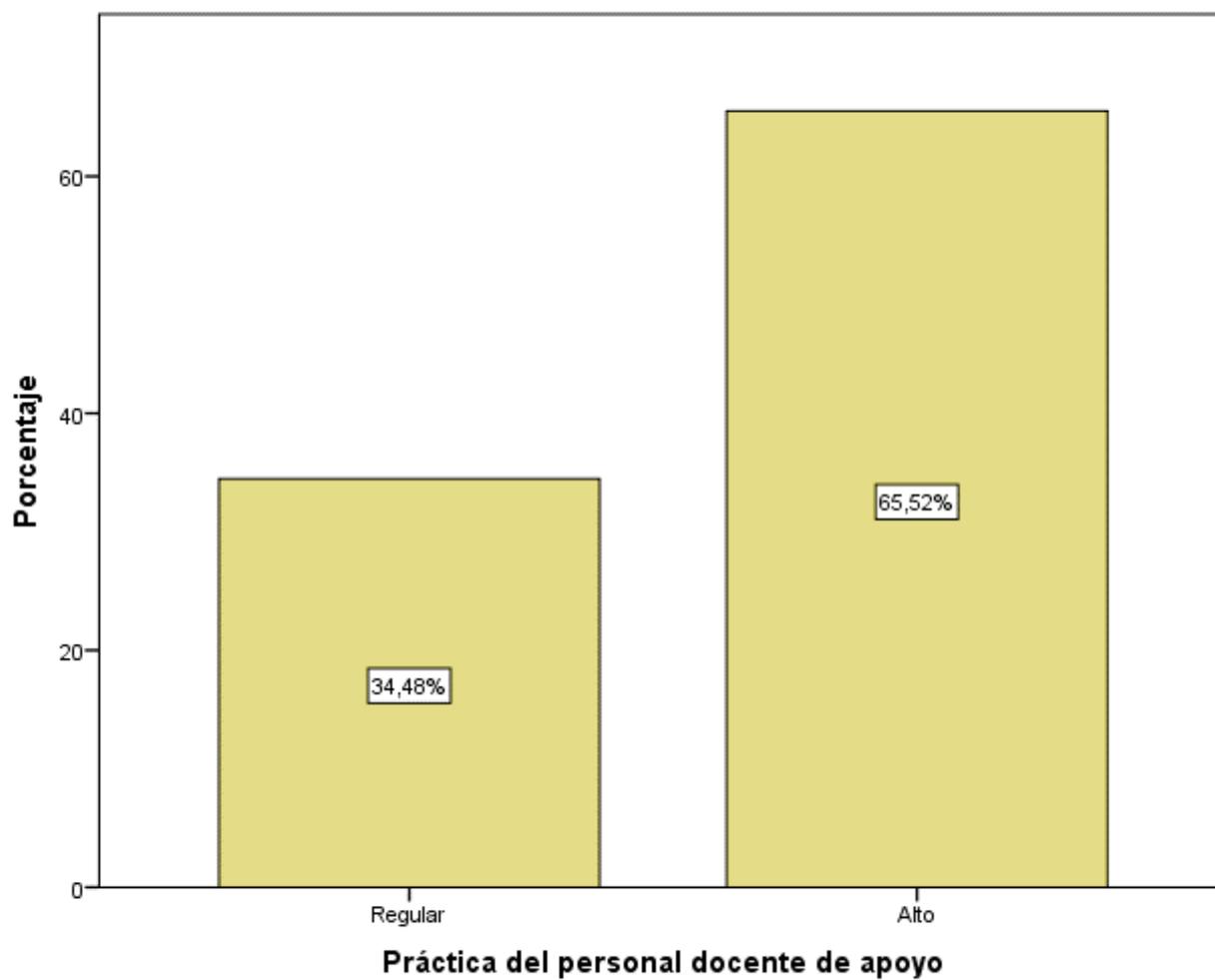
**Tabla 8: Dimensión “Práctica del personal docente de apoyo”**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	30	34,5%	34,5%
Alto	57	65,5%	100,0%
Total	87	100,0%	

Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

Se encontró sobre la dimensión “Práctica del personal docente de apoyo” que el 65,5% de los docentes de la institución educativa “César Cohaila Tamayo” de Tacna consideran que es adecuado el nivel de práctica del personal docente de apoyo, y solamente el 34,5% considera que es de nivel regular; siendo el aspecto más destacado por el docente es que propicia que los alumnos compartan actividades con los alumnos con necesidades educativas especiales para favorecer el aprendizaje y la participación, y el aspecto a mejorar es que se debería acudir más a los profesionales de educación especial para que apoyen en la promoción del aprendizaje y la participación de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

**Figura 7: Dimensión “Práctica del personal docente de apoyo”**



Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

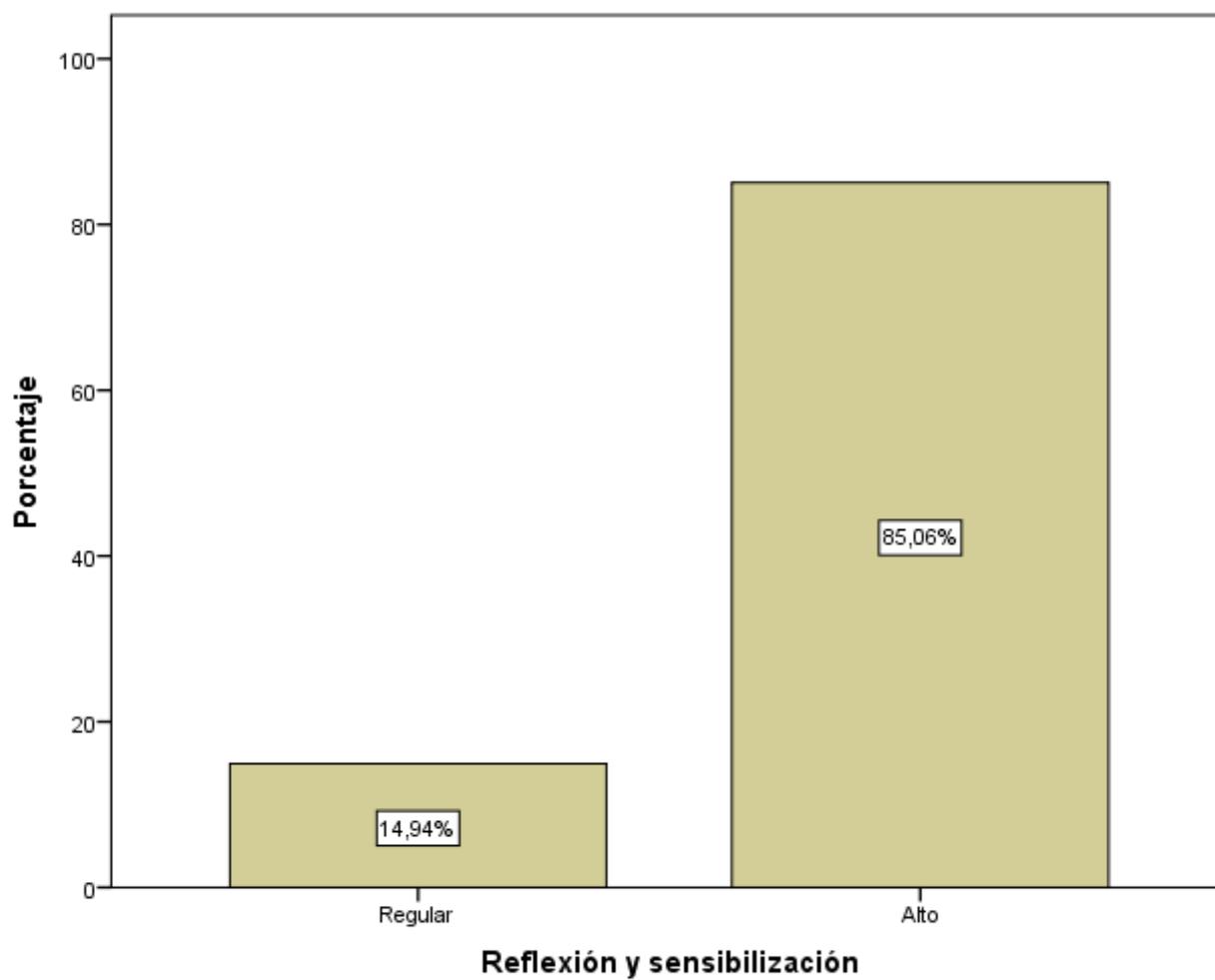
**Tabla 9: Dimensión “Reflexión y sensibilización”**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	13	14,9%	14,9%
Alto	74	85,1%	100,0%
Total	87	100,0%	

Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

Se encontró sobre la dimensión “Reflexión y sensibilización” que el 85,1% de los docentes de la institución educativa “César Cohaila Tamayo” de Tacna consideran que es adecuado su nivel de reflexión y sensibilización sobre lo enseñado, y solamente el 14,9% considera que es de nivel regular; siendo el aspecto más destacado por el docente es que evita las prácticas discriminatorias, trata a los alumnos con respeto y proporciona las mismas atenciones y oportunidades a todos, y el aspecto a mejorar es que se debería tomar en cuenta a todos los alumnos para participar en las actividades, sin distinción.

