



**UNIVERSIDAD BOLIVARIANA DE ECUADOR  
MAESTRÍA EN GESTIÓN EDUCATIVA**

**TRABAJO DE TITULACIÓN**

**PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE  
MAGÍSTER EN DIDÁCTICA DE GESTIÓN EDUCATIVA**

**TEMA**

**Gestión De La Diversidad Para Fortalecer Prácticas Inclusivas En Los Docentes De  
La Unidad Educativa Juan Montalvo**

**Autores:**

**Anagumbla Simba, Aracely Anabela  
Barahona Almachi, Carlos Fernando**

**Tutor/a:**

**Coque Coello Maira Yolanda**

**ECUADOR**

**2025**



## DEDICATORIA

Con infinito cariño, dedicamos este trabajo a nuestras familias, nuestro pilar fundamental. Su apoyo incondicional y su fe en nosotros han sido la brújula que nos ha guiado en este camino por lo que ser un orgullo para ellos ha sido nuestra mayor motivación, impulsándonos a alcanzar nuevas metas. Gracias por ser ese faro de luz constante en nuestra vida porque su amor y comprensión, en los momentos más desafiantes, nos dieron la fuerza para persistir.

Nos inspiraron con su resiliencia y nos mostraron que no hay límites para lo que podemos alcanzar con determinación por lo tanto este logro es tanto suyo como nuestro, pues sin su aliento y sacrificio, esta meta habría sido inalcanzable. Su confianza en nuestras capacidades nos ha permitido soñar en grande y trabajar con pasión. Gracias por cada palabra de aliento, cada gesto de apoyo, y por estar siempre ahí, sin importar las circunstancias. Esta dedicación es para ustedes, por ser nuestro refugio y motivación constante.

¡Gracias por creer y permitir cumplir nuestros sueños!

Aracely Anabela Anagumbra Simba

Carlos Fernando Barahona Almachi



## AGRADECIMIENTO

Expresamos nuestra más sincera gratitud a los docentes de la Universidad Bolivariana del Ecuador, cuyas valiosas enseñanzas y conocimientos han sido fundamentales para llegar hasta este trabajo de investigación. En especial a nuestra tutora de tesis Maira Yolanda Coque Coello, por su guía acertada y su paciencia, hemos podido desarrollar las habilidades necesarias para llevar a cabo este proyecto; en general la pasión por la docencia que siempre nos transmitieron, nos ha inspirado a seguir aprendiendo y creciendo tanto en lo académico, como en lo profesional y personal.

Además, queremos resaltar el esfuerzo incansable y la dedicación de cada uno de los profesores, que no solo compartieron sus conocimientos sin ningún trazo de egoísmo, sino que también nos brindaron su apoyo constante y su motivación. Cada consejo y retroalimentación ha sido un pilar en nuestra formación, permitiéndonos superar desafíos y alcanzar nuevas metas. Asimismo, demostraron que su compromiso con nuestra educación fue más allá del aula, y su ejemplo de profesionalismo y ética laboral nos han dejado una huella imborrable, por lo que agradecemos profundamente la oportunidad de haber aprendido de ustedes y nos llevamos con nosotros su inspiración para seguir adelante y continuar esforzándonos en nuestras futuras carreras, por lo cual...

A Todos... ¡Gracias!

Aracely Anabela Anagumbla Simba

Carlos Fernando Barahona Almachi



## RESUMEN

Actualmente la gestión en la diversidad no solo se ha convertido en un reto para las instituciones educativas, sino también como una oportunidad para mejorar las prácticas inclusivas de docentes ya que los cambios ocurren de manera vertiginosa por lo tanto la diversidad debe ser comprendida y valorada en la sociedad. En este sentido se busca analizar la incidencia en la gestión de la diversidad para el fortalecimiento de las prácticas inclusivas de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, para lograr este fin, se utilizó el enfoque mixto con una metodología descriptiva empleando métodos teóricos empíricos y estadísticos. Se utilizó técnicas como encuestas estructuradas con escala tipo Likert y entrevistas semiestructuradas aplicadas a una población de 80, entre los principales resultados se destacan el incumplimiento a las normas institucionales, escasas actividades relacionadas con la diversidad e insuficiencias políticas de formación continua para el personal docente. Es por ello que se plantea lineamientos para la incorporación de políticas inclusivas en el Código de Convivencia la misma que sustenta principios de equidad, justicia social y valoración de la diversidad cultural, étnica, lingüística y socioeconómica.

**Palabras clave:** Diversidad. Prácticas inclusivas. Gestión educativa. Políticas inclusivas. Código de Convivencia



**ABSTRACT**

Currently, diversity management has become not only a challenge for educational institutions but also an opportunity to improve inclusive teaching practices, especially considering the rapid pace of social change. Therefore, diversity must be understood and valued within society. This study aims to analyze the impact of diversity management on strengthening inclusive practices among teachers at Unidad Educativa Juan Montalvo. To achieve this goal, a mixed-methods approach was used, with a descriptive methodology that employed theoretical, empirical, and statistical methods. Techniques such as structured surveys with a Likert scale and semi-structured interviews were applied to a population of 80 participants. Among the main findings are the lack of compliance with institutional regulations, limited activities related to diversity, and insufficient continuous training policies for teaching staff. As a result, guidelines are proposed for incorporating inclusive policies into the Coexistence Code, which is based on the principles of equity, social justice, and the appreciation of cultural, ethnic, linguistic, and socioeconomic diversity.

**Keywords:** Diversity. Inclusive practices. Educational management. Inclusive policies. Coexistence Code.



## ÍNDICE GENERAL

RESUMEN.....	ix
ABSTRACT .....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xiv
ÍNDICE DE FIGURAS .....	xv
LISTADO DE ANEXOS .....	xvi
INTRODUCCIÓN.....	1
Presentación y Contextualización .....	1
Justificación del problema.....	2
Planteamiento del problema .....	3
Precisión del tema .....	3
Objeto de la investigación .....	3
Objetivo general: .....	3
Preguntas científicas.....	3
Idea a defender .....	4
Declaración de las variables.....	4
Objetivos específicos de la investigación.....	4
Métodos a emplear .....	5
Población.....	5
Declaración del tipo de investigación.....	5
Principales aportes.....	6
Importancia, necesidad social, novedad y actualidad científica.....	6
Contenido de los capítulos.....	7



CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO .....	8
Marco conceptual .....	12
La Diversidad .....	12
Gestión de la Diversidad .....	12
La Inclusión.....	13
Prácticas Inclusivas en la Unidad Educativa.....	14
Barreras en la inclusión educativa.....	14
Estrategias de inclusión .....	16
Marco legal.....	17
CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO DIAGNÓSTICO.....	21
Contextualización y operacionalización de las variables .....	22
Enfoque de la Investigación .....	24
Alcance de la Investigación.....	24
Declaración y justificación del tipo de investigación.....	25
Métodos empleados y sus propósitos en el contexto de investigación.....	26
Instrumentos derivados de la metodología seleccionada.....	28
Delimitación de la población y muestra .....	28
Estadígrafos o técnicas de estadísticas empleadas .....	29
Estrategia metodológica .....	30
Descripción de la metodología de acuerdo con las tareas de la investigación .	30
Presentación de los resultados del estudio diagnóstico .....	32
CAPÍTULO 3: PRESENTACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA.....	57
Presentación de la propuesta .....	57
Título de la propuesta.....	57



Objetivos .....	57
Fundamentación .....	58
Caracterización de la propuesta.....	60
Tipo de Propuesta.....	60
Requisitos, Condiciones según la Naturaleza y Alcance de la Propuesta .....	63
Demostraciones y ejemplos.....	64
Formas de aplicación implementación y evaluación.....	71
Recursos .....	78
Beneficiarios.....	79
Cierre .....	79
Validación del instrumento por el experto .....	80
CONCLUSIONES.....	83
RECOMENDACIONES .....	85
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	87
ANEXOS.....	96



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 .....	23
Tabla 2 .....	32
Tabla 3 .....	33
Tabla 4 .....	34
Tabla 5 .....	35
Tabla 6 .....	36
Tabla 7 .....	37
Tabla 8 .....	38
Tabla 9 .....	39
Tabla 10 .....	40
Tabla 11 .....	41
Tabla 12 .....	42
Tabla 13 .....	43
Tabla 14 .....	44
Tabla 15 .....	45
Tabla 16 .....	46
Tabla 17 .....	47



ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 .....	10
Figura 2 .....	16
Figura 3 .....	32
Figura 4 .....	33
Figura 5 .....	34
Figura 6 .....	35
Figura 7 .....	36
Figura 8 .....	37
Figura 9 .....	38
Figura 10 .....	39
Figura 11 .....	40
Figura 12 .....	41
Figura 13 .....	42
Figura 14 .....	43
Figura 15 .....	44
Figura 16 .....	45
Figura 17 .....	46
Figura 18 .....	47
Figura 19 .....	48



## LISTADO DE ANEXOS

A Formato de la encuesta aplicada a los Docentes de la Unidad Educativa.....	96
B Formato de la entrevista aplicada a los Directivos de la Unidad Educativa. ....	97
C Planificación de la fase de Diagnóstico.....	98
D Planificación de Mecanismos de implementación – Taller de Capacitación Docente	101
E Instrumentos para la aplicación del método criterio de expertos .....	103
F Constancia de juicio de experto.....	105
G Planilla de Validación por Expertos.....	106
H Plantillas de validación de encuesta.....	107
I Cuestionario de validación .....	110
J Plantilla de validación de cuestionario.....	111



## INTRODUCCIÓN

### **Presentación y Contextualización**

Desde inicios del siglo XXI se ha manifestado en el ámbito educativo latinoamericano y en especial en el contexto ecuatoriano, donde se tiene una riqueza en etnias, la preocupación y estructuración de normativas y acciones públicas para mejorar el sistema pedagógico, brindando una educación de calidad e inclusión de la diversidad. De hecho, la gestión en la diversidad a través de prácticas inclusivas es en la actualidad, un enfoque crucial en el contexto escolar que implica adoptar medidas y estrategias “dentro de la diversidad que involucra las diferentes etnias, religiones, nacionalidades, o cualquier característica que diste a un estudiante de otro (color de ojos, color de cabello o discapacidad física)” (Jumbo, 2022, p. 3932).

En un mundo como en el de hoy, globalizado, donde los cambios se dan de manera vertiginosa, la diversidad debe ser entendida como algo que ennoblece y despliega un clima agradable e innovador. Desde el punto de vista de la educación es indudable que la diversidad es un principio fundamental que promueve la inclusión y la equidad en las prácticas formativas en todo el globo terráqueo, lo cual representa un reto para los organismos escolásticos ya que, reconocer y valorar esta diversidad es esencial para crear entornos de aprendizaje enriquecedores y equitativos que se desarrollan dentro de un marco de acción que se acoplan a los institutos académicos. (Rivera & Calderero, 2021, p. 60) Al reconocer y valorar las diferencias individuales, las instituciones educativas pueden crear entornos de aprendizaje más inclusivos y preparar a los estudiantes para tener éxito en una sociedad cada vez más diversa y globalizada. Sin embargo, para aprovechar plenamente los beneficios de la diversidad, es crucial abordar los desafíos asociados con prejuicios, discriminación, comunicación, conflictos, cohesión, trabajo en equipo, equidad, justicia, cambio cultural, entre otros. Afrontar estos desafíos requiere de un compromiso continuo por parte de los docentes y la comunidad educativa en general, así como el contar con políticas y prácticas efectivas que fomenten la inclusión, la equidad y la diversidad en todos los aspectos. Se debe trabajar hacia la creación de instituciones formativas más equitativas y accesibles para todos, es decir, se debe fortalecer la gestión en la diversidad a través de prácticas inclusivas.

El presente estudio se concentra en analizar la relación entre la gestión de la diversidad y las prácticas inclusivas en la Unidad Educativa Juan Montalvo. Se busca comprender cómo la composición demográfica heterogénea de los estudiantes, caracterizada por variables como sexo, edad, etnia y nivel socioeconómico, entre otras, influye en fortalecer las competencias docentes en áreas como la diferenciación pedagógica.



### **Justificación del problema**

La justificación de este trabajo busca fortificar la gestión en la diversidad a través de prácticas inclusivas. En la sociedad actual persiste la falta de inclusión, en donde predomina una convivencia social que no es armónica, y muchas veces se ve reflejada en las actitudes comportamentales de los estudiantes en el aula de clase, siendo la educación esencial para promover la equidad, el aprendizaje, el desarrollo de habilidades sociales como preparación para la ciudadanía. Sin embargo, en el entorno educativo, la discriminación se está volviendo cada vez más evidente, manifestándose en casos de xenofobia, especialmente hacia los estudiantes venezolanos y los estudiantes indígenas de Ecuador, debido a su origen. Este tipo de comportamiento afecta la autoestima de los estudiantes, limita su calidad de vida y puede impactar negativamente su futuro. Por lo tanto, es crucial que los docentes, como agentes clave en el proceso formativo, cuenten con las herramientas y el apoyo necesarios para desarrollar habilidades pedagógicas que les permitan atender las necesidades de todos los estudiantes, sin importar sus características. De esta manera, la gestión de la diversidad en la formación y práctica docente no solo fortalece el desarrollo profesional de los educadores, sino que también mejora el clima escolar, fomenta el respeto y promueve la valoración de las diferencias.

Una gestión adecuada en el ámbito educativo, especialmente en las primeras etapas del desarrollo infantil es crucial, los estudiantes crecen y se desarrollan en un sistema educativo. (UNESCO, 2020, pág. 37). De acuerdo a lo expuesto por Sanahuja et al. (2022). Los principios de la inclusión se manifiestan, entre otros aspectos, en el acceso equitativo, la participación activa de todos los estudiantes y el respeto a la diversidad, lo que ayudan al desarrollo de nuevas reglas e innovaciones en el pensamiento provocando un cambio en la enseñanza de los centros educativos. La falta de un sistema bien estructurado, como políticas específicas en diversidad, limita considerablemente las oportunidades de integración y comprensión mutua entre los estudiantes.

Es crucial que los directivos y docentes gestionen políticas para abordar casos de xenofobia y etnocentrismo en la unidad educativa, lo que contribuirá a la creación de un entorno de apoyo en el que las diferencias culturales sean valoradas como una fuente de enriquecimiento, promoviendo así la autoestima y una convivencia armoniosa entre los estudiantes.

En este sentido, esta investigación tiene como objetivo contribuir de manera significativa a la mejora de la gestión de la atención a la diversidad y las prácticas inclusivas implementadas por los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo.

La gestión de la diversidad no solo busca mejorar las competencias pedagógicas de los docentes, sino también sensibilizar a toda la comunidad educativa sobre la relevancia de la inclusión en los procesos de enseñanza y aprendizaje. De este modo, se pretende lograr una mayor cohesión social dentro del centro educativo, donde todos los estudiantes puedan desarrollar su máximo potencial en un entorno seguro, respetuoso y adaptado a sus necesidades.

### **Planteamiento del problema**

La Unidad Educativa Juan Montalvo, ubicada en la ciudad de Quito, enfrenta dificultades relacionadas con la gestión en la diversidad, lo que limita su efectividad y sostenibilidad en el fomento de prácticas inclusivas por parte de los docentes. Esta carencia ha derivado en situaciones de discriminación y exclusión entre los estudiantes, manifestadas en comentarios despectivos sobre aspectos físicos, culturales y étnicos. Estas actitudes generan un ambiente escolar hostil que impacta negativamente la convivencia estudiantil. Partiendo de esta realidad, se plantea el siguiente problema:

¿Cómo incide la gestión de la diversidad en el fortalecimiento de las prácticas inclusivas de los docentes la Unidad Educativa Juan Montalvo?

### **Precisión del tema**

La precisión del tema se basa en la línea de investigación de la Gestión Formativa para la Inclusión Educativa, con un enfoque específico en la gestión educativa para la atención a la diversidad y las prácticas inclusivas para asegurar que todos los estudiantes dispongan de igualdad de oportunidades para aprender y desarrollarse en un entorno educativo conforme.

### **Objeto de la investigación**

El objeto de la investigación busca conocer las estrategias o si existe políticas de gestión educativa que los Docentes apliquen para favorecer la inclusión de todos los estudiantes, independientemente de sus características individuales, antecedentes culturales o capacidades, que promueven la inclusión, la equidad y el respeto por la diversidad en el entorno educativo.

### **Objetivo general:**

Analizar la incidencia en la gestión de la diversidad para el fortalecimiento de las prácticas inclusivas de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo.

### **Preguntas científicas**

¿Cuáles son los procesos de gestión de la diversidad que aplican los docentes para las practicas inclusivas?

¿Qué elementos fundamentales se deben tener en cuenta para promover la inclusión educativa en los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo?

¿Cuáles son los factores clave que deben ser considerados al diseñar estrategias orientadas a fortalecer las prácticas inclusivas de los docentes en la Unidad Educativa Juan Montalvo?

### **Idea a defender**

Se centra en fortalecer la gestión de la diversidad mediante la ejecución de prácticas inclusivas en la Unidad Educativa Juan Montalvo, ubicada en la ciudad de Quito. Para ello, se sugiere la participación activa de todos los docentes en la atención a la diversidad.

Esto permitirá construir un entorno educativo más equitativo y comprometido con el respeto y la valoración de las diferencias individuales.

### **Declaración de las variables**

Variable Independiente: Gestión en la diversidad. Esta variable abarca un conjunto de acciones destinadas a fomentar la inclusión de personas de diversos orígenes en una organización. Se enfoca en aspectos como la convivencia, las políticas, los programas y las estrategias pedagógicas. Su propósito principal es crear un ambiente inclusivo en el que todas las personas tengan igualdad de oportunidades para su desarrollo profesional.

Variables Dependientes: Prácticas inclusivas. Esta variable representa las acciones específicas para garantizar que todos los estudiantes tengan la oportunidad de aprender y desarrollarse en un entorno educativo a través de estrategias y métodos que permitan la participación activa en el proceso de aprendizaje.

### **Variables Ajenas:**

Recursos disponibles: Incluye el personal disponible, las instalaciones, el acceso a tecnología, entre otros, que pueden afectar la capacidad de la unidad educativa para implementar prácticas inclusivas.

Ubicación geográfica: El entorno socioeconómico y cultural en el que se encuentra la unidad educativa puede influir en la diversidad estudiantil y en la percepción de inclusión.

### **Objetivos específicos de la investigación**

- Analizar las políticas de gestión de la diversidad para fortalezcan las practicas inclusivas en la Unidad Educativa Juan Montalvo.
- Determinar las políticas de la diversidad para fortalecer las practicas inclusivas en la unidad educativa.
- Diseñar los lineamientos de gestión de la diversidad para proponer las políticas para las practicas inclusivas.

### **Métodos a emplear**

En este proceso, se utilizarán diferentes métodos: el método teórico, el empírico y el método estadístico. El método teórico permitirá explorar aspectos relacionados con la gestión educativa y la atención a la diversidad, incluyendo su definición y características, así como las prácticas inclusivas. Para ello, se llevará a cabo una revisión bibliográfica que incluirá bases de datos para localizar documentos relevantes. La información obtenida será organizada, analizada y sintetizada, apoyándose en teorías pertinentes sobre el tema. Estas teorías son fundamentales para la investigación, ya que proporcionan una base científica que orienta el proceso investigativo.

Por otra parte, se utilizará el método empírico con el cual se recopilará información directamente de la realidad, por medio de encuestas a los docentes. Este método se basa en la experimentación y medición, es decir, se obtuvo el conocimiento con la experiencia adquirida. Según López y Ramos (2021) la experimentación puede ser de varios tipos que según la naturaleza del registro pueden ser cuantitativos o cualitativos y, según la naturaleza de la situación puede ser experimental o de campo. En el caso específico que concierne a este trabajo, es una investigación mixta, es decir, tanto cuantitativa como cualitativa y además es una investigación de campo.

En el método empírico, se emplean instrumentos de medición como la entrevista estructurada y la encuesta. Los elementos de aplicación para estos instrumentos incluyen un guion de entrevista y un cuestionario. En este caso específico, se utiliza la Escala de Likert como formato para el cuestionario.

### **Población**

La población de este estudio está conformada por 80 docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, ubicada en la provincia de Pichincha, cantón Quito. Estos profesionales de la educación imparten clases en diversos niveles educativos, educación básica superior y bachillerato general unificado; su experiencia laboral varía entre 2 y 25 años, lo que aporta una diversidad de perspectivas y enfoques pedagógicos al análisis de los datos.

### **Declaración del tipo de investigación**

El tipo de investigación es descriptivo ya que se enfoca en describir las características de un fenómeno, población o situación tal como se presenta en un momento dado. No busca establecer relaciones causales, sino simplemente presentar un panorama detallado de lo que ocurre. Utiliza técnicas para recolectar datos, como encuestas, observaciones o análisis de documentos. Se eligió el tipo de investigación descriptiva porque permitirá obtener información que facilite una descripción precisa y objetiva del fenómeno en estudio.

**Principales aportes**

Los principales aportes de esta investigación radican en estimar el contexto de la gestión educativa para la atención a la diversidad, destacando la eficacia de los actores educativos y las debilidades que persisten en la implementación de prácticas inclusivas. Se proporcionan datos verificables sobre la diversidad y la inclusión, lo que permite comprender estos conceptos en todas sus dimensiones y promover la participación activa de los actores en el ámbito educativo.

Además, este estudio tiene aplicaciones prácticas, ya que los hallazgos y resultados impulsan el desarrollo fomentará un ambiente inclusivo, promoviendo la convivencia armónica a través de políticas, programas y estrategias pedagógicas que favorezcan a la integración y el entre todos los miembros de la comunidad educativa. Cada docente aporte garantizará un alto desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje por parte de los docentes.

**Importancia, necesidad social, novedad y actualidad científica**

El trabajo que se presenta es importante porque la gestión de la diversidad en los contextos educativos fomenta la equidad, la inclusión y el respeto por las diferencias individuales, para Vélez-Miranda et al. (2020), la inclusión educativa es necesaria porque involucra un principio fundamental que busca garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus características individuales tengan igualdad de oportunidades para desarrollarse plenamente, asimismo contribuye al mejoramiento del clima escolar, el rendimiento académico y la formación integral de los docentes y estudiantes.

Por otro lado, se cubre una necesidad social debido a que la educación ha evolucionado hacia enfoques más integrales y dinámicos. Estas herramientas permiten a los docentes ajustar el currículo para responder a las necesidades únicas de cada estudiante, además, marca un cambio significativo hacia un modelo educativo que pone al estudiante en el centro y en sus potencialidades. Las sociedades en general son cada vez más diversas y Ecuador además de la globalización siempre ha tenido una cultura diversa por sus diversas etnias, por lo cual es imperativo que las instituciones educativas reflejen y respondan a esta diversidad de manera efectiva y respetuosa.

Además, los avances en campos como la psicología educativa, la pedagogía, la sociología y la neurociencia han proporcionado nuevas perspectivas y enfoques para abordar la diversidad en el aula de manera efectiva. Por lo que el fortalecimiento de la gestión en la diversidad a través de prácticas inclusivas en las unidades educativas es un tema de gran relevancia tanto a nivel social como científico, y su implementación efectiva puede tener un impacto significativo en la calidad y equidad de la educación y de allí la novedad del proceso.



### **Contenido de los capítulos**

El trabajo se estructura como se detalla a continuación: Introducción. En esta sección se incluyen aspectos relativos a la presentación y contextualización del trabajo, además, de la justificación y planteamiento del problema, así como la precisión del tema, el objeto de investigación, objetivo general, preguntas científicas, idea a defender, variables, objetivos específicos, métodos, población y muestra, tipo de investigación, principales aportes e, importancia, necesidad social, novedad y actualidad científica.

A continuación, se presenta el Capítulo I – Marco Teórico. Abarca el análisis de las principales fuentes bibliográficas consultadas, relacionadas con el tema, el problema declarado y las variables que maneja. Capítulo II – Metodología. En este capítulo se hace referencia a los elementos de carácter metodológico tales como la conceptualización y operacionalización de las variables, el enfoque y alcance de la investigación, métodos e instrumentos aplicados según la metodología seleccionada. También se expresa la población y muestra, además de la estrategia metodológica investigativa. Asimismo, abarca la etapa del diagnóstico inicial, la etapa de la modelación de la propuesta y la presentación de los resultados del diagnóstico.

El Capítulo 3 – Presentación y Validación de la Propuesta y, finalmente, se presentan las conclusiones, las referencias bibliográficas utilizadas en el transcurso de todo el trabajo de investigación y, los anexos que complementan la información que se desarrolla.

## CAPÍTULO 1: MARCO TEÓRICO

El presente marco teórico crea los lineamientos precisos o bases, para entender la relación entre la gestión en la diversidad y para fortalecer las prácticas inclusivas en la Unidad Educativa Juan Montalvo, ya que la diversidad es una realidad ineludible en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo las instituciones educativas, por lo que es crucial el crear entornos inclusivos. Para desplegar esta investigación se sustenta en un marco teórico que proporciona antecedentes y teorías, que apoyan el estudio con una revisión sistemática, modelos y conceptos relevantes relacionados a las dos variables del tema de investigación (González, 2017, pág. 90). La gestión de la diversidad y la inclusión ha experimentado una evolución significativa desde las décadas de 1960 y 1970, cuando comenzó a ganar atención en Estados Unidos a raíz de los movimientos de derechos civiles. En este período, las organizaciones empezaron a reconocer la importancia de la igualdad de oportunidades y la no discriminación en el trabajo.

Durante los años 80, la diversidad se transformó en una estrategia empresarial, evidenciada por investigaciones que demostraron que equipos diversos fomentan la creatividad y la resolución efectiva de problemas. Esto llevó a las empresas a implementar programas de diversidad para atraer y retener talento variado. En la década de 1990, el enfoque se amplió para incluir la inclusión, que busca crear un ambiente donde todas las personas se sientan valoradas. Las organizaciones comenzaron a desarrollar políticas que promovieran la colaboración y la confianza. Con la llegada del siglo XXI, la globalización y la movilidad laboral incrementaron la necesidad de gestionar la diversidad en equipos multinacionales, considerando aspectos culturales, lingüísticos y de antecedentes. Además, se ha vinculado la diversidad con la sostenibilidad, reconociendo su papel en la innovación y el desarrollo sostenible.

En el ámbito educativo, la gestión de la diversidad se centra en crear entornos de aprendizaje inclusivos, adaptando las prácticas curriculares y administrativas para atender a estudiantes de diversos orígenes y capacidades. Las políticas educativas actuales buscan eliminar la exclusión y valorar la diversidad como una fuente de enriquecimiento para la comunidad educativa.

En el Ecuador (Rivera & Calderero, 2021), han realizado estudios donde han podido evidenciar que en los últimos años el trabajo de las instituciones educativas ante la enseñanza inclusiva es exhausto, sin embargo, existen aspectos que deben ser muy considerados al momento de abordar esta temática en el aula, erradicando la discriminación educativa en niños que presentan discapacidad o dificultades en el aprendizaje, por lo que realizaron un trabajo de investigación sobre la inclusión titulado: *Gestión en la educación inclusiva y su influencia en el aprendizaje en los estudiantes de segundo de básica.*

El objetivo fue el determinar el accionar frente a las situaciones que se presentan en la clase ante la inclusión. La metodología consistió en un estudio bibliográfico donde se revisaron distintos documentos de las bases de datos Ebsco y Scopus. Para seleccionar la información se tomaron en cuenta las variables de inclusión educativa y experiencias pedagógicas inclusivas. Los documentos fueron analizados con métodos explicativos, descriptivos y cualitativos. Concluyeron que es importante la gestión que se realiza en la educación inclusiva para erradicar la discriminación en las aulas, influyendo en el desarrollo estudiantil del niño y su contexto educativo, realizando un proceso educativo de calidad.

Sosa y Villafuerte (2022) llevaron a cabo una investigación sobre la inclusión educativa que titularon: *Cultura Inclusiva: Camino hacia la atención de diversidad en la educación*. El objetivo fue el conocer mediante el método bibliográfico, los diferentes estudios sobre el desarrollo de la cultura inclusiva en el camino de la atención a la diversidad en la educación.

Se revisaron distintos artículos sobre el tema utilizando, como palabras clave de la inclusión y la diversidad. Los resultados arrojaron que la cultura inclusiva es relevante para la educación de los niños, no obstante, se presentan muchos problemas inclusivos en el aula de clases debido a la diversidad de los estudiantes. En general, de las conclusiones se desprende que la cultura inclusiva es una herramienta importante en el proceso por ayudar a los docentes a diagnosticar las prácticas en la escuela, por medio de los valores y principios que se promueven en la educación inclusiva.

Rojas (2021) efectuó un estudio sobre la diversidad escolar que tituló: *Gestión organizacional de atención a la diversidad y convivencia escolar en instituciones educativas públicas*, el cual tuvo como objetivo el determinar la relación entre la gestión organizacional de atención a la diversidad y la convivencia. En la investigación se utilizó un método no experimental, descriptivo e hipotético-deductivo, además del diseño correlacional. La muestra la constituyeron 450 colaboradores de distintas Unidades de Gestión Educativa Local (UGELs), nivel secundario de la Selva Central, en Perú; a quienes se les aplicó una encuesta por medio de dos cuestionarios.

Los resultados del estudio, luego del análisis comparativo, indicaron que la gestión a la diversidad está debilitada por distintos factores como la discriminación, ignorancia, despreocupación, cultura y capacitación en el área, por lo cual como conclusión se presenta la necesidad de una capacitación para directivos y docentes en el área de diversidad y la importancia que acarrea en el ámbito de la inclusión educativa.

Martínez de Meriño et al. (2022). Elaboraron un artículo sobre la diversidad titulado: *Educación en la diversidad: un espacio de relaciones en la comunidad estudiantil*.

El objetivo fue describir las relaciones erigidas por los alumnos de una unidad educativa, desde la diversidad. La tesis que fundamentó la investigación estuvo encauzada bajo un paradigma empírico analítico, con un enfoque cuantitativo y alcance descriptivo. Se aplicó una encuesta por medio de un cuestionario a 980 alumnos inscritos en programas estudiantiles de Colombia. En los resultados se observó que los educandos cuando van a formar equipos de estudio en el salón de clases priorizan en los compañeros la capacidad de cooperación, tener un buen rendimiento escolar y contar con iguales criterios para el proyecto. No obstante, al salir de los ambientes educativos prefieren relacionarse con personas con sus mismos intereses y cualidades, es decir, se asocian según su tipo de diversidad. Se concluye que los estudiantes asocian la diversidad con diferencias cognitivas y sensoriales, además de considerar otras culturas e individuos con preferencias tanto sexuales como religiosas, distintas a las que consideran “normales”.