**Figura 8: Dimensión “Reflexión y sensibilización”**



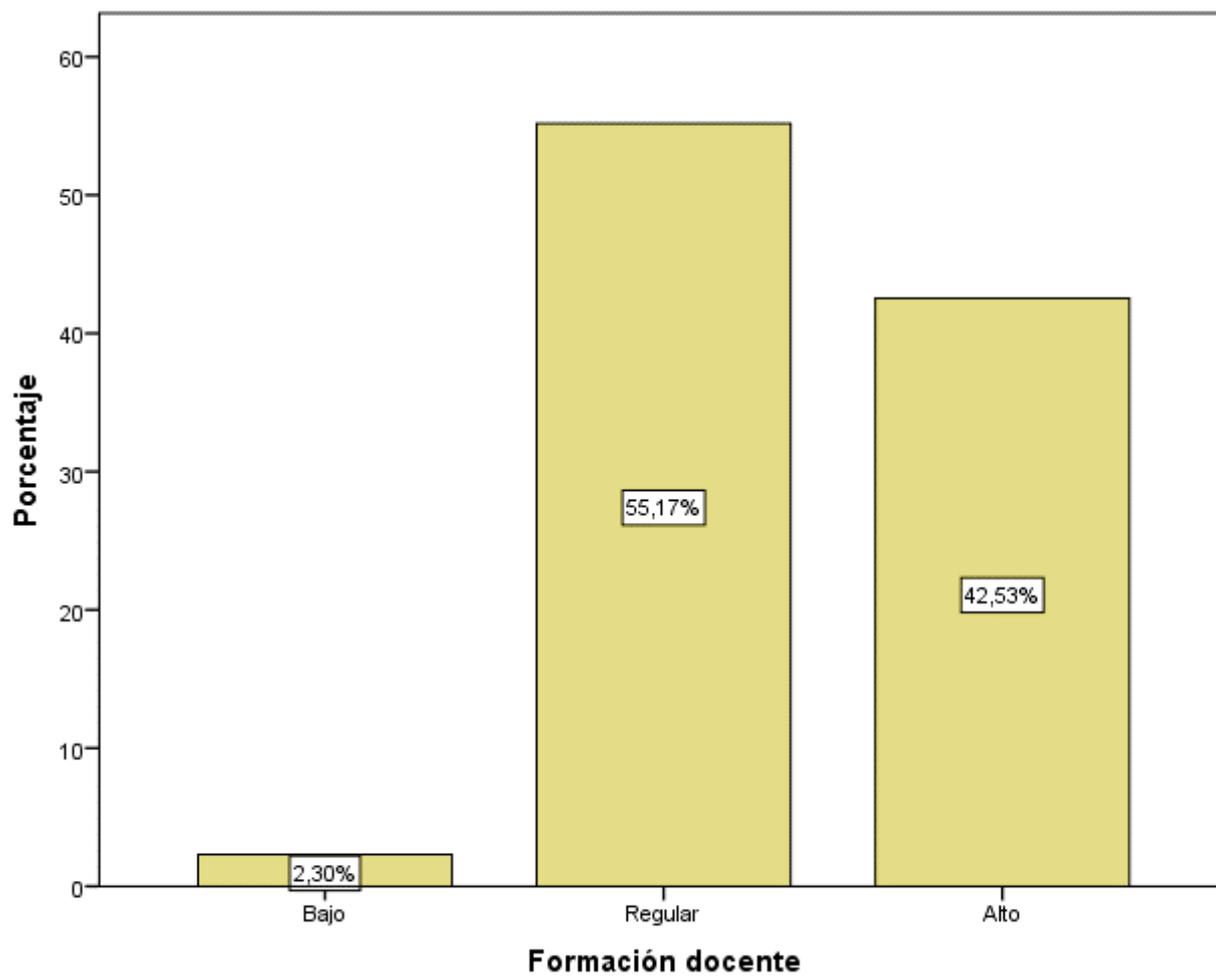
Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

**Tabla 10: Dimensión “Formación docente”**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	2	2,3%	2,3%
Regular	48	55,2%	57,5%
Alto	37	42,5%	100,0%
Total	87	100,0%	

Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

Se encontró sobre la dimensión “Formación docente” que el 55,2% de los docentes de la institución educativa “César Cohaila Tamayo” de Tacna consideran que es regular su nivel de formación y capacitación docente, el 42,5% precisa que es de nivel alto y solamente el 2,3% considera que es de nivel bajo; siendo el aspecto más destacado por el docente el que lo aprendido en las capacitaciones lo utiliza con frecuencia en clases, y el aspecto a mejorar es que el docente debería priorizar el endeudarse con más frecuencia para capacitarse.

**Figura 9: Dimensión “Formación docente”**

Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

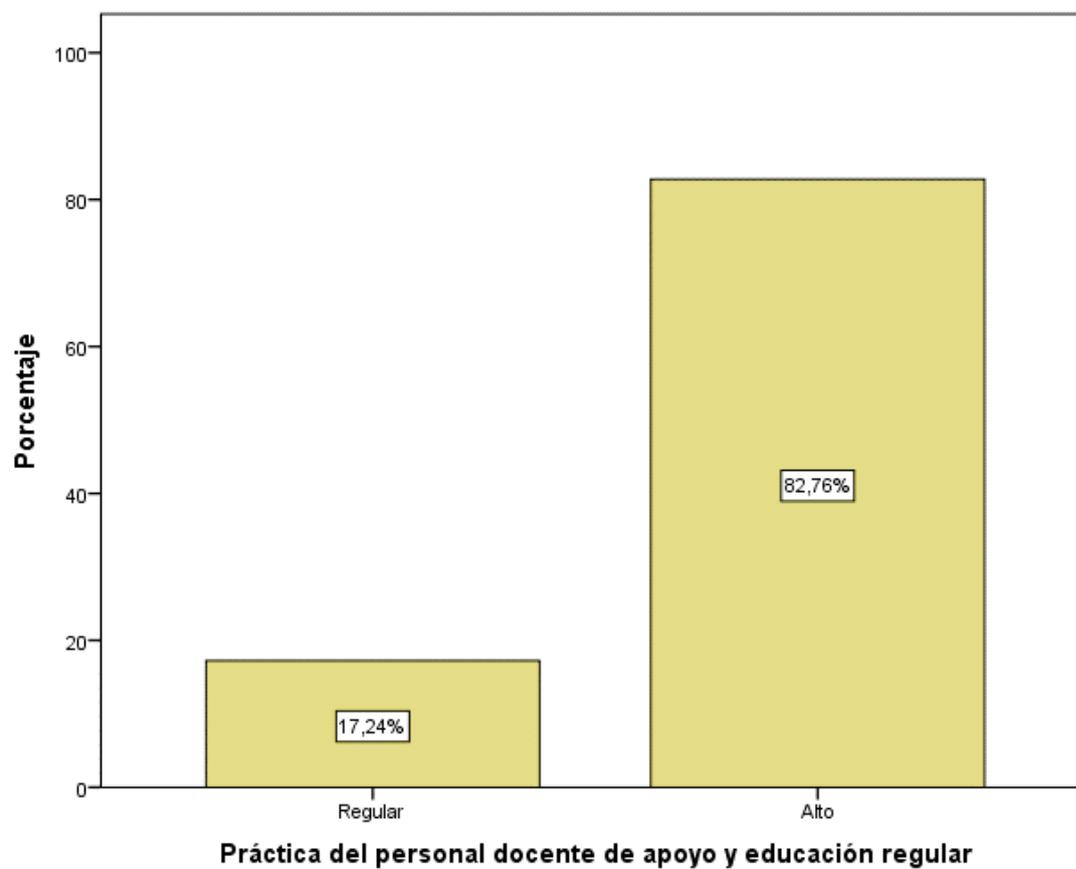
**Tabla 11: Dimensión “Práctica del personal docente de apoyo y educación regular”**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	15	17,2%	17,2%
Alto	72	82,8%	100,0%
Total	87	100,0%	

Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

Se encontró sobre la dimensión “Práctica del personal docente de apoyo y educación regular” que el 82,8% de los docentes de la institución educativa “César Cohaila Tamayo” de Tacna consideran que es adecuado el nivel práctica del personal docente de apoyo, y solamente el 17,2% considera que es de nivel regular; siendo el aspecto más destacado por el docente que conoce al personal de educación especial a quien puede acudir para solicitar su apoyo y trabajar juntos, y el aspecto a mejorar es que el personal de educación especial debería brindar más apoyo a los alumnos dentro del aula regular.