Estos antecedentes son importantes porque proporcionan un fundamento sólido para la investigación, ya que contextualizan el problema que se está investigando, además se identificaron brechas y oportunidades para contribuir con nuevas ideas. También, colaboraron en la construcción de las bases teóricas y se pudieron identificar mejoras prácticas que sirvieron de base y contribuyeron a la credibilidad y relevancia de los resultados obtenidos.

Los estudiantes tienden a asociar la diversidad con diferencias cognitivas y sensoriales, así como con aspectos culturales, religiosos y de orientación sexual que se apartan de lo considerado convencional. Esta percepción pone de manifiesto una comprensión limitada de la diversidad, influida por estereotipos sociales, y resalta la necesidad de fomentar procesos educativos que impulsen el respeto a las diferencias y promuevan una convivencia escolar verdaderamente inclusiva y equitativa.

Existen algunas teorías relevantes que sustentan la investigación, entre ellas las expresadas en la figura 1.

**Figura 1**

Teorías



**Fuente:** Elaborado por los autores (2024).

La Teoría de la Inclusión Social involucra construir una sociedad más justa y equitativa donde las personas tengan la oportunidad de participar plenamente y beneficiarse de su desarrollo (Martín et al., 2017). En el contexto de la investigación, es decir, en cuanto a la problemática que presenta la Unidad Educativa Juan Montalvo, esta teoría aborda las barreras que impiden la inclusión de ciertos grupos y busca promover la igualdad y la justicia social por lo que describe la importancia de ofrecer oportunidades a los estudiantes, respetando culturas, etnias, credos.

Además, se considera la Teoría de la Educación Inclusiva, enfoque que busca garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus habilidades, discapacidades, antecedentes culturales, sociales o económicos, tengan acceso a una educación de calidad en un entorno común. Esta teoría se basa en varios principios fundamentales que promueven la equidad y la inclusión en el ámbito educativo (Escalante et al., 2022).

Teoría de la Diversidad la cual se refiere a una variedad de enfoques teóricos que exploran y valoran la diversidad en diferentes contextos, incluyendo la diversidad biológica, cultural, social y organizacional, reconociendo los beneficios y desafíos que la diversidad presente en cada uno de estos ámbitos (Romero et al., 2022) y, por último, el trabajo se sustenta en la Teoría de la Diversidad y el Derecho a la Inclusión la cual se centra en el reconocimiento y la valoración de la diversidad humana en todas sus formas, así como en la promoción de la inclusión en todas las áreas de la vida social, económica, y política. Esta teoría sostiene que la diversidad debe ser respetada y promovida como un valor fundamental en la sociedad (Romero et al., 2022).

Asimismo, se considera en este trabajo, la Teoría del Liderazgo Inclusivo la cual se centra en crear un entorno escolar donde todos los estudiantes y miembros del personal se sientan valorados y apoyados. Los líderes inclusivos trabajan activamente para eliminar las barreras que impiden la participación plena de todos los miembros de la comunidad escolar. Esto incluye el elaborar, aplicar y promover políticas inclusivas, además de proporcionar formación continua en temas de diversidad y equidad a todo el personal.

Las teorías mencionadas aportan significativamente a la solución del problema en la Unidad Educativa Juan Montalvo, proporcionando un marco integral para desarrollar políticas y prácticas que fomenten la inclusión y equidad. La Teoría de la Inclusión Social y la Teoría de la Educación Inclusiva son fundamentales para superar las barreras que limitan la participación de los estudiantes, creando un entorno educativo justo.

La Teoría de la Diversidad y el Derecho a la Inclusión subraya la importancia de valorar la diversidad como un valor esencial en la sociedad, mientras que la Teoría del Liderazgo Inclusivo es clave para que los líderes educativos adopten un enfoque proactivo en la eliminación de barreras y la promoción de un ambiente inclusivo, a través de políticas efectivas y formación continua en diversidad y equidad.

## **Marco conceptual**

### **La Diversidad**

Según Londoño (2021) la diversidad se refiere a la amplia variedad de características, experiencias y perspectivas que existen dentro de un grupo, comunidad o sociedad. Estas características pueden incluir, entre otras, diferencias en términos de origen étnico, cultural, racial, religioso, lingüístico, de género, de orientación sexual, de edad, de capacidad física o mental, de situación socioeconómica, entre otras. De hecho, la diversidad se define por la multidimensionalidad ya que no se limita a una sola dimensión, sino que abarca una amplia gama de características y experiencias que pueden interactuar de manera compleja y variada.

Ayala (2020) indica que la diversidad es una característica fundamental de la condición humana y está presente en todas las sociedades y comunidades por lo que puede cambiar con el tiempo y en diferentes contextos, reflejando procesos de migración, cambio demográfico, transformaciones culturales y sociales, entre otros factores. Esta cualidad aporta una riqueza de experiencias, perspectivas y conocimientos que pueden enriquecer la vida de las personas, así como promover la creatividad, la innovación y el entendimiento intercultural (Ayala, 2020). Asimismo, Martín et al. (2017) manifiestan que es una fuente de desafíos en términos de convivencia, comprensión mutua y equidad, sin embargo, también ofrece oportunidades para promover la inclusión, el respeto a la diferencia y la construcción de sociedades más justas y cohesionadas, no obstante, para aprovechar plenamente los beneficios de la diversidad y abordar sus desafíos, se requieren acciones afirmativas y políticas inclusivas que promuevan la igualdad de oportunidades, el respeto a los derechos humanos y la participación equitativa de todas las personas en la sociedad.

### **Gestión de la Diversidad**

Según Sánchez et al. (2021) la gestión de la diversidad es un concepto que se ha vuelto cada vez más relevante en el entorno empresarial y organizacional en las últimas décadas hasta alcanzar el contexto educativo. Se refiere a la capacidad de las organizaciones para reconocer, valorar y aprovechar la diversidad presente en su seno que en las instituciones educativas incluye a toda la comunidad educativa. Este enfoque implica promover la inclusión, la equidad

y el respeto hacia todas las personas, independientemente de la composición demográfica de los estudiantes, es decir, sus diferencias en términos de género, edad, etnia, orientación sexual, religión, nivel socioeconómico y habilidades, entre otros aspectos importantes.

En este sentido, Sánchez et al. (2021), expresa que la gestión en la diversidad no solo se trata de cumplir con normativas legales o políticas de responsabilidad social instituidas desde el gobierno, sino que también es una estrategia clave para mejorar el rendimiento y la competitividad de las instituciones en general, en un entorno globalizado y multicultural. Al reconocer y capitalizar la diversidad las instituciones pueden beneficiarse de una mayor creatividad, innovación y perspectivas diversas, lo que a su vez puede conducir a una toma de decisiones más sólida y a una mayor adaptabilidad a los cambios de la sociedad.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2019), para implementar una gestión efectiva en la diversidad, las instituciones deben adoptar una serie de prácticas y políticas inclusivas en todas las áreas de su funcionamiento. Esto incluye desde la contratación y selección de personal, donde se deben evitar sesgos inconscientes y promover la igualdad de oportunidades, hasta la formación y el desarrollo profesional, que deben estar diseñados para fomentar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso. Asimismo, es importante garantizar que las estructuras de liderazgo y toma de decisiones reflejen la diversidad, para asegurar que se escuchen y consideren las diferentes voces y perspectivas.

En síntesis, la gestión en la diversidad es un enfoque estratégico que busca aprovechar la diversidad presente en las instituciones como un motor de innovación, rendimiento y competitividad. Al promover la inclusión y el respeto hacia todas las personas, se pueden crear entornos de trabajo más justos, equitativos y productivos, que beneficien tanto a los empleados como a la institución en su conjunto.

### **La Inclusión**

Según Murudumbay (2020) la inclusión se refiere al proceso de asegurar que todas las personas tengan igualdad de oportunidades, derechos y acceso a los recursos, independientemente de sus diferencias. Esto implica respetar y valorar la diversidad en todas sus formas, ya sea cultural, étnica, racial, de género, orientación sexual, capacidad física o mental, entre otras. En el ámbito educativo la inclusión involucra un proceso en donde se le da respuesta a las distintas cualidades y necesidades de todos los alumnos, mediante diferentes acciones y actividades en el proceso de enseñanza/aprendizaje, considerando los distintos tipos de diversidad.

En complemento a lo expuesto, Vélez-Miranda et al. (2020) manifiestan que la inclusión debe ser concebida como un proceso que se proyecta en la integración de los alumnos a la educación formal, sin ningún otro requisito, sino solo el hecho de ser una persona con derecho al sistema educativo, derecho primordial de la sociedad, siendo necesario omitir credos discriminatorios, para alcanzar un clima de empatía que contribuya a la generación de relaciones fomentadas por el respeto como elemento primordial en el ingreso de los educandos al ámbito educativo.

### **Prácticas Inclusivas en la Unidad Educativa**

Según Acosta (2023) las prácticas inclusivas en la unidad educativa se refieren a aquellas estrategias y acciones diseñadas para garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus diferencias individuales, tengan la oportunidad de participar plenamente en el proceso educativo. Esto implica no solo la atención a las necesidades académicas de los estudiantes, sino también su bienestar emocional, social y físico.

No obstante, el Ministerio de Educación (2019) expone que las prácticas inclusivas son fundamentales para promover la equidad educativa y combatir la discriminación y la exclusión en el ámbito escolar. Al adoptar un enfoque inclusivo, las unidades educativas pueden crear un ambiente que celebre la diversidad y fomente un sentido de pertenencia entre todos los estudiantes. Además, contribuyen al desarrollo de habilidades sociales importantes, como la empatía, la tolerancia y el respeto mutuo.

Al interactuar con compañeros que tienen diferentes habilidades, antecedentes culturales y experiencias de vida, los estudiantes aprenden a valorar las diferencias y a trabajar juntos para alcanzar objetivos comunes.

Asimismo, el Ministerio de Educación (2019) manifiesta que los beneficios de las prácticas inclusivas son numerosos y significativos. En primer lugar, estas prácticas promueven un ambiente de aprendizaje en el que todos los estudiantes se sienten valorados y respetados, lo que puede aumentar su motivación y compromiso con la educación.

Igualmente, pueden mejorar los resultados académicos al proporcionar apoyos y adaptaciones individualizadas que permiten a todos los estudiantes alcanzar su máximo potencial. Al reconocer y valorar las fortalezas de cada estudiante, las unidades educativas pueden crear oportunidades para el éxito de todos.

### **Barreras en la inclusión educativa**

Como expresa (Mena Chiluisa & Alulima, 2021) la inclusión educativa es un concepto que busca garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus habilidades, características o circunstancias, tengan acceso a una educación de calidad.

Sin embargo, existen diversas barreras que pueden dificultar la plena implementación. Entre ellas se tienen barreras arquitectónicas y físicas que implican instalaciones inaccesibles para personas con discapacidad física, como la falta de rampas, ascensores o baños adaptados.

Además, (Mena Chiluisa & Alulima, 2021) manifiestan que están las barreras sociales y culturales que son bastante perjudiciales para los niños que desean su inclusión debido a que se presentan con actitudes discriminatorias, prejuicios y estereotipos en la sociedad y la comunidad escolar. El rechazo entre compañeros, el acoso o la exclusión social basados en diferencias de raza, género, diversidad u orientación sexual pueden crear un clima estudiantil hostil, socavando el sentido de pertenencia y bienestar de los estudiantes lo cual acarrea baja autoestima y bajo rendimiento escolar, entre otros aspectos.

Además, San Martín et al. (2020) indica que están las barreras curriculares debido a que a pesar de que el Ministerio de Educación manifiesta que el currículo es flexible, existen programas educativos inflexibles que no se ajustan a las necesidades individuales de los estudiantes, lo que puede excluir a aquellos que requieren enfoques de enseñanza alternativos o adaptaciones específicas.

Igualmente, se tienen las barreras lingüísticas debido a que existe falta de apoyo para estudiantes cuya lengua materna no es la misma que la del entorno escolar como el caso de las lenguas indígenas de los Kitchwa, los Shuar, entre otros grupos que son discriminados en la educación formal, en zonas urbanas. Así mismo están los grupos de niños de otras nacionalidades discriminados por sus lenguas y modismos que puede dificultar su participación y comprensión en el aula.

Por otra parte, están las barreras de acceso a la información y la tecnología, lo cual fue bastante notorio durante el tiempo de pandemia en el cual tocó estudiar desde los hogares y había niños en comunidades marginadas o con bajos recursos que se les hizo difícil el continuar con sus estudios, por no tener lo suficiente para cubrir con los gastos tecnológicos para comunicarse de manera virtual. En la actualidad aún persiste esta barrera.

Por último, se tienen las barreras administrativas y burocráticas que involucran la capacitación del profesorado en cuanto a la inclusión debido a que en algunas instituciones educativas existen procedimientos complicados o trámites administrativos que dificultan la inscripción o permanencia de ciertos estudiantes en el sistema educativo por la ignorancia en la manera en la cual debe ser tratado el colectivo de alumnos con diversidad.

Superar estas barreras requiere un enfoque holístico que involucre a toda la comunidad educativa, así como políticas y prácticas inclusivas que promuevan la equidad y la diversidad en todos los niveles del sistema educativo.

## Estrategias de inclusión

Para complementar estas estrategias Clavijo y Bautista-Cerro (2020) indican que se debe involucrar a los padres, tutores y miembros de la comunidad, en el diseño e implementación de prácticas inclusivas como sesiones de sensibilización donde los padres y los estudiantes aprendan sobre diversidad, inclusión y aceptación.

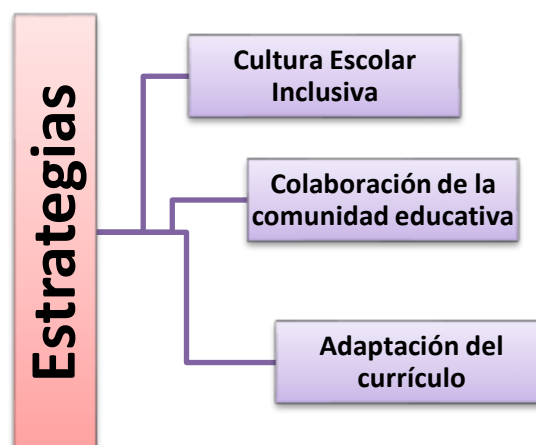
Esto puede incluir charlas, presentaciones o actividades interactivas; reconociendo que la educación es un esfuerzo conjunto que requiere el apoyo de todos los actores involucrados ya que las prácticas inclusivas en la unidad educativa son fundamentales para promover un entorno en el que todos los estudiantes se sientan valorados, respetados y capaces de alcanzar su máximo potencial académico y personal.

Por su parte, Queiruga (2021) expone que las prácticas inclusivas también se centran en adaptar el currículo y las metodologías de enseñanza para satisfacer las necesidades de todos los estudiantes.