**Figura 10: Dimensión “Práctica del personal docente de apoyo y educación regular”**



Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

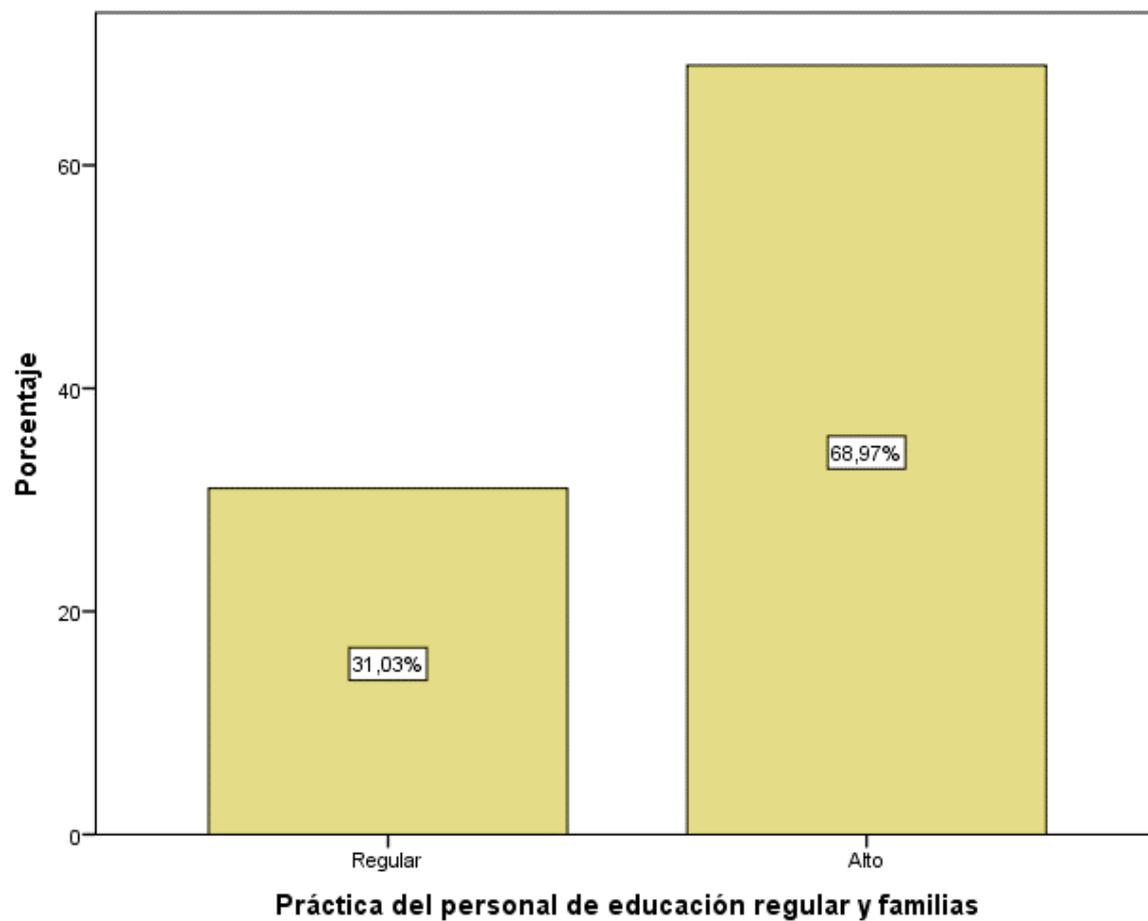
**Tabla 12: Dimensión “Práctica del personal de educación regular y familias”**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	27	31,0%	31,0%
Alto	60	69,0%	100,0%
Total	87	100,0%	

Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

Se encontró sobre la dimensión “Práctica del personal de educación regular y familias” que el 69,0% de los docentes de la institución educativa “César Cohaila Tamayo” de Tacna consideran que es adecuado el nivel de práctica del personal de educación regular, y solamente el 31,0% considera que es de nivel regular; siendo el aspecto más destacado por el docente que conoce las condiciones familiares de sus alumnos, y puede sugerir y proporcionar posibles apoyos para sus aprendizajes, y el aspecto a mejorar es que se debería impulsar una comunicación más constante y positiva con los padres de familia.

**Figura 11: Dimensión “Práctica del personal de educación regular y familias”**



Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

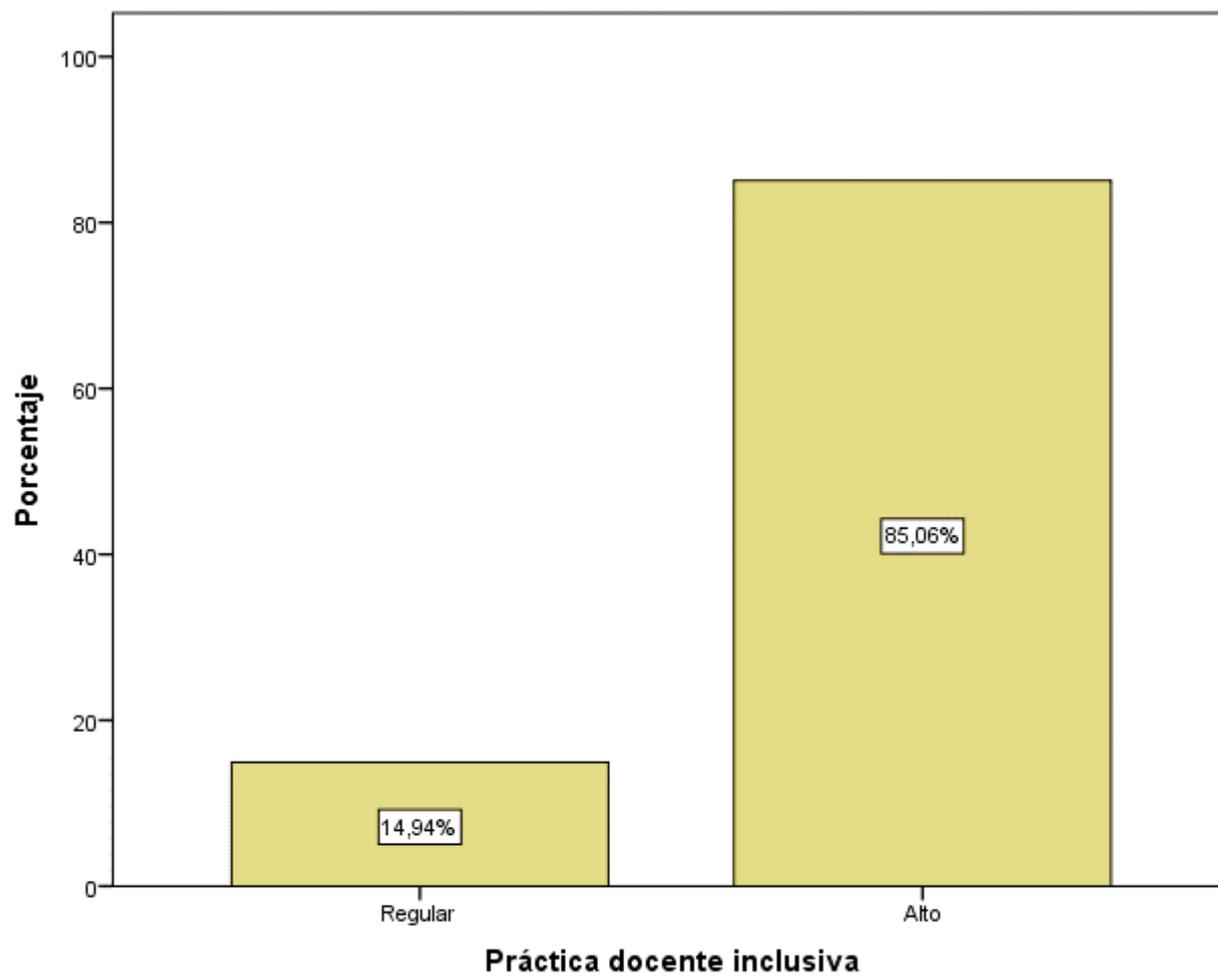
**Tabla 13: Variable “Práctica docente inclusiva”**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	13	14,9%	14,9%
Alto	74	85,1%	100,0%
Total	87	100,0%	

Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

Después del análisis de las dimensiones, se procede a analizar a la variable “Práctica docente inclusiva”, de donde el 85,1% de los docentes de la institución educativa “César Cohaila Tamayo” de Tacna consideran que es adecuado su nivel de práctica de la docencia inclusiva, y solamente el 14,9% considera que es de nivel regular; al comparar por dimensiones, se tiene que los más destacados fueron las “Condiciones físicas del aula” y la “Metodología”, y el focalizado a mejorar fue la “Formación docente”.