Esto puede indicar la implementación de estrategias de enseñanza diferenciada, el uso de tecnología accesible y la provisión de apoyos adicionales para aquellos que los necesiten. Al hacerlo, las escuelas pueden garantizar que cada estudiante tenga la oportunidad de aprender y crecer de acuerdo con sus propias capacidades y ritmos de desarrollo.

### Figura 2

Estrategias de inclusión educativa



**Fuente:** Elaborado por los autores (2024).

Por lo demás, Queiruga (2021) indica que las prácticas inclusivas no se limitan al aula, también abarcan aspectos como la participación en actividades extracurriculares, la socialización entre compañeros y la colaboración con la comunidad en general por lo cual es importante acotar que no solo benefician a los estudiantes con necesidades especiales o diversidad; también pueden mejorar la experiencia educativa de todos los estudiantes.



Al fomentar un ambiente de respeto, empatía y colaboración, las escuelas pueden preparar a los estudiantes para vivir y trabajar en una sociedad cada vez más diversa y globalizada.

### **Marco legal**

En Ecuador, la gestión de la diversidad y la promoción de prácticas inclusivas en las unidades educativas están respaldadas por diversas leyes y políticas que buscan garantizar la igualdad de oportunidades y el respeto a la diversidad en el ámbito educativo. Algunas de las bases legales relevantes incluyen: **ACUERDO Nro. MINEDUC-MINEDUC-2025-00015-A**

Artículo 26: Reconoce la educación como un derecho de las personas a lo largo de su vida y un deber ineludible e inexcusable del Estado. Garantiza la igualdad e inclusión social como condición indispensable para el buen vivir.

Artículo 27: Establece que la educación se centrará en el ser humano y garantizará su desarrollo holístico, en el marco del respeto a los derechos humanos, al medio ambiente sustentable y a la democracia; será participativa, obligatoria, intercultural, democrática, incluyente y diversa, de calidad y calidez; impulsará la equidad de género, la justicia, la solidaridad y la paz; y estimulará el sentido crítico, el arte, la cultura física, la iniciativa individual y comunitaria, y el desarrollo de competencias y capacidades para crear, trabajar y tomar decisiones.

El artículo 28 de la Constitución del Ecuador establece que la educación debe responder al interés público, no a intereses individuales o corporativos, y garantiza el acceso universal, la permanencia, la movilidad y el egreso sin discriminación, siendo obligatoria en los niveles inicial, básico y bachillerato o su equivalente.

El artículo 39 de la Constitución de la República del Ecuador manda: “El Estado garantizará los derechos de las jóvenes y los jóvenes y promoverá su efectivo ejercicio a través de políticas y programas, instituciones y recursos que aseguren y mantengan de modo permanente su participación e inclusión en todos los ámbitos, en particular en los espacios del poder público. El Estado reconocerá a las jóvenes y los jóvenes como actores estratégicos del desarrollo del país, y les garantizará la educación, salud, vivienda, recreación, deporte, tiempo libre, libertad de expresión y asociación. El Estado fomentará su incorporación al trabajo en condiciones justas y dignas, con énfasis en la capacitación, la garantía de acceso al primer empleo y la promoción de sus habilidades de emprendimiento

Artículo 47: Garantiza políticas de prevención de las discapacidades y, de manera conjunta con la sociedad y la familia, procura la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad y su integración social.

Reconoce a las personas con discapacidad, entre otros derechos, el de una educación que desarrolle sus potencialidades y habilidades para su integración y participación en igualdad de condiciones.

### **Código de la Niñez y Adolescencia:**

Art. 6.- Igualdad y no discriminación. Todos los niños, niñas y adolescentes son iguales ante la ley y no serán discriminados por causa de su nacimiento, nacionalidad, edad, sexo, etnia; color, origen social, idioma, religión, filiación, opinión política, situación económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad o diversidad cultural o cualquier otra condición propia o de sus progenitores, representantes o familiares.

Art. 7.- Niños, niñas y adolescentes, indígenas y afroecuatorianos. La ley reconoce y garantiza el derecho de los niños, niñas y adolescentes de nacionalidades indígenas y afroecuatorianos, a desarrollarse de acuerdo a su cultura y en un marco de interculturalidad, conforme a lo dispuesto en la Constitución Política de la República, siempre que las prácticas culturales no conculquen sus derechos.

Art. 37.- Derecho a la educación. Los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a una educación de calidad. Este derecho demanda de un sistema educativo que:

1. Garantice el acceso y permanencia de todo niño y niña a la educación básica, así como del adolescente hasta el bachillerato o su equivalente.
2. Respete las culturas y especificidades de cada región y lugar.
3. Contemple propuestas educacionales flexibles y alternativas para atender las necesidades de todos los niños, niñas y adolescentes, con prioridad de quienes tienen discapacidad, trabajan o viven una situación que requiera mayores oportunidades para aprender.
4. Garantice que los niños, niñas y adolescentes cuenten con docentes, materiales didácticos, laboratorios, locales, instalaciones y recursos adecuados y gocen de un ambiente favorable para el aprendizaje. Este derecho incluye el acceso efectivo a la educación inicial de cero a cinco años, y por lo tanto se desarrollarán programas y proyectos flexibles y abiertos, adecuados a las necesidades culturales de los educandos.
5. Que respete las convicciones éticas, morales y religiosas de los padres y de los mismos niños, niñas y adolescentes.

Plan Decenal de Educación: Propone medidas para promover la inclusión y la gestión de la diversidad en las unidades educativas.

### **Acuerdos Ministeriales:**



Acuerdo Ministerial 0295-13: Define los objetivos de la educación inclusiva, entre los que se incluyen fomentar el respeto a la diferencia, la tolerancia, la solidaridad, la convivencia armónica y la práctica del diálogo y resolución de conflictos.

Estas leyes y políticas, en conjunto, forman un marco legal sólido que respalda la inclusión educativa en Ecuador y busca garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus características o condiciones, tengan acceso a una educación de calidad en un ambiente de respeto y valoración de la diversidad.

Acuerdos y compromisos internacionales

Declaración Universal de los Derechos Humanos: Reconoce el derecho a la educación para todas las personas.

Informe Warnock establece que la educación es un derecho de todos y que la diversidad es común en todas las instituciones educativas.

Declaración Mundial sobre Educación para Todos: Afirma la educación como un derecho fundamental y establece objetivos para lograr la universalización del acceso a la educación.

Declaración de Salamanca: Reconoce el derecho de todas las personas a una educación inclusiva y de calidad.

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad: Garantiza los derechos de las personas con discapacidad y promueve su inclusión en todos los ámbitos de la vida. El propósito de la presente Convención es promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad, y promover el respeto de su dignidad inherente.

Las personas con discapacidad incluyen a aquellas que tengan deficiencias físicas, mentales, intelectuales o sensoriales a largo plazo que, al interactuar con diversas barreras, puedan impedir su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con las demás.

Según diversos autores, la legislación ecuatoriana en torno a la educación inclusiva es un marco robusto y necesario para la creación de un sistema educativo equitativo.

El artículo 39 de la Constitución de la República del Ecuador, junto con otras normativas como el artículo 28, subraya el compromiso del Estado con la inclusión de todos los estudiantes, independientemente de sus características o condiciones. Sin embargo, autores como Ainscow y Booth y Ainscow señalan que la implementación efectiva de políticas inclusivas va más allá de la creación de marcos legales y requiere una transformación profunda en las prácticas educativas y organizacionales.



Estos autores sostienen que la inclusión educativa no puede reducirse a un simple acto de integración, sino que debe implicar un cambio en la cultura institucional, en las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa y en la práctica pedagógica cotidiana.

Por otro lado, la educación inclusiva debe concebirse como un proceso dinámico, en constante adaptación a las necesidades cambiantes de los estudiantes y sujeto a una evaluación continua. Si bien la legislación ecuatoriana establece principios fundamentales en favor de la inclusión, la realidad en muchas instituciones educativas revela esfuerzos aún limitados y fragmentados. La gestión de la diversidad exige un enfoque integral que comprometa no solo a los docentes, sino también a todos los actores de la comunidad educativa, incluidos los padres de familia y la sociedad en general.

Sin una participación activa, informada y comprometida de todos los sectores, las políticas de inclusión corren el riesgo de permanecer como declaraciones formales, sin traducirse en transformaciones significativas en la experiencia educativa del alumnado. Finalmente, de acuerdo con autores como Haug, la inclusión educativa debe ser vista como una responsabilidad compartida, donde el sistema educativo debe ofrecer un entorno flexible que permita la participación plena de todos los estudiantes, respetando sus derechos y promoviendo su desarrollo en igualdad de condiciones.

## CAPÍTULO 2: METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE LA INVESTIGACIÓN Y ESTUDIO DIAGNÓSTICO

La metodología empleada en la elaboración del proyecto se fundamenta en un enfoque mixto, combinando tanto métodos cuantitativos como cualitativos. Esta metodología abarca una investigación de campo y un análisis documental de bibliografía especializada en el área de estudio, incluyendo material sobre la gestión de la diversidad y las prácticas inclusivas en instituciones educativas. Su propósito es responder a las preguntas de investigación y alcanzar los objetivos establecidos.

Este estudio se fundamenta en un enfoque metodológico estructurado y sistemático que garantiza la rigurosidad, validez y confiabilidad de los hallazgos. Esta metodología es considerada la columna vertebral de la investigación, pues proporciona la estructura necesaria para realizar un análisis científico y ordenado, asegurando que los resultados sean no solo válidos, sino también relevantes para la comunidad académica y otros interesados (Miguélez, 2006).

Asimismo, los estudios que adoptan una metodología reconocida y ampliamente aceptada contribuyen de manera significativa al avance del conocimiento en su área de estudio. En resumen, la metodología no solo guía el desarrollo del proyecto, sino que también asegura la calidad y credibilidad de los resultados obtenidos, aspectos fundamentales para el progreso del conocimiento científico y su aplicación práctica ( Bernal , 2010, pág. 16).

En alcance de esta investigación es de tipo descriptivo, se busca llevar a cabo estudios de carácter narrativo lo que permite describir representaciones teóricas, estrategias, métodos y enfoques que los docentes y las instituciones educativas emplean para gestionar la diversidad en el aula. La población objeto de este estudio está compuesta por docentes de la institución educativa. El proceso metodológico se divide en varias fases: comienza con un análisis inicial, seguido por la modelación de la propuesta y finaliza con su validación.

Esta secuencia es fundamental para abordar el problema de manera sistemática y estructurada. Implica un análisis exhaustivo de la situación actual, con el fin de identificar y destacar las causas que originan las dificultades en la gestión de la diversidad y las prácticas inclusivas. A través de la recopilación y análisis de datos, se asegura el cumplimiento de los objetivos necesarios para obtener una visión clara del problema.

En la fase de modelación de la propuesta, se diseñan estrategias y planes de acción detallados proponiendo políticas de inclusión en el Código de Convivencia, así como estrategias específicas para la institución educativa en cuestión.



Esto garantiza que la propuesta sea práctica y se adapte a las necesidades del contexto en el que se implementará. Finalmente, la propuesta desarrollada se somete a un proceso de validación, en el que expertos revisan y evalúan su contenido, proporcionando retroalimentación y sugerencias para mejorarla. Este proceso de validación asegura que la solución propuesta sea efectiva y viable, aumentando así las probabilidades de éxito.

### **Contextualización y operacionalización de las variables**

La matriz permite que las variables sean medidas de manera consistente y precisa siendo fundamentales en el proceso de planificación y ejecución de investigaciones.



**Tabla 1**

Operacionalización de las variables

<b>Variables</b>	<b>Definición</b>	<b>Dimensión</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Instrumentos</b>
Variable independiente: Gestión de la diversidad	Capacidad de las organizaciones para reconocer, valorar y aprovechar la diversidad. (Sánchez, et al., 2021)	Convivencia	Respeto hacia la diversidad culturales.	1,2	Encuesta
		Formación continua	Capacitación de docentes en diversidad e inclusión	3,4,5	
		Políticas de inclusión	Normativas que promuevan la igualdad de oportunidades a los estudiantes	6,7	
Variable dependiente: Prácticas inclusivas	Acciones diseñadas para garantizar que todos los estudiantes tengan la oportunidad de participar plenamente en el proceso educativo (Acosta, 2023).	Estrategias pedagógicas	Estrategias de enseñanza para la diversidad del alumnado	8,9,10	Encuesta
		Capacitaciones periódicas	Reuniones de capacitación y talleres colaborativos y metodologías inclusivas.	11,12	
		Comunidades de aprendizaje	Fomentar la participación comunitaria.	13,14,15	

**Fuente:** Elaborado por los autores (2024)

### **Enfoque de la Investigación**

El enfoque es de tipo mixto, es decir, tanto cuantitativo como cualitativo. Según Otero-Ortega (2018) un enfoque cuantitativo “Se da a partir de la recolección, la medición de parámetros, la obtención de frecuencias y estadígrafos de población. Plantea un problema de estudio delimitado y concreto. Sus preguntas de investigación versan sobre cuestiones específicas” (p. 3). El enfoque mixto involucra números y estadísticas que explican el fenómeno en estudio.

En cuanto al enfoque cualitativo Salazar-Escorcía (2020) indica que “el mundo social está construido de significados y símbolos, por lo que la investigación cualitativa puede ser vista como el intento de obtener una comprensión profunda de los significados” (p. 103). Este enfoque por el contrario del cuantitativo, no comprende números o datos estadísticos, sólo cualidades.

Se optó por un enfoque mixto en esta investigación, ya que permite obtener una visión más completa del fenómeno estudiado. El enfoque cuantitativo proporcionó datos objetivos y medibles, facilitando el análisis de patrones, frecuencias y relaciones estadísticas entre variables, lo que brindó una base sólida para respaldar los hallazgos.

Por su parte, el enfoque cualitativo fue fundamental para explorar los aspectos más profundos y subjetivos del fenómeno, como percepciones, actitudes y significados que no podrían captarse únicamente a través de cifras. Este enfoque permitió comprender la realidad desde la perspectiva de los participantes, enriqueciendo el análisis con una visión más humana y contextual.

En conjunto, el enfoque mixto resultó esencial para abordar el problema de investigación de manera integral, combinando la objetividad de los datos cuantitativos con la profundidad interpretativa de los cualitativos.

### **Alcance de la Investigación**

El alcance es descriptivo, el cual según Valle (2022) concuerda con un tipo de investigación que representa “con detalle una realidad acotada, una situación determinada, o la actuación, el sentir o las percepciones de un grupo de personas en un contexto puntual” (p. 15), al respecto, en este trabajo se analiza una realidad y situación, que se corresponde con la gestión en la diversidad para fortalecer las prácticas inclusivas en la Unidad Educativa Juan Montalvo.

El alcance de la investigación es crucial porque determina los límites y la extensión de un estudio, asegurando que la investigación sea manejable y los resultados sean relevantes y precisos.

Esto tiene varias implicaciones importantes, entre ellas la preeminencia que establece las garantías de que la investigación sea significativa, enfocándose en áreas que realmente aporten al conocimiento o a la práctica en el campo. Además, permite una planificación adecuada de los recursos necesarios, definiendo las posibles aplicaciones y limitaciones de los resultados, indicando hasta dónde pueden generalizarse las conclusiones (Ramos, 2020).