**Figura 12: Variable “Práctica docente inclusiva”**



Fuente: Cuestionario “Práctica docente inclusiva”

### 2.11.2. Resultados de la variable “Compromiso laboral”

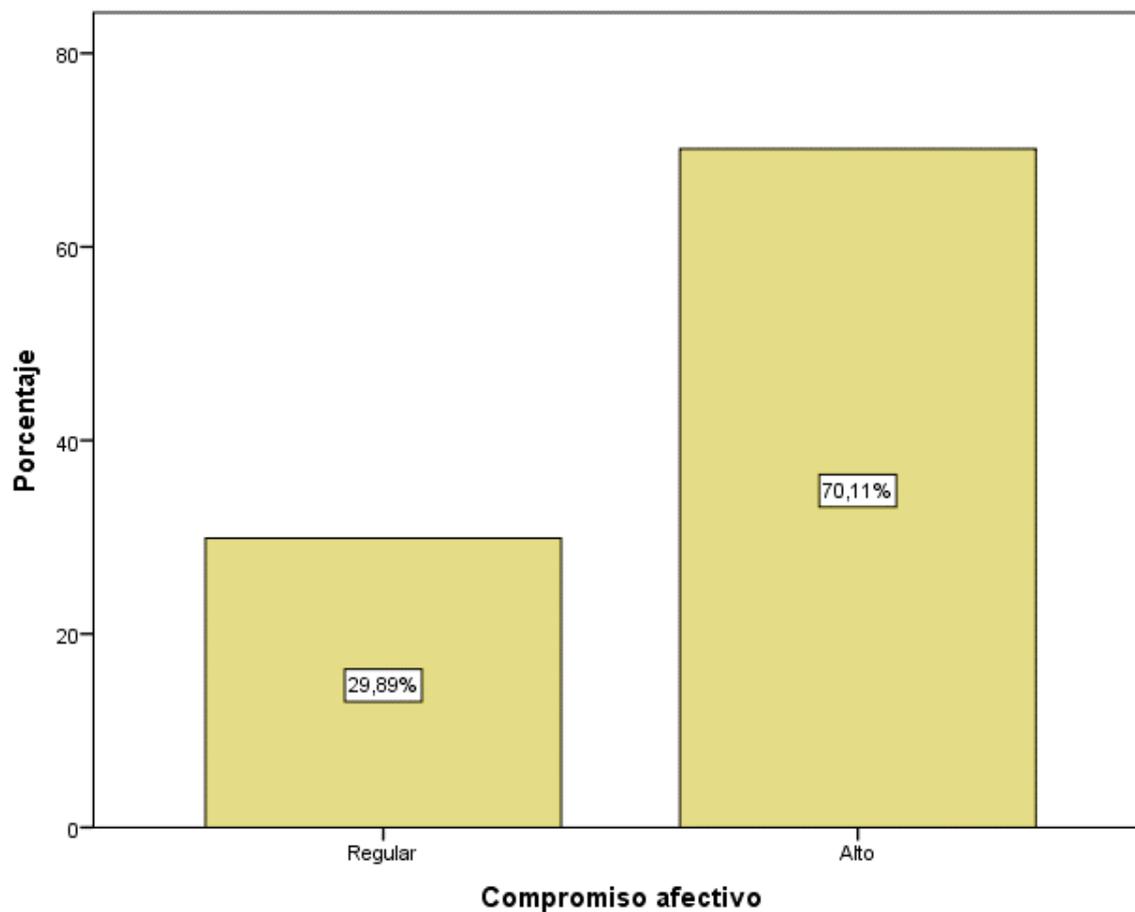
**Tabla 14: Dimensión “Compromiso afectivo”**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	26	29,9%	29,9%
Alto	61	70,1%	100,0%
Total	87	100,0%	

Fuente: Cuestionario “Compromiso laboral”

Se encontró sobre la dimensión “Compromiso afectivo” que el 70,1% de los docentes de la institución educativa “César Cohaila Tamayo” de Tacna consideran que es adecuado su nivel de compromiso afectivo con la entidad, y solamente el 29,9% considera que es de nivel regular; siendo el aspecto más destacado por el docente es que se sienten ligados emocionalmente a la institución educativa, y el aspecto a mejorar es que el docente debería realmente sentir como si los problemas de la institución educativa fueran suyos.

**Figura 13: Dimensión “Compromiso afectivo”**



Fuente: Cuestionario “Compromiso laboral”

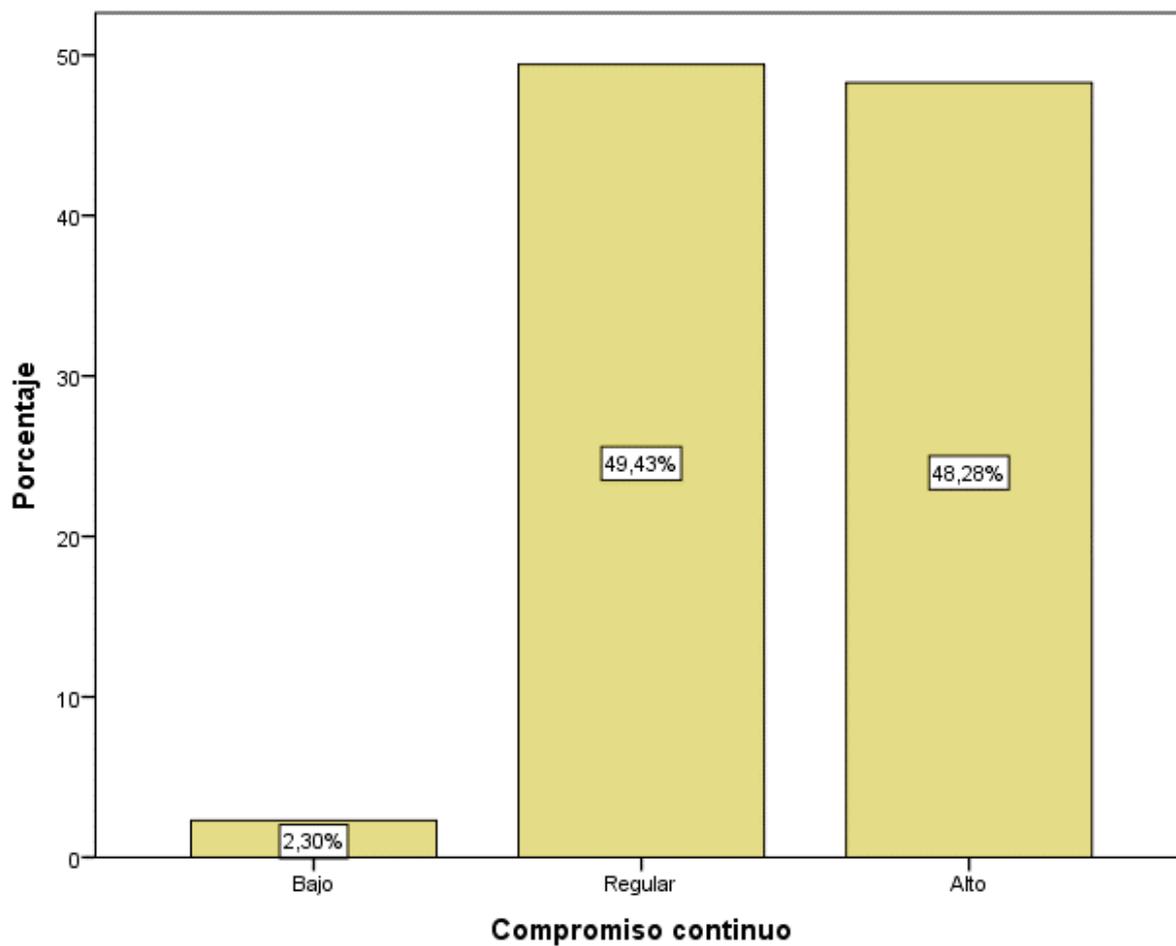
**Tabla 15: Dimensión “Compromiso continuo”**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Bajo	2	2,3%	2,3%
Regular	43	49,4%	51,7%
Alto	42	48,3%	100,0%
Total	87	100,0%	

Fuente: Cuestionario “Compromiso laboral”

Se encontró sobre la dimensión “Compromiso continuo” que el 49,4% de los docentes de la institución educativa “César Cohaila Tamayo” de Tacna consideran que es regular su nivel de compromiso continuo con la entidad, el 48,3 considera que es de nivel alto, y solamente el 2,3% considera que es de nivel bajo; siendo el aspecto más destacado por el docente que sería muy duro dejar la institución educativa, inclusive si lo quisiera, y el aspecto a mejorar es que el docente considera que si no hubiera puesto tanto de sí mismo en la institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.