### **Declaración y justificación del tipo de investigación**

El proyecto que se presenta tiene como fin principal promover un ambiente educativo inclusivo que respete y valore la diversidad entre los estudiantes, y que pueda gestionarse a través de los directivos y llevarse a la práctica por los docentes. Estos tienen la responsabilidad de fomentar un entorno en el que todos los estudiantes se sientan valorados y aceptados, promoviendo así un espacio de aprendizaje que celebre y potencie la diversidad. Al reconocer y valorar la diversidad, y al proponer prácticas inclusivas, se puede asegurar que todos los estudiantes tengan la oportunidad de alcanzar su máximo potencial y contribuir positivamente a la sociedad.

### **Investigación Descriptiva**

Según (Cauas, 2015) Este estudio se dirige fundamentalmente a la descripción de fenómenos sociales o educativos en una circunstancia temporal y especial determinada.

Si bien la investigación descriptiva es fundamental, es importante reconocer sus limitaciones. Aunque nos ofrece una fotografía detallada de un momento específico, no nos explica el porqué de las cosas. Para comprender las causas y efectos, necesitamos recurrir a otros tipos de investigación. Sin embargo, considero que la descripción es el primer paso necesario para cualquier análisis más profundo.

La investigación descriptiva permite analizar de manera detallada una realidad específica, proporcionando un marco claro para comprender sus características, dinámicas y tendencias. A través de este enfoque, es posible responder interrogantes fundamentales como: ¿qué aspectos definen a un grupo de personas?, ¿cómo evoluciona un fenómeno en el tiempo y el espacio?, o ¿cuál es el valor actual y la tendencia de una variable de interés?

Este tipo de estudio es esencial para establecer una base sólida sobre la cual se pueden desarrollar investigaciones más profundas, ya sean explicativas o experimentales.

Su principal aporte radica en la precisión con la que describe las características de un fenómeno sin intervenir en él, proporcionando información clave para la toma de decisiones, la formulación de políticas y el diseño de estrategias en diversos ámbitos, como la educación y la salud.

En el contexto de la investigación educativa, la metodología descriptiva resulta particularmente útil para la caracterización de las prácticas docentes, la evaluación de las condiciones de inclusión en las instituciones y la identificación de necesidades específicas de formación. Su valor radica en ofrecer una visión objetiva y fundamentada de la realidad, contribuyendo así al diseño de políticas y estrategias basadas en evidencia empírica. Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*, 2, 1-11.

La investigación de campo según Sánchez (2020), permite obtener datos directamente de la realidad, analizándolos tal como se presentan, sin manipular variables, pero describiéndolas, interpretándolas y comprendiendo su naturaleza y componentes.

Este enfoque, se lleva a cabo en el propio lugar donde se encuentra el objeto de estudio; en este caso, la Unidad Educativa Juan Montalvo. Este tipo de investigación proporciona una base sólida para el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos.

Además, es una investigación transversal porque se observó el fenómeno en un solo lapso de tiempo, en el periodo académico 2023-2024. Según Baena (2018) una investigación transversal es un tipo de investigación observacional que analiza datos de variables recopiladas en un período de tiempo sobre una población muestra o subconjunto predefinido. Los datos recopilados en este tipo de estudio provienen de personas que son similares en todas las variables, excepto aquella que está siendo estudiada, la cual permanece constante.

### **Métodos empleados y sus propósitos en el contexto de investigación**

Los métodos empleados fueron tanto el teórico como el empírico los cuales son esenciales en la investigación científica. El método teórico permite una revisión exhaustiva y completa de modelos y teorías, mientras que el método empírico proporciona la evidencia necesaria para validar esas teorías. Juntos, ofrecen un enfoque completo y riguroso para entender y explicar fenómenos complejos ya que el método teórico se centra en la construcción y el desarrollo de las teorías basadas en lógica y análisis conceptual, mientras que el método empírico se basa en la observación y la experimentación (López & Ramos, 2021)

Específicamente, el presente trabajo, se basó en teorías y en la observación y medición. Particularmente, se obtuvo conocimiento teórico y también con la observación de la realidad, con la experiencia adquirida. En principio se hizo la identificación del problema y se definieron los objetivos.

Después se hizo la conceptualización de las variables para luego llevar a cabo una observación inicial identificando las condiciones y el conocimiento que tienen tanto docentes como alumnos sobre la falta de inclusión y la gestión deficiente de la diversidad en la Unidad Educativa Juan Montalvo.

Se recolectaron los datos por medio de encuesta a los alumnos y entrevista a los docentes y se utilizó el método cuantitativo de análisis de datos en el primer caso y el cualitativo en el segundo. Se identificaron patrones y tendencias en los datos que indicaron las áreas problemáticas y oportunidades para mejorar la inclusión y la gestión a la diversidad lo que orientó hacia la formulación de una política.

La presente investigación destaca que una gestión efectiva de la diversidad ofrece beneficios significativos para todos los estudiantes. Los entornos educativos inclusivos no solo promueven la empatía, la colaboración y el respeto mutuo, habilidades esenciales para la vida en sociedad, sino que también mejoran los resultados académicos al brindar una educación personalizada y adaptada a las necesidades individuales. Sin embargo, para que este enfoque sea efectivo, es fundamental contar con legislaciones y políticas educativas nacionales e internacionales que fomenten la inclusión y la equidad en el sistema educativo. Estas normativas deben ser claras, aplicables y diseñadas para facilitar su implementación en las unidades educativas, alineándose con las mejores prácticas internacionales en educación, como las promovidas por la UNESCO (2020)

En una sociedad cada vez más global y diversa, resulta imprescindible preparar a los estudiantes para vivir y trabajar en un mundo donde la diversidad es la norma. Una educación inclusiva prepara a los estudiantes para valorar y gestionar las diferencias, contribuyendo a una sociedad más justa, equitativa y cohesionada. Esto requiere una formación continua para los docentes y el personal administrativo en temas de diversidad e inclusión, asegurando la implementación de estrategias pedagógicas inclusivas. Asimismo, es necesario establecer políticas y procedimientos que promuevan la equidad en todos los aspectos de la vida escolar. Además, se deben revisar y adaptar los currículos educativos para garantizar que sean inclusivos y respondan a las necesidades y características de todos los estudiantes.

También es crucial crear espacios y mecanismos que promuevan la participación activa de los estudiantes en la toma de decisiones y en la vida escolar, asegurando que todas las voces sean escuchadas y valoradas (Ministerio de Educación, 2019).

Por otro lado, el establecimiento de alianzas con las familias y la comunidad es esencial para fomentar el respeto a la diversidad tanto dentro como fuera del entorno escolar.

La gestión de la diversidad no solo fortalece las prácticas inclusivas, sino que constituye un proyecto fundamental para garantizar un entorno educativo equitativo, de calidad y alineado con las demandas de una sociedad diversa y en constante transformación.

### **Instrumentos derivados de la metodología seleccionada**

Para obtener la información pertinente sobre el problema en estudio, como se indica en el párrafo anterior, se utilizó la técnica de la encuesta “que, mediante la utilización de cuestionarios estandarizados, permite indagar sobre múltiples temas de los individuos o grupos estudiados: hechos, actitudes, creencias, opiniones, pautas de consumo, hábitos, prejuicios predominantes e intenciones de voto” (Katz et al., 2019, p. 2). Al respecto, se utilizó un cuestionario estandarizado con preguntas cerrada a los docentes para conocer su opinión.

Se utilizó el grupo focal que es una metodología cualitativa que permite recopilar información detallada sobre las percepciones y experiencias de un grupo de participantes respecto a un tema específico, facilitando una discusión moderada. En este caso, las interrogantes y las opciones de respuesta cerrada se pueden indagar los temas sobre las prácticas inclusivas y la gestión de la diversidad, complementando la información.

Las encuestas fueron validadas por un grupo de cuatro expertos, todos magísteres en educación de la Unidad Educativa Juan Montalvo. Se formularon 15 preguntas cerradas, cuyo contenido fue sometido a un proceso de validación por juicio de expertos, con el fin de evaluar su pertinencia, claridad y coherencia.

Este procedimiento permitió garantizar la validez del instrumento, asegurando que las preguntas fueran adecuadas para el objetivo del estudio y que la recolección de datos cumpliera con los criterios de rigurosidad metodológica.

### **Delimitación de la población y muestra**

En el ámbito de la investigación, el concepto de población y muestra constituye un pilar fundamental para la validez y generalización de los resultados obtenidos, la elección adecuada de la población y la muestra es crucial en toda investigación. La población engloba a todos los individuos o elementos que comparten características similares y son de interés para el estudio. La muestra, por su parte, es un segmento representativo de esa población, seleccionado para realizar el análisis (Vizcaíno y otros, 2023). Una investigación rigurosa se caracteriza por la selección de una muestra pertinente que capture la diversidad de experiencias y perspectivas relacionadas con el problema de estudio.

Cuando hablamos de población en una investigación, estamos refiriéndonos al conjunto total de elementos que comparten una característica en común y que son de interés para nuestro estudio. En este caso específico, la población es el grupo completo de todos los docentes que trabajan en la Unidad Educativa Juan Montalvo, que son 80 maestros, esta selección nos puede proporcionar resultados más efectivos y verídicos, así como nos permitirá identificar fortalezas y áreas de mejora en la práctica inclusivas de los docentes.

En este estudio, se decidió no extraer una muestra representativa, sino trabajar con la población total de docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo (80 maestros). Esta decisión se basa en la necesidad de obtener una visión completa y precisa de las prácticas inclusivas de los docentes, dado que la totalidad de los participantes tiene un conocimiento y experiencia directa con el tema de la gestión de la diversidad en el contexto educativo.

Al incluir a todos los docentes, se asegura que la información recolectada refleje la diversidad de enfoques, perspectivas y necesidades, lo que contribuirá a una comprensión más profunda de las fortalezas y áreas de mejora en la implementación de prácticas inclusivas.

Además, considerando que la población es relativamente pequeña (80 docentes), se consideró que la inclusión de todos los miembros permitiría obtener resultados más representativos y confiables, eliminando los riesgos que podrían surgir al seleccionar una muestra. De esta manera, se garantiza que los resultados sean lo más completos y aplicables posible, lo que resulta esencial para proponer estrategias efectivas y personalizadas para mejorar las prácticas inclusivas en la institución. Trabajar con la población completa permite abordar de manera integral el problema de estudio, asegurando que las conclusiones y recomendaciones sean válidas para todo el colectivo docente de la Unidad Educativa Juan Montalvo.

### **Estadígrafos o técnicas de estadísticas empleadas**

Para el desarrollo de la presente investigación se utilizaron técnicas estadísticas descriptivas, con el propósito de organizar, resumir e interpretar los datos cuantitativos obtenidos mediante encuestas aplicadas a los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo. Los instrumentos fueron diseñados para identificar percepciones, prácticas y desafíos relacionados con la inclusión educativa y la convivencia escolar. Entre las técnicas aplicadas se encuentran el uso de frecuencias absolutas y relativas, que permitieron calcular el porcentaje de respuestas por cada ítem y reconocer tendencias generales en la opinión docente. Asimismo, se emplearon promedios porcentuales para sintetizar el grado de aceptación o desacuerdo frente a temas clave como el uso de tecnologías, la formación continua y las políticas inclusivas.

La información se complementó mediante el uso de gráficos estadísticos (barras y circulares), lo que facilitó la visualización de los datos y su interpretación comparativa.

Además, se recurrió al uso de tablas de distribución y análisis cruzado para explorar relaciones entre variables específicas. Estas herramientas estadísticas permitieron identificar tanto los avances como las limitaciones presentes en la implementación de prácticas inclusivas dentro del contexto educativo, constituyendo una base sólida para la propuesta de mejoras institucionales.

### **Estrategia metodológica**

La estrategia metodológica se desarrolló a través de un proceso secuencial y riguroso. En primer lugar, se formuló el problema de investigación, definiendo claramente los objetivos y las preguntas que guiarían el estudio. A continuación, se diseñó el enfoque metodológico, seleccionando las técnicas de recolección de datos más adecuadas, siendo en este caso la aplicación de una encuesta. Una vez obtenidos los datos, estos fueron organizados y analizados minuciosamente, permitiendo la identificación de patrones y la elaboración de respuestas a las preguntas de investigación. Finalmente, los hallazgos fueron interpretados en el contexto del problema planteado, y los resultados se presentaron de forma clara, coherente y estructurada, asegurando su comprensión y relevancia.

### **Descripción de la metodología de acuerdo con las tareas de la investigación**

**Etapa del estudio Teórico:** Esta fase de la investigación consistió en un estudio teórico que permitió identificar y delimitar las variables de análisis, específicamente la gestión de la diversidad y las prácticas inclusivas. Para ello, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la literatura, que implicó la recolección, lectura crítica y análisis de fuentes pertinentes al tema. Este proceso facilitó el desarrollo de ideas clave, así como la identificación de teorías, enfoques y conceptos fundamentales. Como resultado, se elaboró el marco teórico de la investigación, estructurado en antecedentes, fundamentos teóricos, base conceptual y marco legal, lo que proporcionó el sustento necesario para orientar y fundamentar el desarrollo del estudio.

**Etapa de diagnóstico inicial:** En esta etapa se definió e identificó el problema sobre diversidad e inclusión en la Unidad Educativa Juan Montalvo.

En la etapa siguiente se realizó una propuesta sobre una política para fortalecer la gestión en la diversidad y fomentar la inclusión en la Unidad Educativa Juan Montalvo, política a ser incluida en el Código de Convivencia de la Institución.

**Etapas de la modelación de la propuesta:** Consistió en el diseño detallado de estrategias y planes de acción orientados a fortalecer la inclusión educativa en la Unidad Educativa Juan Montalvo. En esta fase, se formularon políticas específicas para ser incorporadas en el Código de Convivencia, con el propósito de mejorar la gestión de la diversidad y fomentar prácticas inclusivas en la institución.

El proceso de modelación se basó en un análisis previo de la realidad institucional, donde se consideró tanto las barreras existentes para la inclusión como los recursos disponibles para su implementación. Se establecieron principios rectores que guiaron la construcción de las políticas, entre ellos la equidad, la participación activa de la comunidad educativa y el respeto a la diversidad cultural, étnica, lingüística y de capacidades.

A su vez, se diseñaron mecanismos específicos de implementación y seguimiento para garantizar que las políticas propuestas no solo quedaran en el plano teórico, sino que fueran aplicadas de manera efectiva dentro del entorno escolar. Estos mecanismos incluyen la capacitación continua de los docentes en prácticas inclusivas, la promoción de espacios de diálogo con la comunidad educativa y la elaboración de indicadores de evaluación para medir el impacto de la propuesta a lo largo del tiempo.

**Etapas del diagnóstico final o validación de la propuesta:** Se procedió a su validación mediante el método de juicio de expertos, se aseguró así su viabilidad y pertinencia dentro del contexto educativo. Para este proceso, se consideró la selección de especialistas con título de cuarto nivel y con experiencia en áreas clave como educación inclusiva y gestión educativa.

En conclusión, la validación de la propuesta confirmó su importancia y viabilidad dentro de la Unidad Educativa Juan Montalvo, se resalta la necesidad de un compromiso institucional para su correcta implementación y sostenibilidad a largo plazo.