**Figura 14: Dimensión “Compromiso continuo”**



Fuente: Cuestionario “Compromiso laboral”

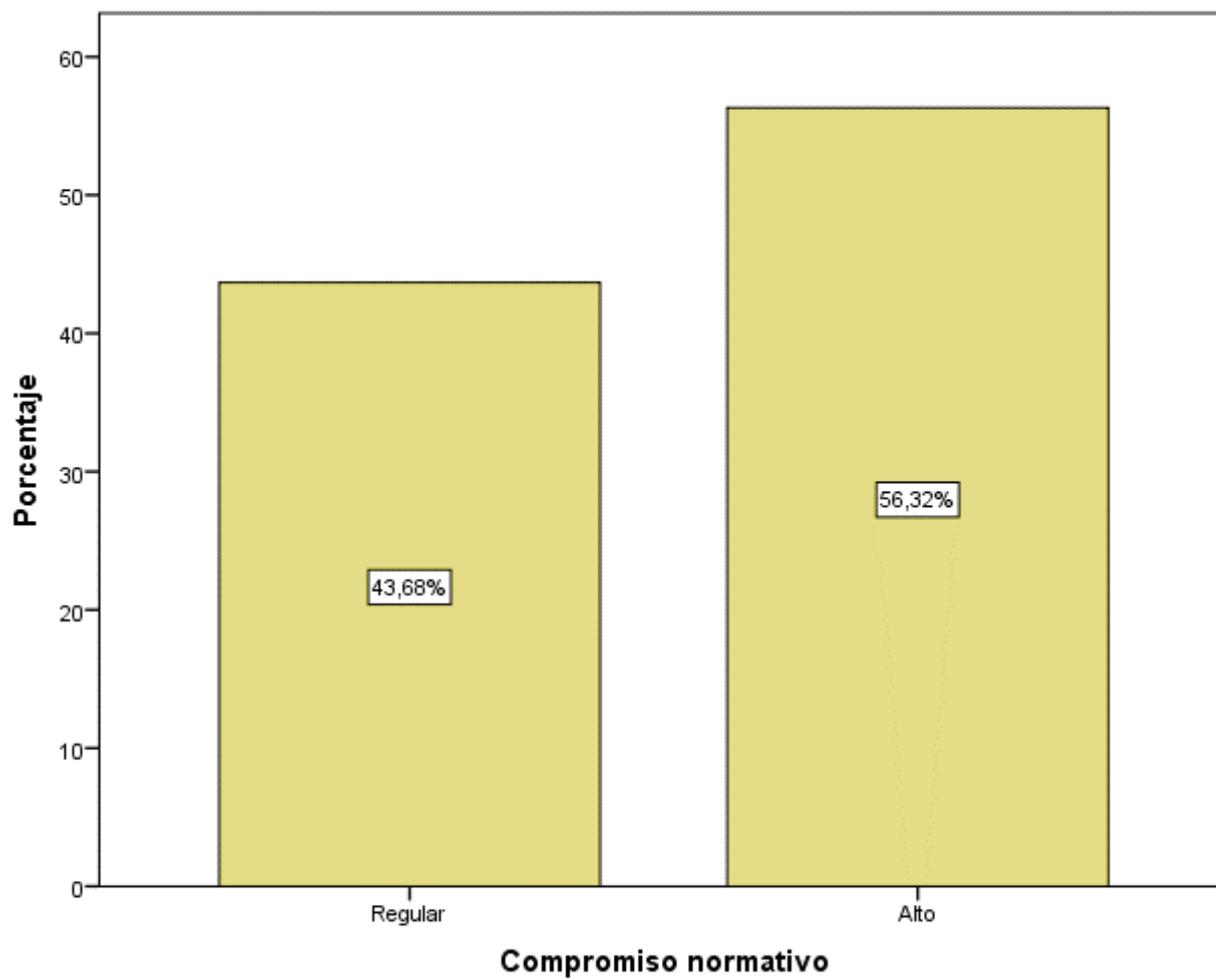
**Tabla 16: Dimensión “Compromiso normativo”**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	38	43,7%	43,7%
Alto	49	56,3%	100,0%
Total	87	100,0%	

Fuente: Cuestionario “Compromiso laboral”

Se encontró sobre la dimensión “Compromiso normativo” que el 43,7% de los docentes de la institución educativa “César Cohaila Tamayo” de Tacna consideran que es adecuado su nivel de compromiso normativo con la entidad, y solamente el 43,7% considera que es de nivel regular; siendo el aspecto más destacado por el docente es que comparte los valores y principios que caracterizan a la institución educativa, y el aspecto a mejorar es que el docente debería sentirse culpable si dejara la institución educativa ahora.

**Figura 15: Dimensión “Compromiso normativo”**



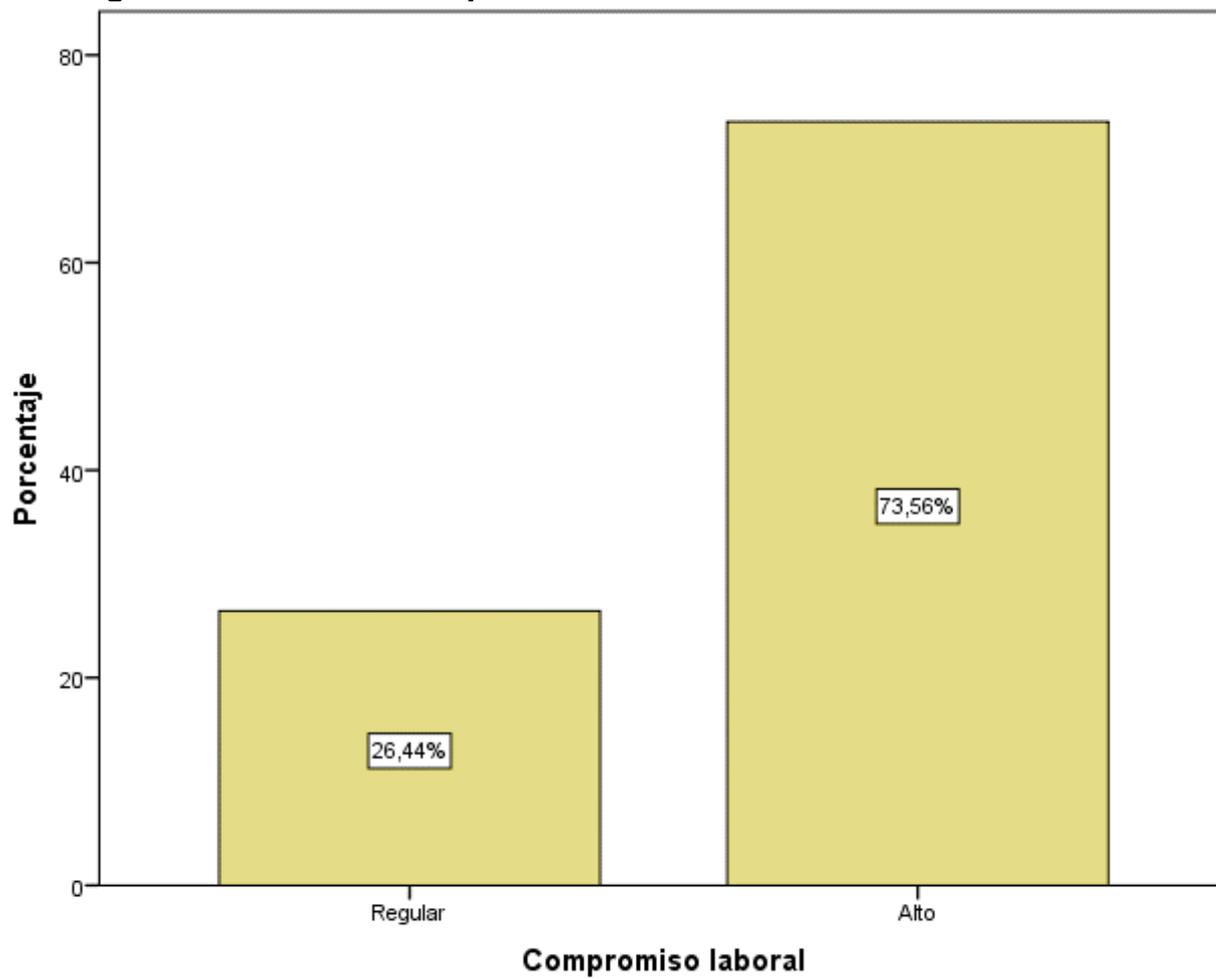
Fuente: Cuestionario “Compromiso laboral”

**Tabla 17: Variable “Compromiso laboral”**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Regular	23	26,4%	26,4%
Alto	64	73,6%	100,0%
Total	87	100,0%	

Fuente: Cuestionario “Compromiso laboral”

Después del análisis de las dimensiones, se procede a analizar a la variable “Compromiso laboral”, de donde el 73,6% de los docentes de la institución educativa “César Cohaila Tamayo” de Tacna consideran que es adecuado su nivel de compromiso laboral con la entidad, y solamente el 26,4% considera que es de nivel regular; al comparar por dimensiones, se tiene que el más destacado fue el “Compromiso afectivo”, y el focalizado a mejorar fue el “Compromiso continuo”.

**Figura 16: Dimensión “Compromiso laboral”**

Fuente: Cuestionario “Compromiso laboral”

## 2.12. Contraste de hipótesis

### 2.12.1. Contraste de hipótesis específicas

a) La primera hipótesis específica es:

H<sub>0</sub>: No existe relación directa y significativa entre la práctica docente inclusiva y el compromiso afectivo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2018.

H<sub>1</sub>: Existe relación directa y significativa entre la práctica docente inclusiva y el compromiso afectivo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2018.

Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo reporte es:

**Tabla 18: Contraste de la hipótesis específica 1**

		Práctica docente inclusiva		
		Compromiso afectivo		
Rho de Spearman	Práctica docente inclusiva	Coeficiente de correlación	1,000	0,480**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	87	87
	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación	0,480**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	87	87

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

Fuente: Ambos cuestionarios

De donde se obtuvo un valor de Rho de 0,480 (valor de  $p = 0,000$ ), por tanto, puesto que el valor de  $p$  es inferior al 5% se procede a rechazar  $H_0$ , con lo cual se concluye que existe relación directa y moderada entre la práctica docente inclusiva y el compromiso afectivo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2018.

b) La segunda hipótesis específica es:

$H_0$ : No existe relación directa y significativa entre la práctica docente inclusiva y el compromiso continuo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2018.

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre la práctica docente inclusiva y el compromiso continuo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2018.

Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo reporte es:

**Tabla 19: Contraste de la hipótesis específica 2**

		Práctica docente inclusiva		
		Compromiso continuo		
Rho de Spearman	Práctica docente inclusiva	Coeficiente de correlación	1,000	0,383**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	87	87
	Compromiso continuo	Coeficiente de correlación	0,383**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	87	87

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

Fuente: Ambos cuestionarios

De donde se obtuvo un valor de Rho de 0,383 (valor de  $p = 0,000$ ), por tanto, puesto que el valor de  $p$  es inferior al 5% se procede a rechazar  $H_0$ , con lo cual se concluye que existe relación directa y moderada entre la práctica docente inclusiva y el compromiso continuo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2019.

c) La tercera hipótesis específica es:

$H_0$ : No existe relación directa y significativa entre la práctica docente inclusiva y el compromiso normativo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2019.

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre la práctica docente inclusiva y el compromiso normativo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2019.

Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo reporte es:

**Tabla 20: Contraste de la hipótesis específica 3**

		Práctica docente inclusiva		
			Compromiso normativo	
Rho de Spearman	Práctica docente inclusiva	Coeficiente de correlación	1,000	0,438**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	87	87
	Compromiso normativo	Coeficiente de correlación	0,438**	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	87	87

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

Fuente: Ambos cuestionarios

De donde se obtuvo un valor de Rho de 0,438 (valor de  $p = 0,000$ ), por tanto, puesto que el valor de  $p$  es inferior al 5% se procede a rechazar  $H_0$ , con lo cual se concluye que existe relación directa y moderada entre la práctica docente inclusiva y el compromiso normativo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2019.

### 2.13. Contraste de hipótesis general

$H_0$ : No existe relación directa y significativa entre la práctica docente inclusiva y el compromiso laboral en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2019.

$H_1$ : Existe relación directa y significativa entre la práctica docente inclusiva y el compromiso laboral en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2019.

Se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, cuyo reporte es:

**Tabla 21: Contraste de la hipótesis general**

		Práctica docente inclusiva		Compromiso laboral	
Rho de Spearman	Práctica docente inclusiva	Coeficiente de correlación	1,000	0,479**	
		Sig. (bilateral)	.	0,000	
		N	87	87	
	Compromiso laboral	Coeficiente de correlación	0,479**	1,000	
		Sig. (bilateral)	0,000	.	
		N	87	87	

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

Fuente: Ambos cuestionarios

De donde se obtuvo un valor de Rho de 0,479 (valor de  $p = 0,000$ ), por tanto, puesto que el valor de  $p$  es inferior al 5% se procede a rechazar  $H_0$ , con lo cual se concluye que existe relación directa y moderada entre la práctica docente inclusiva y el compromiso laboral en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2019.

#### **2.14. Análisis y discusión de resultados**

En la presente investigación se encontró que existe relación directa y moderada entre la práctica docente inclusiva y el compromiso laboral en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2018, puesto que el valor de Rho fue de 0,479 (valor de  $p = 0,000$ ); ello implica que una mejora en la forma de implementar la práctica docente inclusiva a cargo de los directivos de la entidad, permitiría que el nivel de compromiso del docente para con la institución educativa mejore de forma significativa.

Dichos resultados concuerdan con los encontrados por Serrato (2013) en su trabajo el “Desarrollo de la educación inclusiva a través de las prácticas docentes”, donde concluye que los docentes han realizado cambios importantes en sus prácticas, a partir de la intervención, sobre todo en áreas como la sensibilización ante la diversidad y la reflexión acerca de sus prácticas, y se le brindó a los docentes conocimientos acerca de estrategias que pudieran utilizar en su entorno y sobre todo, la oportunidad de reflexionar sobre sus prácticas, la forma en que se relacionan y la manera de mejorarlas en función del bienestar de sus alumnos.

Y de forma similar existe coincidencia con Zamora (2009) en su trabajo los “Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con su

intención de permanecer en sus escuelas”, donde concluye que los docentes precisan una alta intención de permanecer en la entidad, y ello se explica por el compromiso afectivo, seguido de los aspectos normativos, y finalmente el compromiso calculativo.

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO PROPOSITIVO**

#### **3.1. Denominación de la Propuesta**

La práctica docente inclusiva y el compromiso laborar en la Institución Educativa César Cohaila Tamayo-Tacna

#### **3.2. Descripción del Problema**

Al hablar de Educación Inclusiva nos referimos esencialmente a la vocación que nuestra profesión merece que viene a ser nuestra herramienta de mejora de las posibilidades de aprendizaje y participación de niños y niñas, adolescentes y jóvenes con necesidades educativas especiales asociadas a la discapacidad es por ello que como docentes promovemos el desarrollo integral de sus capacidades.

El Ministerio de Educación a través del enfoque de inclusión o atención a la diversidad presente en el CNEB presenta 5 buenas prácticas docentes para una enseñanza más inclusiva.

### **3.3. Justificación**

En el aspecto pedagógico de acuerdo a lo indicado por el MINEDU, es necesario atender la diversidad ello genera respetar y valorar las diferencias individuales, sociales y culturales que presentan los estudiantes para ello es necesario crear condiciones que les permita acceder a oportunidades educativas en igualdad de condiciones con equidad y alidad. Para ello, la labor docente consiste en involucrar la comunidad educativa generando así un compromiso laboral docente.

### **3.4. Público objetivo**

Personal Docente de la Institución Educativa César Cohaila Tamayo en la ciudad de Tacna, y cuyo compromiso generará impacto en los estudiantes de la institución.

### **3.5. Objetivos**

Generar un ambiente inclusivo a través del compromiso laboral en la Institución Educativa Cesar Cohaila Tamayo.

### **3.6. Recursos humanos**

3 docentes del Nivel Inicial

24 docentes del Nivel Primario

50 docentes del Nivel Secundario

### 3.7. Programación de Actividades para una práctica docente inclusiva:

ESTRATEGIAS	FECHA	INDICADOR	RESPONSABLE
MEJORAR CONDICIONES FÍSICAS EN EL AULA		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taller: “Diseñamos material pertinente para mejorar el aprendizaje significativos”</li> <li>- Organizar adecuadamente los muebles para el desarrollo de las actividades a realizar.</li> </ul>	Lidia Apaza Jinez y Docentes del Nivel: Inicial, Primaria y Secundaria
PLANEACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Taller: “Elaboramos actividades didácticas con su respectiva competencias según los ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes”</li> </ul>	
USO DEL TIEMPO		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Fomentar el uso adecuado del tiempo según los niveles de aprendizaje.</li> </ul>	
METODOLOGÍA		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diseñar actividades de fácil accesibilidad para los estudiantes previo a su nivel de aprendizaje.</li> <li>- Elaborar listado de estrategias didácticas para involucrar a todos los estudiantes.</li> </ul>	
EVALUACIÓN		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Diálogo y consenso sobre las evaluaciones realizadas a los estudiantes considerando características de los mismos.</li> </ul>	
RELACIÓN DE LOS DOCENTES CON LOS ALUMNOS Y DE		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Generar actividades de diálogo entre docentes, con los alumnos para socializar y mejorar estrategias de enseñanzas.</li> </ul>	

LOS ALUMNOS ENTRE SÍ		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participar y fomentar en talleres de mejora de las relaciones sociales “NO AL BULLYING”</li> <li>- Actividades de seguimiento a estudiantes y colegas según requieran métodos adecuados para mejorar conductas.</li> </ul>	
PRÁCTICA PERSONAL DOCENTE DE APOYO		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Participar de las actividades del Profesionales capacitados en necesidades educativas especiales.</li> <li>- Consolidar ideas y estrategias entre el personal de Educación Básica Regular y Educación Básica Especial para la mejora de los aprendizajes educativos.</li> <li>- Socializar con los padres de familia la información educativa de los estudiantes.</li> </ul>	

### 3.8. Estrategias para una enseñanza inclusiva:

ESTRATEGIAS	INDICADOR	RESPONSABLE
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conociendo fortalezas de nuestros estudiantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificar qué actividades pueden realizar los estudiantes.</li> <li>- Elaborar listado de acciones para generar ayuda a los estudiantes.</li> <li>- Socializar con los padres de familia el reconocimiento de las capacidades de sus hijos.</li> </ul>	Lidia Apaza Jinez y Docentes del Nivel: Inicial, Primaria y Secundaria
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enseña que el error es una oportunidad de aprendizaje</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Talleres de orientación hacia perder el temor a equivocarse.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompaña continuamente a las familias.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organizar talleres que fomenten la empatía entre el personal docente y sea transmitido a los estudiantes.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valora el progreso de aprendizaje de todos sus estudiantes.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Organiza actividades para que cada estudiante se plantee metas para el logro de sus aprendizajes.</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Presenta información con diversos formatos y recursos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Elabora listado de matriales en diferentes formatos como ser: audios, videos, presentaciones power point.</li> <li>- Exploran la creatividad de los estudiantes.</li> </ul>	

### 3.8. Planificación

ACTIVIDAD	RESPONSABLE	BIMESTRE			
		1ER	2DO	3ER	4TO
CONDICIONES FÍSICAS DEL AULA	Lidia Apaza Jinez y personal docente	X	X	X	X
PLANEACIÓN		X	X	X	X
TIEMPO		X	X	X	X
METODOLOGÍA		X	X	X	X
EVALUACIÓN		X	X	X	X
RELACIÓN DOCENTES ALUMNOS		X	X	X	X
PRÁCTICA PERSONAL Y APOYO		X	X	X	X
COMPROMISO LABORAL		X	X	X	X

### 3.9. Evaluación de la Propuesta

La evaluación es constante durante los cuatro bimestres para que de esa manera se pueda retroalimentar cada una de las actividades y presentar las mejoras en cada una de ella en caso de requeridas previas reuniones de discusión.