**Presentación de los resultados del estudio diagnóstico**

**Análisis de resultados de docentes**

En la encuesta realizada a los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo, se ha obtenido información valiosa para comprender mejor la distribución del personal docente y sus perspectivas sobre la gestión de la diversidad y la inclusión. En cuanto a la distribución de género, el 31% de los docentes encuestados son mujeres, mientras que el 49% son hombres, lo que refleja una mayor representación masculina dentro del equipo docente. Esta información nos permite identificar áreas clave para seguir promoviendo la equidad y fortalecer las prácticas inclusivas dentro de la institución.

Como se observa en el cuestionario. (**Anexo A**).

Sexo del encuestado

**Tabla 2**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	31	34,1	38,8	38,8
	Masculino	49	53,8	61,3	100,0
	Total	80	87,9	100,0	

**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

**Figura 3**



**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

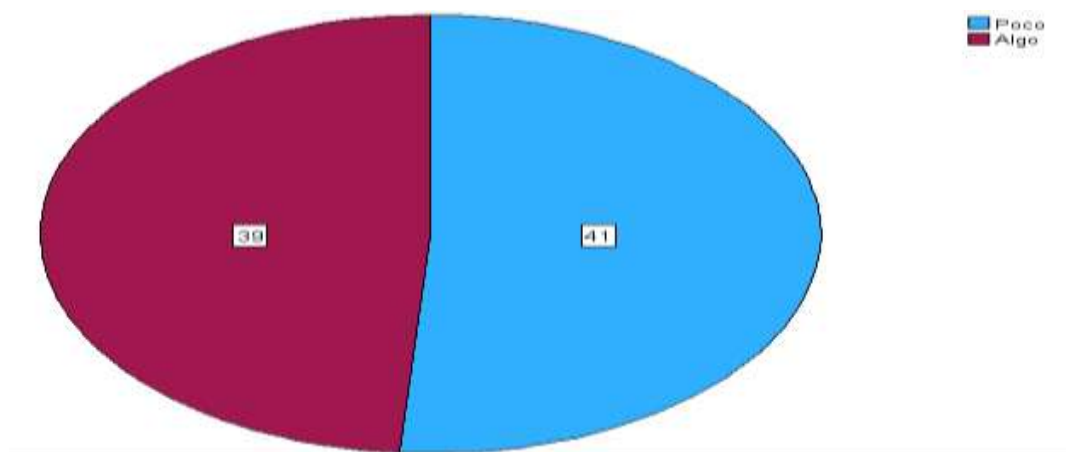
**Pregunta 1:** ¿De qué manera las normas institucionales del colegio fomentan el respeto mutuo y la convivencia armoniosa entre estudiantes y docentes?

**Tabla 3**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	41	45,1	51,25	51,2
	Algo	39	42,9	48,75	100,0
	Total	80	87,9	100,0	
Perdidos	Sistema	11	12,1		
Total		91	100,0		

**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

**Figura 4**



**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

### Análisis

Los resultados de la encuesta aplicada a los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo revelan que el 80% considera que las normas institucionales no tienen un impacto plenamente satisfactorio en la promoción del respeto y la convivencia. El 51,25% percibe una influencia limitada, mientras que el 48,75% reconoce un efecto moderado, lo que refleja una percepción general de insuficiencia en la efectividad y aplicación de dichas normas. Esta situación sugiere debilidades en su implementación, claridad y difusión, así como una posible falta de formación sobre su contenido y objetivos. Por ello, se recomienda revisar y fortalecer el marco normativo institucional, acompañado de estrategias integrales que impulsen el compromiso colectivo con una convivencia basada en el respeto y la inclusión.

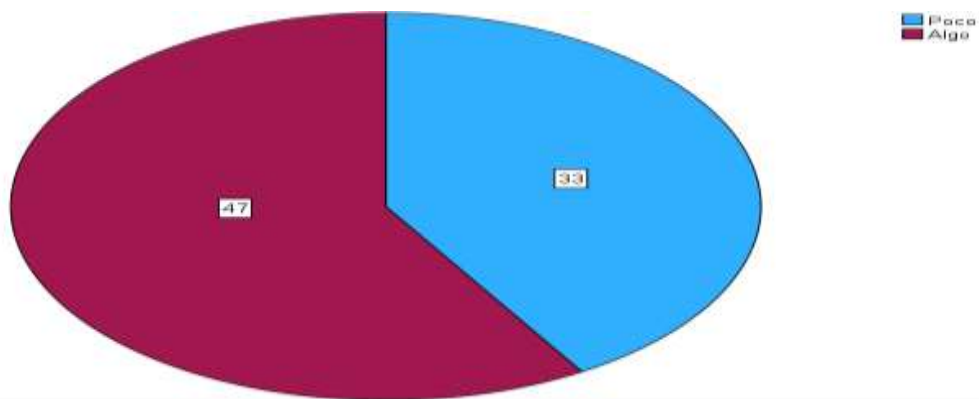
**Pregunta 2:** ¿Con que frecuencia la institución promueven acciones destinada a fomentar el respeto hacia la diversidad cultural y étnica entre estudiantes?

**Tabla 4**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Poco	33	36,3	41,25	41,2
	Algo	47	51,6	58,75	100,0
	Total	80	87,9	100,0	
Perdidos	Sistema	11	12,1		
Total		91	100,0		

**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

**Figura 5**



**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

### Análisis

El 41,25% de los docentes percibe que las acciones de la institución para fomentar el respeto hacia la diversidad cultural y étnica son insuficientes o poco frecuentes, lo que indica una posible falta de consistencia en la implementación de políticas inclusivas. Por otro lado, el 58,75% reconoce que se están realizando algo de esfuerzos, pero estos no son suficientes ni sistemáticos, lo que limita su impacto. En general, los resultados muestran que, aunque existen iniciativas, hay una brecha significativa en la frecuencia y efectividad de las acciones destinadas a promover el respeto hacia la diversidad, lo que sugiere la necesidad de mejorar y fortalecer las políticas inclusivas dentro de la institución.

Los resultados muestran que la mayoría de los docentes perciben que las acciones de la institución para fomentar el respeto a la diversidad cultural y étnica son insuficientes y poco frecuentes.

Esto indica la necesidad de reforzar las políticas inclusivas y elaborar estrategias educativas más consistentes y efectivas. Las acciones deben ser más visibles y aplicadas tanto en el aula como en la cultura institucional, involucrando a todo el personal educativo para lograr una transformación en la convivencia escolar.

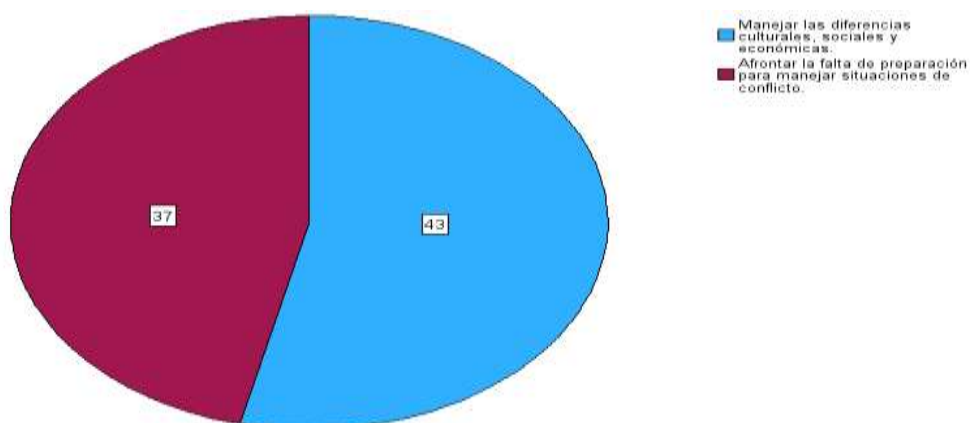
**Pregunta 3:** ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los docentes al trabajar con estudiantes para promover una mejor convivencia escolar?

**Tabla 5**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Manejar las diferencias culturales, sociales y económicas.	43	47,3	53,75	53,8
	Afrontar la falta de preparación para manejar situaciones de conflicto.	37	40,7	46,25	100,0
	Total	80	87,9	100,0	
Perdidos	Sistema	11	12,1		
	Total	91	100,0		

**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

**Figura 6**



**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

### Análisis

El 53,75% de los docentes identifica como principal desafío para una convivencia escolar adecuada el manejo de las diferencias culturales, sociales y económicas, así como las dificultades relacionadas con la disciplina y el comportamiento estudiantil. Además, el 46,25% señala que la falta de preparación para abordar conflictos, junto con la escasez de recursos y formación, limita significativamente su capacidad para enfrentar estos retos de manera efectiva.

Estos porcentajes evidencian una necesidad urgente de fortalecer la formación docente y dotar a las instituciones educativas de los recursos necesarios. Solo así se podrán implementar estrategias más pertinentes e inclusivas que favorezcan un clima escolar armónico y respetuoso de la diversidad.

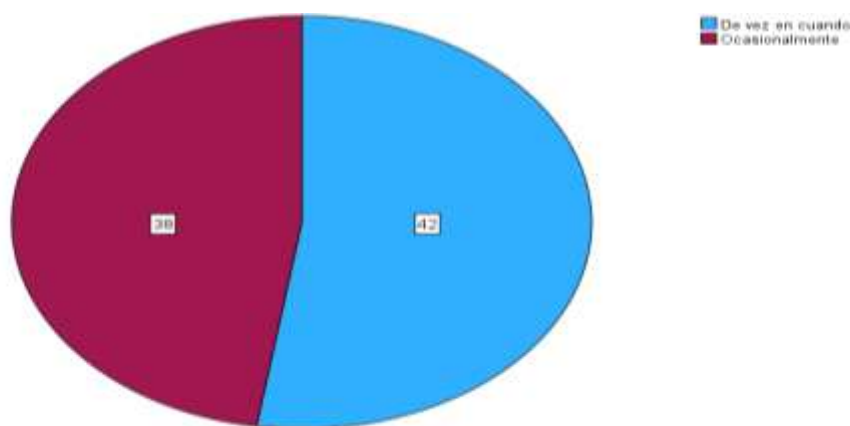
**Pregunta:4** ¿Con qué frecuencia participa en programas de formación continua relacionados con la inclusión y la participación en la comunidad escolar?

**Tabla 6**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De vez en cuando	42	46,2	52,5	52,5
	Ocasionalmente	38	41,8	47,5	100,0
	Total	80	87,9	100,0	
Perdidos	Sistema	11	12,1		
	Total	91	100,0		

**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

**Figura 7**



**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

#### Análisis

El 52,5% de los docentes participa de vez en cuando en programas de formación continua, mientras que el 47,5% lo hace de forma ocasional, estos datos reflejan un interés general por la capacitación, especialmente en temas de inclusión y participación escolar, pero también evidencian una falta de regularidad que podría estar relacionada con la accesibilidad, disponibilidad o motivación para participar más frecuentemente. Ante esta realidad, es necesario que la institución educativa implemente estrategias más sistemáticas y accesibles que fomenten una participación continua en estos programas.

Además, la formación en inclusión debe ser constante y dirigida a toda la comunidad educativa, como parte de un enfoque integral para fortalecer la convivencia, el respeto a la diversidad y la participación activa dentro del entorno escolar.

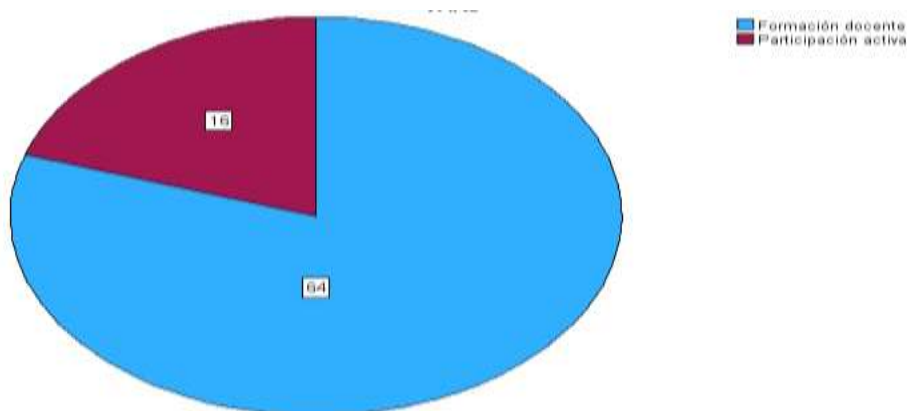
**Pregunta:5** ¿Cuáles de los siguientes aspectos prioriza las practica inclusivas?

**Tabla 7**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Formación docente	64	70,3	80,0	80,0
	Participación activa	16	17,6	20,0	100,0
	Total	80	87,9	100,0	
Perdidos	Sistema	11	12,1		
	Total	91	100,0		

**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

**Figura 8**



**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

### Análisis

El 80,0% de los docentes prioriza la atención a la diversidad, lo que evidencia un alto nivel de compromiso con la creación de un entorno escolar accesible, equitativo y sensible a las diferencias culturales, lingüísticas y socioeconómicas de los estudiantes. Esta perspectiva resalta la importancia que se otorga a la inclusión como eje fundamental de la práctica docente, orientada a responder a las distintas necesidades del alumnado. Por su parte, el 20,0% de los docentes destaca otros aspectos como la formación emocional, social y el trabajo colaborativo, lo que refleja una visión más amplia e integral de la inclusión. Esta diversidad de enfoques sugiere que, si bien la atención a la diversidad es una prioridad, también existe conciencia sobre la importancia de formar a los estudiantes en todas sus dimensiones.

Por ello, es clave que las instituciones educativas fortalezcan tanto las estrategias de atención a la diversidad como los programas de desarrollo socioemocional, para consolidar una educación inclusiva y de calidad.

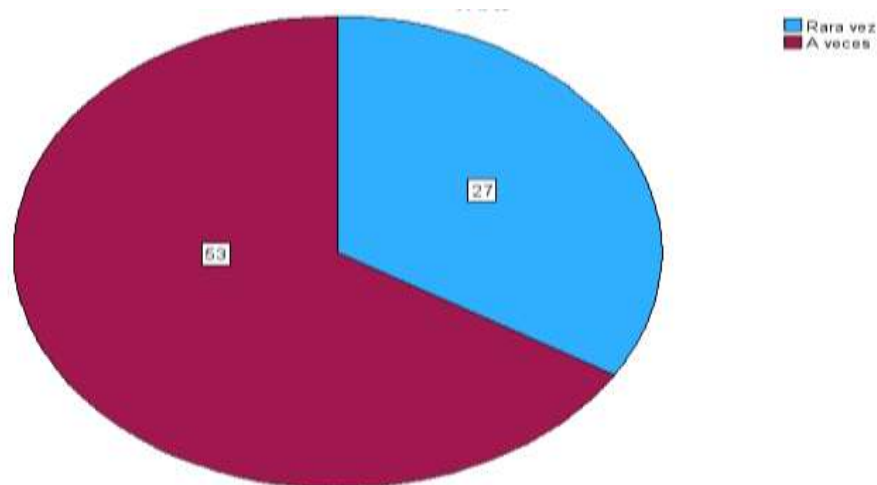
**Pregunta:6** ¿Considera que las políticas institucionales apoyan adecuadamente las prácticas inclusivas?