## CONCLUSIONES

-

**PRIMERA:** Existe relación relación directa y moderada entre la práctica docente inclusiva y el compromiso laboral en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2018, puesto que se obtuvo un valor de Rho de 0,479 y un valor de p de 0,000; por tanto si se logra mejorar el nivel de práctica docente inclusiva ello permitiría que el nivel de compromiso laboral del docente mejore.

**SEGUNDA:** Existe relación relación directa y moderada entre la práctica docente inclusiva y el compromiso afectivo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2018, puesto que se obtuvo un valor de Rho de 0,480 y un valor de p de 0,000; por tanto si se logra mejorar el nivel de práctica docente inclusiva ello permitiría que el nivel de compromiso afectivo del docente mejore.

**TERCERA:** Existe relación relación directa y moderada entre la práctica docente inclusiva y el compromiso continuo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2018, puesto que se obtuvo un valor de Rho de 0,383 y un valor de p de 0,000; por tanto si se logra mejorar el nivel de práctica docente inclusiva ello permitiría que el nivel de compromiso continuo del docente mejore.

**CUARTA:** Existe relación relación directa y moderada entre la práctica docente inclusiva y el compromiso normativo en la I.E. César Cohaila Tamayo - Tacna, 2018, puesto que se obtuvo un valor de Rho de 0,438 y un valor de p de 0,000; por tanto si se logra mejorar el nivel de práctica docente inclusiva ello permitiría que el nivel de compromiso normativo del docente mejore.

## SUGERENCIAS

**PRIMERA:** A los directivos de la I.E. César Cohaila Tamayo – Tacna se les sugiere dar las facilidades necesarias para que los docentes puedan capacitarse en temas afines a su labor docente, pues ello lo utilizará con frecuencia en clases, logrando con ello que su nivel de compromiso laboral mejore.

**SEGUNDA:** A los docentes de la I.E. César Cohaila Tamayo – Tacna se les sugiere que en las horas de clase se debería priorizar la mayor parte del tiempo para abordar el desarrollo de competencias, respetando el ritmo del grupo y de cada alumno.

**TERCERA:** A los docentes de la I.E. César Cohaila Tamayo – Tacna se les sugiere que deberían buscar métodos para lograr que los niños y niñas atribuyan un significado personal al aprendizaje, lo que implica que los alumnos comprendan no sólo lo que tienen que hacer, sino también el por qué y para qué.

**CUARTA:** A los directivos de la I.E. César Cohaila Tamayo – Tacna se les sugiere que deberían acudir más a los profesionales de educación especial para que apoyen en la promoción del aprendizaje y la participación de los estudiantes con necesidades educativas especiales.

## BIBLIOGRAFÍA

- Booth, T., y Ainscow, M. (2000). *Índice de inclusión. Guía para la evaluación y mejora de la educación inclusiva*. In U.-. OREALC (Eds.), *Desarrollando el aprendizaje y la participación de las escuelas*.
- Correa, J. (2008). *Prácticas de inclusión educativa y atención a la diversidad*. Programa de educación inclusiva con calidad.
- Duk, C. (2000). *El enfoque de educación inclusiva*. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*, 3(2).
- García, I.; Romero, S. y Escalante, L. (2011). *Diseño y validación de la guía de evaluación de las prácticas inclusivas en el aula GEPIA*. Documento presentado en el XI Congreso nacional de investigación educativa, 7-11 noviembre. Consejo Nacional de Investigación Educativa, México, D.F.
- Hellriegel, D.; Jackson, S. y Slocum, J. (2016). *Administración: Un enfoque basado en competencias*. Editorial Thomson. XII Edición.
- Hernández, R.; Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Editorial McGraw-Hill Educación. 6° edición.
- Meyer, J. y Allen, N. (1991). *A three-component conceptualization of organizational commitment*. *Human Resource Management Review*, Vol. 1, pp. 61-98.
- Moriña, A. y Gallego, C. (2007). *Para comenzar a construir prácticas inclusivas en los centros... La formación colaborativa entre el profesorado*. *Quaderns Digitals: Revista de Nuevas Tecnologías y Sociedad*, 11-22.
- Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: D.F. Editorial Pearson.
- Zamora, G. (2009). *Compromisos organizacionales de los profesores chilenos y su relación con su intención de permanecer en sus escuelas*. Docente de la Pontificia Universidad Católica de Chile. <file:///C:/Users/Lenovo/Downloads/387-1270-1-PB.pdf>

# **ANEXOS**

## CUESTIONARIO “PRACTICA DOCENTE INCLUSIVA”

Estimado docente, a continuación encontrará una serie de enunciados con respecto a sus prácticas docentes inclusivas en la institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, coloque el número que corresponda a su opinión; en base al siguiente criterio:

A = Nunca/Totalmente en desacuerdo; B = Casi nunca/En desacuerdo; C = A veces/Indeciso; D = Casi siempre/De acuerdo; E = Siempre/Totalmente de acuerdo

Nivel: ..... Sexo: .....

Años de experiencia laboral: .....

N°	PREGUNTAS	A	B	C	D	E
<b>CONDICIONES FÍSICAS DEL AULA</b>						
1	Me caracterizo por diseñar y aprovechar los materiales de que dispone para asegurar el aprendizaje significativo de todos y cada uno de sus alumnos.					
2	En el salón de clases se cuenta con el material didáctico (material concreto, libros, cuentos, fichas, etc.), es decir está físicamente accesible para todos.					
3	En el salón de clases, la ubicación física de los muebles para los alumnos es adecuada, cómoda, visible y favorece a todos, de acuerdo con las actividades que realiza.					
4	El material visual del salón (láminas, pósters, dibujos, etc.) logra estimular de manera positiva a todos sus alumnos, siendo útil para el proceso de enseñanza–aprendizaje.					
5	Me caracterizo por asegurarme de que el material didáctico del aula sea adecuado para las necesidades de aprendizaje y características de todos sus alumnos.					
<b>PLANEACIÓN</b>						
6	Las actividades planificadas que después implemento en clases, precisan claramente cuáles son las competencias a desarrollar e identifica los aprendizajes que pretendo lograr.					
7	En mis actividades planificadas, preciso el cómo va a ser la evaluación de cada una, para saber si se desarrollaron las competencias esperadas.					

8	Busco adecuar las actividades de acuerdo a los ritmos y estilos de aprendizaje, para desarrollar el potencial de cada uno de los alumnos.					
9	Utilizo la modalidad de trabajo colaborativo para las actividades, y promuevo los grupos de aprendizaje como estrategia para que se apoyen entre compañeros.					
10	En la planeación preciso el realizar adecuaciones curriculares y cuáles son.					
<b>USO DEL TIEMPO</b>						
11	Me caracterizo por usar el tiempo en el aula eficazmente para favorecer el aprendizaje de los alumnos, y evitar las actividades que no tienen propósitos educativos.					
12	En las horas de clase, priorizo la mayor parte del tiempo para abordar el desarrollo de competencias, respetando el ritmo del grupo y de cada alumno.					
13	Dedico el tiempo suficiente para motivar a todos los alumnos en su aprendizaje, ya sea antes, durante o después de las actividades.					
<b>METODOLOGÍA</b>						
14	Explico a los alumnos de qué se tratan y en qué consisten las actividades que realizarán y me aseguro de que sean comprensibles para todos.					
15	Me caracterizo por indagar y tomar en cuenta el conocimiento previo que los alumnos tienen sobre el tema que trata la actividad antes de abordarlo.					
16	Tomo en cuenta y respeto el ritmo y estilo de aprendizaje de todos y cada uno de mis alumnos.					
17	Me aseguro de que se involucren activamente los estudiantes en su propio aprendizaje.					
18	Me aseguro de que mis alumnos aprendan de manera colaborativa, estímulo el trabajo en equipo y el asesoramiento entre compañeros.					
19	Realizo adecuaciones curriculares durante las actividades para los alumnos que lo requieran, de acuerdo con las reacciones y desempeño de cada uno.					

20	Me aseguro de que las actividades permitan que todos y cada uno de mis alumnos alcancen los propósitos establecidos para ellos, partiendo del ritmo de aprendizaje de cada uno.					
<b>EVALUACIÓN</b>						
21	Busco métodos para lograr que los niños y niñas atribuyan un significado personal al aprendizaje, lo que implica que los alumnos comprendan no sólo lo que tienen que hacer, sino también el por qué y para qué.					
22	Las evaluaciones efectuadas reconocen los logros de todos y cada uno de los estudiantes, y los motiva a continuar aprendiendo.					
23	Realizo las evaluaciones de acuerdo con lo que se ha visto en el aula, tomando en cuenta las características de mis estudiantes.					
24	Realizo una evaluación continua y formativa, es decir, mediante las actividades diarias y tareas, que me permiten conocer los avances de mis alumnos sin enfocarse en una evaluación cuantitativa.					
<b>RELACIÓN DE LOS DOCENTES CON LOS ALUMNOS Y DE LOS ALUMNOS ENTRE SÍ</b>						
25	Hago lo necesario para que los alumnos se ayuden y motiven unos a otros en las actividades asignadas.					
26	Ayudo al aprendizaje de alumnos ajenos a mi grupo, apoyándolos directamente a ellos, así como a mis colegas.					
27	Propicio que el respeto prevalezca en las relaciones con mis alumnos.					
28	Logro disminuir las relaciones de abuso de poder entre mis alumnos (“bullying”), faltas de respeto, agresiones, etc.					
29	Me aseguro de fomentar las relaciones sociales sanas (de respeto, compañerismo, ayuda mutua, práctica de valores) entre los alumnos.					
30	Me cercioro de atender a los alumnos que presentan conducta disruptiva, busco métodos adecuados para ellos e invito a los padres de familia a seguir dichos métodos.					

31	Evito las prácticas de expulsión por indisciplina, castigos y exclusión de los alumnos para participar en las actividades, y opto por soluciones que favorezcan a la sana convivencia y al aprendizaje.					
32	Hago que mis alumnos compartan con los alumnos de otros grupos algunas actividades para favorecer el aprendizaje y la convivencia social.					
<b>PRÁCTICA DEL PERSONAL DOCENTE DE APOYO</b>						
33	Acudo a los profesionales de educación especial para que me apoyen en la promoción del aprendizaje y la participación de los estudiantes con necesidades educativas especiales.					
34	Propicio que los alumnos compartan actividades con los alumnos con necesidades educativas especiales para favorecer el aprendizaje y la participación.					
35	El personal de educación especial coopera con el personal de educación regular para lograr mejores aprendizajes de todos los alumnos.					
36	El personal de educación especial se involucra con la familia del niño con necesidades especiales para conocer sus inquietudes y orientarla.					
<b>REFLEXIÓN Y SENSIBILIZACIÓN</b>						
37	Evito las prácticas discriminatorias, trato a mis alumnos con respeto y proporciono las mismas atenciones y oportunidades a todos.					
38	Admito a todos los alumnos en el aula, sin distinción.					
39	Tomo en cuenta a todos los alumnos para participar en las actividades, sin distinción.					
<b>FORMACIÓN DOCENTE</b>						
40	Priorizo capacitarme con frecuencia en temas afines a mi labor docente.					
41	Lo aprendido en mis capacitaciones lo utilizo con frecuencia en clases.					
42	Me endeudo con frecuencia para capacitarme.					
<b>PRÁCTICA DEL PERSONAL DOCENTE DE APOYO Y EDUCACIÓN REGULAR</b>						
43	Conozco al personal de educación especial a quien puedo acudir para solicitar su apoyo y trabajar juntos.					

44	El personal de educación especial me orienta adecuadamente con respecto a las medidas para mejorar el aprendizaje de los niños con necesidades especiales y al grupo en general.					
45	El personal educación especial brinda apoyo a los alumnos dentro del aula regular.					
	<b>PRÁCTICA DEL PERSONAL DE EDUCACIÓN REGULAR Y FAMILIAS</b>					
46	Logro una comunicación constante y positiva con los padres de familia.					
47	Conozco las condiciones familiares de mis alumnos, y puedo sugerir y proporcionar posibles apoyos para sus aprendizajes.					
48	Las tareas para realizar en casa que dejo a mis alumnos contribuyen a su aprendizaje y logran la participación de los padres en su realización.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

## CUESTIONARIO “COMPROMISO LABORAL”

Estimado docente, a continuación encontrará una serie de enunciados con respecto a su compromiso laboral para con la institución educativa. Se solicita su opinión sincera al respecto. Después de leer cuidadosamente cada enunciado, coloque el número que corresponda a su opinión; en base al siguiente criterio:

A = Nunca/Totalmente en desacuerdo; B = Casi nunca/En desacuerdo; C = A veces/Indeciso; D = Casi siempre/De acuerdo; E = Siempre/Totalmente de acuerdo

Nivel: ..... Sexo: .....

Años de experiencia laboral: .....

N°	PREGUNTAS	A	B	C	D	E
<b>COMPROMISO AFECTIVO</b>						
1	Me sentiría feliz si pasara varios años laborando en esta institución educativa.					
2	Realmente siento como si los problemas de la institución educativa fueran míos.					
3	Experimento un fuerte sentimiento de pertenencia hacia la institución educativa.					
4	Me siento ligado emocionalmente a la institución educativa.					
5	La institución educativa significa personalmente mucho para mí.					
<b>COMPROMISO CONTINUO</b>						
6	Permanecer en la institución educativa, es una cuestión tanto de necesidad como de deseo.					
7	Sería muy duro para mí dejar la institución educativa, inclusive si lo quisiera.					
8	Gran parte de mi vida se afectaría si decidiera salir de la institución educativa en estos momentos.					
9	Siento como si tuviera muchas opciones de trabajo, pero no tanto como para pensar en salir de la institución educativa.					
10	Si no hubiera puesto tanto de mí mismo en la institución educativa, podría haber considerado trabajar en otro sitio.					

<b>COMPROMISO NORMATIVO</b>						
11	Comparto los valores y principios que caracterizan a la institución educativa.					
12	Aún si fuera por mi beneficio, siento que no estaría bien dejar la institución educativa ahora.					
13	Me sentiría culpable si dejara la institución educativa ahora.					
14	La institución educativa merece mi lealtad.					
15	No abandonaré la institución educativa en estos momentos, porque tengo un sentimiento de obligación hacia las personas que trabajan en ella.					

**GRACIAS POR SU COLABORACIÓN**

**INFORME DE OPINION DE EXPERTOS  
 INSTRUMENTO: CUESTIONARIO "PRÁCTICA DOCENTE INCLUSIVA"**

**I.- DATOS GENERALES:**

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: *Pérez Mamani, Rodens Haizon*
- 1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente pos grado UNIBO*
- 1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: Cuestionario "Práctica docente Inclusiva".
- 1.4. Autor del Instrumento: Lidia Apaza Jinez

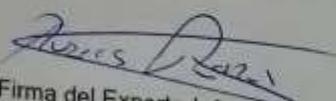
**II.- ASPECTOS DE EVALUACION:**

INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
	00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD					X
2. OBJETIVIDAD				X	
3. ACTUALIDAD					X
4. ORGANIZACION					X
5. SUFICIENCIA					X
6. INTENCIONALIDAD					X
7. CONSISTENCIA					X
8. COHERENCIA					X
9. METODOLOGIA					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: *Muy Buena*

IV. PROMEDIO DE VALORACION: *95%*

Lugar y fecha: Tacna, 07/09/2019

  
 Firma del Experto Informante  
 Dr. *Rodens H. Pérez Mamani*

INFORME DE OPINION DE EXPERTOS  
INSTRUMENTO: CUESTIONARIO "COMPROMISO LABORAL"

I.- DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante: *Pérez Mamani, Rubens Alonso*  
1.2. Cargo e institución donde labora: *Docente Pasajero UNIBO*  
1.3. Nombre del instrumento motivo de la evaluación: *Cuestionario de "Compromiso laboral"*.  
1.4. Autor del Instrumento: Lidia Apaza Jinez

II.- ASPECTOS DE EVALUACION:

INDICADORES	Deficiente	Regular	Buena	Muy Buena	Excelente
	00-20%	21-40%	41-60%	61-80%	81-100%
1. CLARIDAD					X
2. OBJETIVIDAD					X
3. ACTUALIDAD					X
4. ORGANIZACION					X
5. SUFICIENCIA					X
6. INTENCIONALIDAD				X	
7. CONSISTENCIA					X
8. COHERENCIA					X
9. METODOLOGIA					X

III. OPINION DE APLICABILIDAD: *Muy Bueno*

IV. PROMEDIO DE VALORACION: *85%*

Lugar y fecha: Tacna, 07/09/2019

Firma del Experto Informante

*Dr. Rubens H. Pérez Mamani*