**Tabla 8**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	27	29,7	33,75	33,8
	A veces	53	58,2	66,25	100,0
	Total	80	87,9	100,0	
Perdidos	Sistema	11	12,1		
	Total	91	100,0		

**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

**Figura 9**



**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

### Análisis

El 66,25% de los docentes percibe que las políticas institucionales apoyan las prácticas inclusivas de forma ocasional, lo que refleja una intención positiva por parte de la institución, aunque no siempre sostenida ni sistemática. En contraste, el 33,75% considera que dicho respaldo es escaso, lo que pone en evidencia debilidades en la implementación, la comunicación o la disponibilidad de recursos que dificultan una inclusión efectiva y continua.

Esta combinación de percepciones sugiere que, aunque existen esfuerzos por parte de la institución para fomentar la inclusión, aún persisten desafíos importantes que deben ser atendidos. Por tanto, es fundamental fortalecer las políticas institucionales mediante estrategias más sólidas, recursos adecuados y una aplicación coherente con la cultura educativa, con el fin de garantizar una inclusión duradera y verdaderamente transformadora.

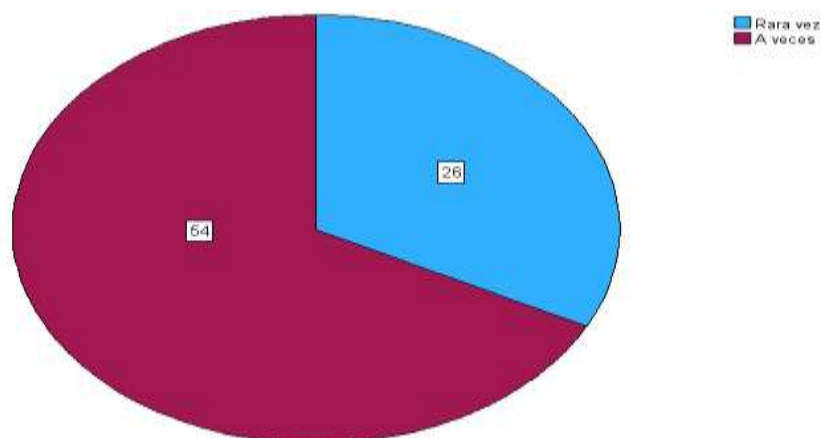
**Pregunta:7** ¿Utiliza herramientas tecnológicas para apoyar la inclusión en el aula?

**Tabla 9**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	26	28,6	32,5	32,5
	A veces	54	59,3	67,5	100,0
	Total	80	87,9	100,0	
Perdidos	Sistema	11	12,1		
	Total	91	100,0		

**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

**Figura 10**



**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

### Análisis

El 32,5% de los docentes utiliza herramientas tecnológicas para apoyar la inclusión, lo que refleja un uso limitado pero positivo de la tecnología en el aula. Sin embargo, el 67,5% no las emplea de manera significativa, lo que podría estar relacionado con barreras como la falta de recursos, capacitación o infraestructura. Esta situación indica que, aunque algunos educadores aprovechan la tecnología para promover la inclusión, su integración no es generalizada ni efectiva. Aunque se reconoce el valor de las herramientas tecnológicas en la inclusión educativa, la mayoría de los docentes no las emplea de manera consistente.

Esto subraya la necesidad de invertir en recursos y formación adecuados para superar las limitaciones actuales y garantizar que las tecnologías se utilicen de manera integral en las prácticas inclusivas.

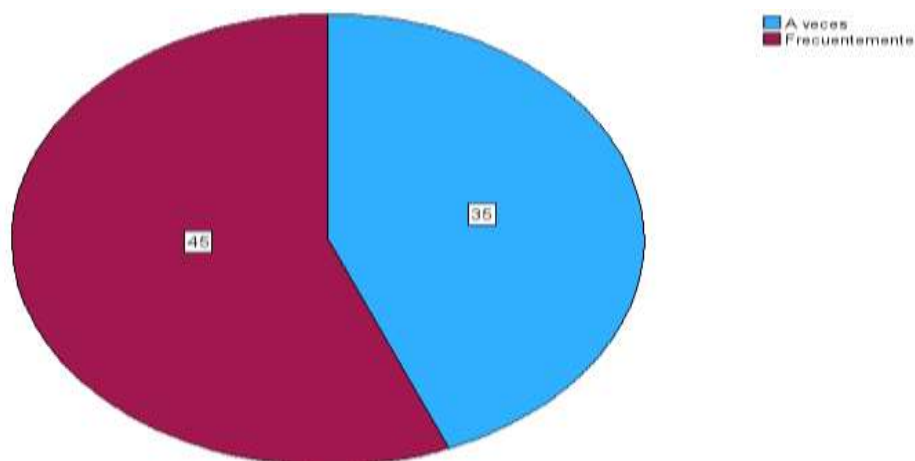
**Pregunta 8:** ¿En qué medida considera que sus prácticas inclusivas contribuyen a las diversas necesidades, características y estilos de aprendizaje de los estudiantes en su aula?

**Tabla 10**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	35	38,5	43,75	43,8
	Frecuentemente	45	49,5	56,25	100,0
	Total	80	87,9	100,0	
Perdidos	Sistema	11	12,1		
	Total	91	100,0		

**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

**Figura 11**



**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

### Análisis

El 43,75% de los docentes cree que sus prácticas inclusivas son efectivas para abordar las diversas necesidades y estilos de aprendizaje de los estudiantes, lo que indica una implementación adecuada de estrategias adaptativas. Sin embargo, el 56,25% considera que estas prácticas no son completamente eficaces y requieren más recursos, formación y estrategias específicas para atender mejor la diversidad en el aula. Aunque la mayoría de los docentes reconoce el impacto positivo de sus prácticas inclusivas, muchos señalan que estas no son suficientes o que necesitan fortalecerse.

Esto resalta la necesidad de continuar mejorando las estrategias y recursos disponibles para garantizar una atención más efectiva y personalizada que aborde la diversidad de los estudiantes de manera integral.

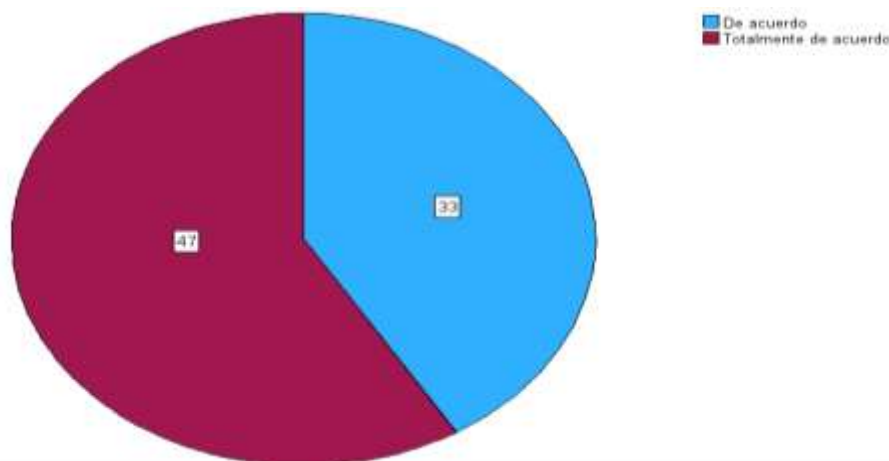
**Pregunta:9** ¿Cree que las condiciones socioeconómicas de los estudiantes afectan su acceso a oportunidades educativas y su rendimiento académico?

**Tabla 11**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	33	36,3	41,25	41,3
	Totalmente de acuerdo	47	51,6	58,75	100,0
	Total	80	87,9	100,0	
Perdidos	Sistema	11	12,1		
	Total	91	100,0		

**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

**Figura 12**



**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

### Análisis

El 41,25% de los docentes reconoce que las condiciones socioeconómicas de los estudiantes afectan su acceso a oportunidades educativas y su rendimiento académico, lo que crea barreras para la equidad educativa. La mayoría, un 58,75%, considera que estas condiciones influyen de manera significativa en el desempeño de los estudiantes, lo que resalta la necesidad de políticas inclusivas y apoyo adicional para aquellos en situación de vulnerabilidad.

Más de la mitad de los docentes cree que las condiciones socioeconómicas tienen un impacto considerable en el acceso y rendimiento académico de los estudiantes. Esto subraya la urgencia de implementar estrategias de apoyo y recursos adecuados que mitiguen estas desigualdades,

asegurando un entorno educativo más inclusivo y equitativo para todos los estudiantes, sin importar su contexto socioeconómico.

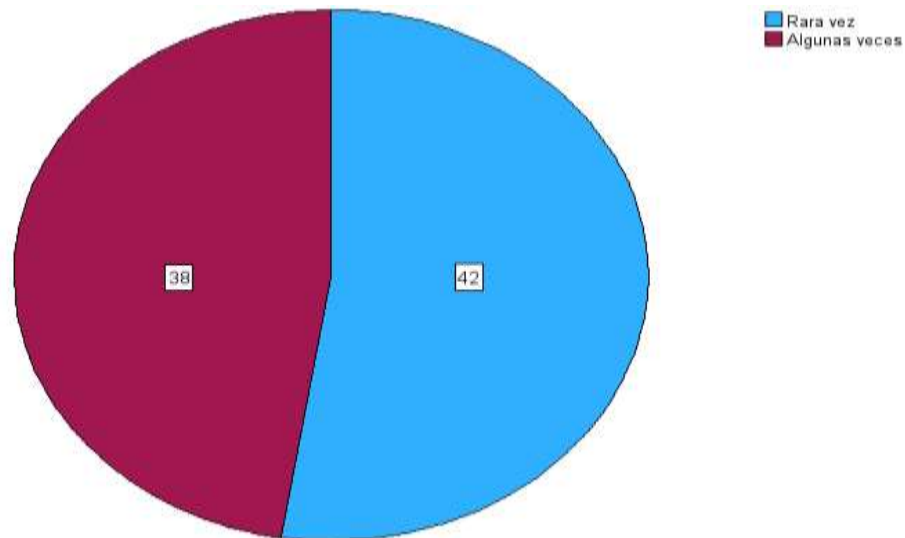
**Pregunta:10** ¿Con qué frecuencia ha participado en talleres o capacitaciones sobre inclusión educativa, atención a la diversidad en el aula y formación intercultural en los últimos dos años?

**Tabla 12**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	42	46,2	52,5	52,5
	Algunas veces	38	41,8	47,5	100,0
	Total	80	87,9	100,0	
Perdidos	Sistema	11	12,1		
	Total	91	100,0		

**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

**Figura 13**



**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

### Análisis

El 52,5% de los docentes ha participado raramente en talleres sobre inclusión educativa y atención a la diversidad en los últimos dos años, lo que sugiere un compromiso moderado con la formación continua en estas áreas. Sin embargo, el 47,5% restante ha tenido aún menos participación, lo que podría estar relacionado con barreras como falta de tiempo, recursos o acceso a estas capacitaciones, destacando la necesidad de mejorar la oferta y accesibilidad de programas formativos en inclusión. Esto indica que, aunque muchos docentes se comprometen

con su formación en inclusión, aún existen obstáculos significativos que impiden la participación regular de todos.

Es crucial fortalecer la oferta de programas de formación continua en inclusión educativa, asegurando que todos los docentes tengan acceso a las herramientas necesarias para abordar la diversidad en el aula de manera efectiva, lo cual favorece tanto el desarrollo de los estudiantes como la creación de un ambiente educativo inclusivo y equitativo.

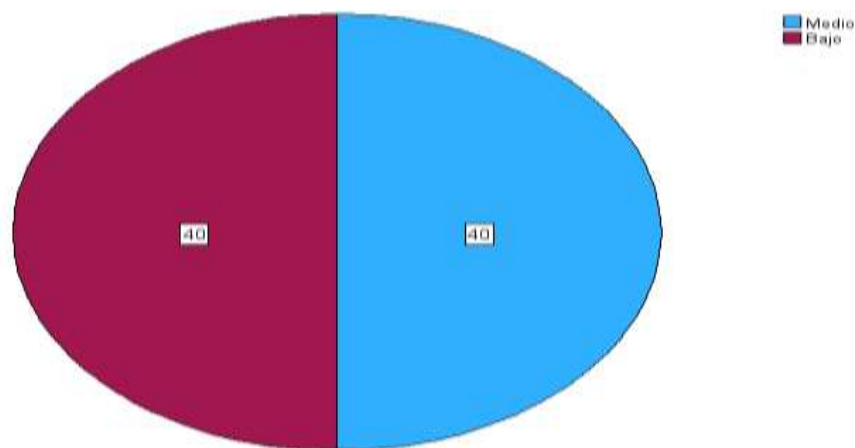
**Pregunta:11** ¿Cómo calificaría su nivel de conocimiento sobre inclusión y estrategias pedagógicas actuales?

**Tabla 13**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	40	44,0	50,0	50,0
	Bajo	40	44,0	50,0	100,0
	Total	80	87,9	100,0	
Perdidos	Sistema	11	12,1		
	Total	91	100,0		

**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

**Figura 14**



**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

### Análisis

El 50% de los docentes se siente confiado en su nivel de conocimiento sobre inclusión y estrategias pedagógicas actuales, lo que indica que están aplicando enfoques inclusivos de manera efectiva. Sin embargo, la otra mitad considera que su conocimiento es limitado, lo que señala una necesidad de mayor formación y recursos.

Esta división resalta la brecha en el acceso a la capacitación y la importancia de ofrecer más oportunidades para fortalecer las habilidades inclusivas de todos los docentes.

A pesar de que la mitad de los docentes tiene una base sólida en enfoques inclusivos, la otra mitad enfrenta desafíos significativos en su preparación en este ámbito.

Para abordar esta desigualdad, es crucial implementar estrategias educativas y programas de formación más accesibles y frecuentes, asegurando que todos los docentes estén adecuadamente capacitados para atender las diversas necesidades del aula y promover una inclusión integral.

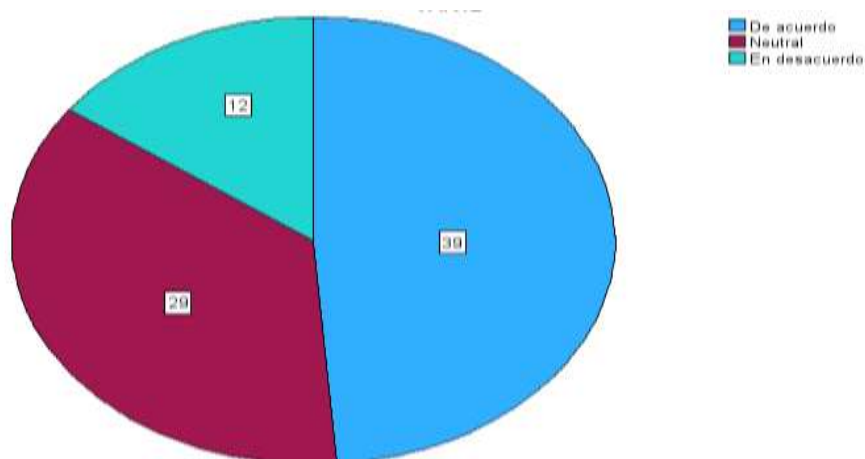
**Pregunta:12** ¿Cree que su formación académica ha sido suficiente para implementar estrategias inclusivas?

**Tabla 14**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	39	42,9	48,8	48,8
	Neutral	29	31,9	36,3	85,0
	En desacuerdo	12	13,2	15,0	100,0
	Total	80	87,9	100,0	
Perdidos	Sistema	11	12,1		
Total		91	100,0		

**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

**Figura 15**



**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

### Análisis

El 48,8% de los docentes considera que su formación académica ha sido suficiente para implementar estrategias inclusivas, lo que refleja una preparación adecuada en este ámbito. Sin embargo, el 36,3% restante siente que su formación es insuficiente, lo que indica la necesidad de mejorar la oferta educativa en cuanto a la inclusión.

Esto subraya la importancia de actualizar y ampliar los contenidos formativos para asegurar que todos los docentes cuenten con las herramientas necesarias para enfrentar la diversidad en el aula.

Aunque la mayoría de los docentes se siente preparado, una proporción significativa percibe brechas en su formación. Esto resalta la necesidad de un esfuerzo institucional para mejorar la capacitación docente en inclusión, ofreciendo oportunidades de actualización y formación más profundas que permitan una implementación efectiva de estrategias inclusivas en todas las aulas.

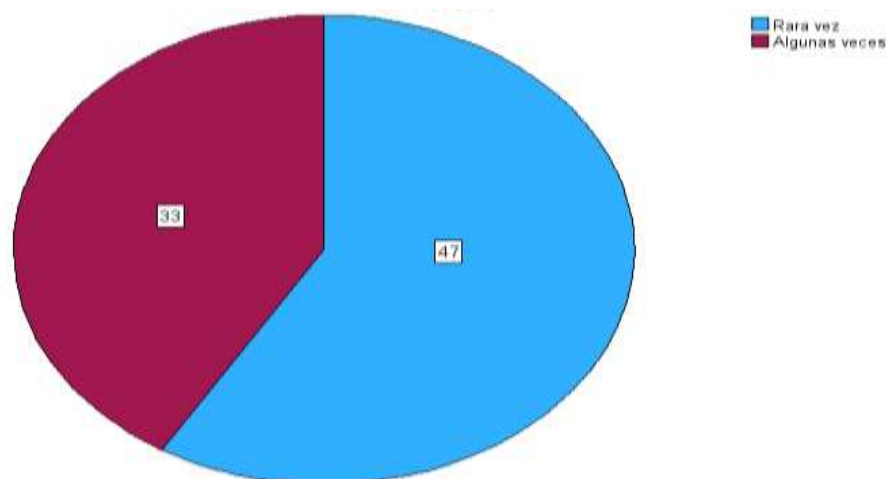
**Pregunta:13** ¿Ha participado en cursos o talleres relacionados con tecnologías y metodologías inclusivas en el último año?

**Tabla 15**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Rara vez	47	51,6	58,75	58,8
	Algunas veces	33	36,3	41,25	100,0
	Total	80	87,9	100,0	
Perdidos	Sistema	11	12,1		
Total		91	100,0		

**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

**Figura 16**



**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

### Análisis

El 58,75% de los docentes rara vez ha participado en cursos o talleres sobre tecnologías y metodologías inclusivas en el último año, lo que indica un interés por mejorar sus competencias en estas áreas, pero con acceso limitado.

Por otro lado, un 41,25% ha tenido la oportunidad de acceder a esta formación, lo que señala la necesidad de ampliar el acceso a estos recursos.

Para garantizar que todos los docentes estén adecuadamente preparados para aplicar estrategias inclusivas en el aula. Estos datos evidencian que, aunque algunos docentes han tenido acceso a la formación en tecnologías y metodologías inclusivas, la oferta sigue siendo insuficiente y poco frecuente. Esto resalta la urgencia de mejorar la disponibilidad y accesibilidad de estos cursos, asegurando que todos los docentes tengan la oportunidad de implementar estrategias inclusivas efectivas en el aula.

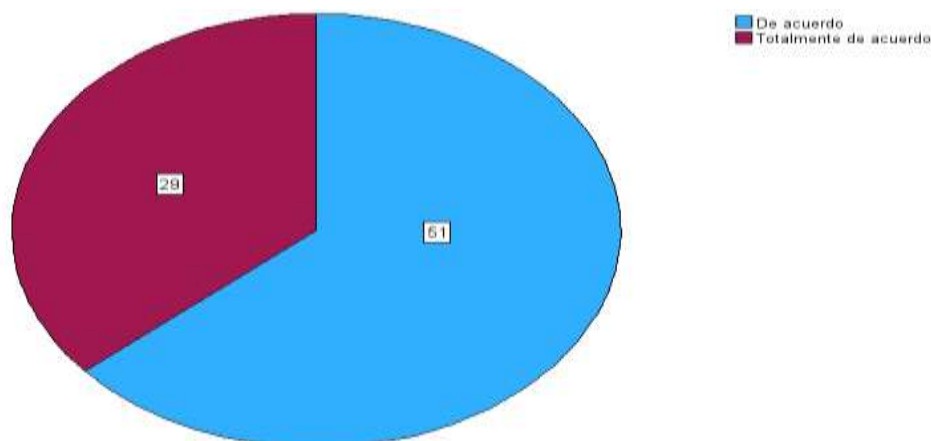
**Pregunta: 14** ¿Está de acuerdo en que los cursos sobre tecnologías y metodologías inclusivas son útiles para mejorar la atención a la diversidad en el aula?

**Tabla 16**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	51	56,0	63,7	63,7
	Totalmente de acuerdo	29	31,9	36,3	100,0
	Total	80	87,9	100,0	
Perdidos	Sistema	11	12,1		
	Total	91	100,0		

**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

**Figura 17**



**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

### Análisis

El 63,7% de los docentes valora positivamente los cursos sobre tecnologías y metodologías inclusivas, reconociendo su utilidad para mejorar la atención a la diversidad en el aula. Sin embargo, el 36,3% restante no considera que estos cursos sean igualmente efectivos, lo que indica que hay áreas de mejora en la calidad o relevancia de las capacitaciones. Esto resalta la necesidad de revisar y ajustar estos programas formativos para garantizar su pertinencia y eficacia en la implementación de estrategias inclusivas. A pesar de que la mayoría de los docentes reconoce el valor de estas capacitaciones, una proporción significativa considera que no son lo suficientemente efectivas. Esto subraya la urgencia de mejorar la calidad y la adecuación de los cursos sobre tecnologías y metodologías inclusivas, asegurando que respondan a las necesidades de los docentes y estudiantes, y contribuyan de manera más efectiva a la enseñanza inclusiva.

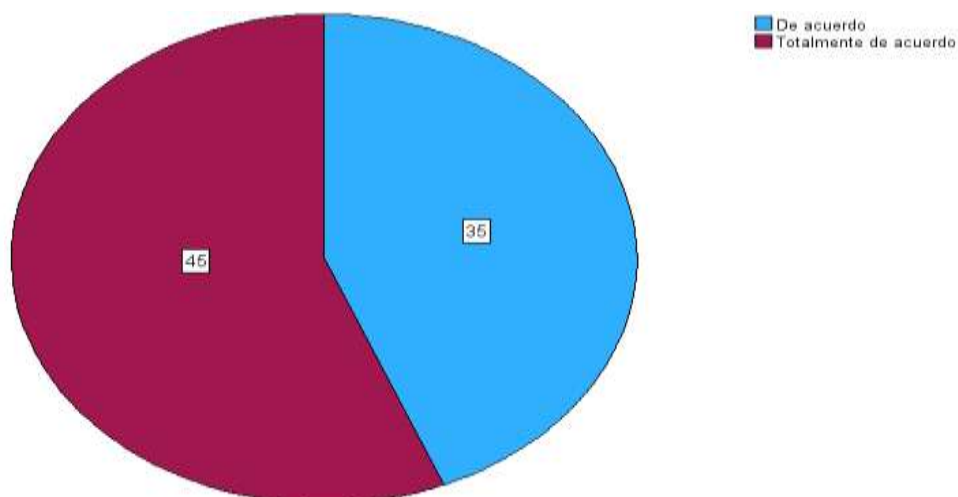
**Pregunta: 15** ¿Cree que la participación activa de la comunidad escolar contribuye al aprendizaje y a la inclusión en el entorno educativo?

**Tabla 17**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	De acuerdo	35	38,5	43,75	43,8
	Totalmente de acuerdo	45	49,5	56,25	100,0
	Total	80	87,9	100,0	
Perdidos	Sistema	11	12,1		
	Total	91	100,0		

**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

**Figura 18**



**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

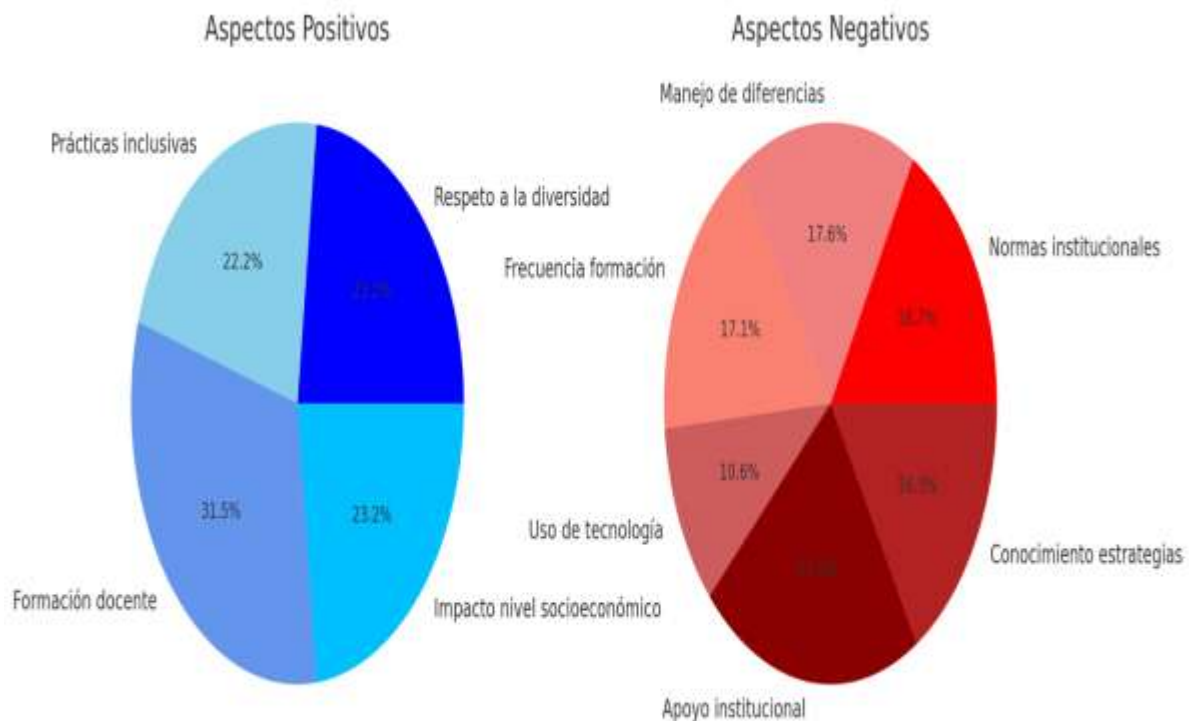
### Análisis

El 43,75% de los docentes considera que la participación activa de la comunidad escolar es fundamental para el aprendizaje y la inclusión, destacando su valor en el entorno educativo. Sin embargo, el 56,25% restante reconoce su importancia, pero sugiere que su impacto aún no se ha aprovechado completamente, lo que señala la necesidad urgente de potenciar la involucración de la comunidad escolar mediante estrategias que optimicen su contribución al proceso educativo y fortalezcan la inclusión.

Aunque la mayoría de los docentes valora la participación activa de la comunidad escolar, una proporción significativa cree que su impacto no ha sido completamente maximizado. Esto resalta la necesidad de implementar estrategias más efectivas para involucrar a todos los actores educativos en el proceso, promoviendo un enfoque inclusivo más profundo que beneficie a todos los estudiantes de manera equitativa.

### Análisis General de la Encuesta sobre Inclusión y Diversidad en la Institución Educativa

Figura 19



**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).

Los resultados de la encuesta revelan una percepción mixta sobre las prácticas inclusivas y de convivencia en la Unidad Educativa Juan Montalvo. Si bien se identifican avances significativos en algunas áreas, también se destacan desafíos que requieren atención para fortalecer la equidad y la integración en el entorno educativo.

Estas conclusiones sugieren que, a pesar de los logros alcanzados, aún existen aspectos que deben ser mejorados para garantizar una inclusión efectiva y un ambiente de convivencia armoniosa.

Un 58.75% reconoce que la institución promueve la diversidad cultural y étnica, y un 56.25% considera que sus prácticas responden a los estilos de aprendizaje de los estudiantes. Además, el 63.75% valora positivamente los cursos sobre tecnologías y metodologías inclusivas, y el 80% prioriza la formación docente. También hay conciencia de que las condiciones socioeconómicas afectan el rendimiento académico (58.75%).

Sin embargo, existen áreas de mejora, como la percepción de que las normas institucionales no fomentan suficiente respeto mutuo (51.25%), los desafíos en manejar las diferencias culturales y socioeconómicas (53.75%), y la baja frecuencia de participación en formación continua (52.5%). Además, el 66.25% indica que el respaldo institucional a las prácticas inclusivas es insuficiente, y solo el 32.5% usa tecnología de manera regular para la inclusión. Estos resultados sugieren la necesidad de mejorar las políticas, la formación docente y el uso de tecnologías inclusivas para fortalecer la equidad y la integración en la escuela.

#### **Análisis e interpretación de resultados de la entrevista**

La siguiente entrevista fue dirigida al Departamento de Consejería Estudiantil (DECE) de la Unidad Educativa Juan Montalvo con el propósito de recopilar información relevante para el desarrollo del proyecto de investigación titulado: Gestión de la Diversidad para Fortalecer Prácticas Inclusivas en los Docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo. A través de esta entrevista, se busca conocer de manera detallada las estrategias que se implementan actualmente, los principales desafíos que enfrentan y las oportunidades que se presentan en el camino hacia una educación más inclusiva.

Además, se pretende identificar las percepciones y experiencias del equipo del DECE respecto a la atención a la diversidad en el entorno escolar, así como su rol en la promoción de una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y la integración de todos los estudiantes, independientemente de sus condiciones sociales, culturales, cognitivas o emocionales. La información obtenida permitirá establecer una base sólida para la formulación de propuestas que mejoren las prácticas inclusivas en el contexto educativo, fortaleciendo así una gestión que valore y responda a la diversidad presente en la comunidad escolar.

Como se observa en el formato de entrevista. (**Anexo B**).



ENTREVISTADOS

Preguntas			Análisis
1. ¿De qué manera las normas institucionales del colegio fomentan el respeto mutuo y la convivencia armoniosa entre estudiantes y docentes?	Las normas institucionales del Colegio Juan Montalvo, reflejadas en el Código de Convivencia, tienen el objetivo de fomentar el respeto mutuo y la convivencia armoniosa entre estudiantes y docentes, Su implementación y seguimiento no han sido consistentes, lo que genera en algunos casos un ambiente de tensión y desconfianza.	Aunque existen principios claros para promover una cultura de respeto y tolerancia, la falta de aplicación de estas normas y la escasa resolución efectiva de los conflictos dificultan alcanzar estos objetivos. Además, la participación activa de los estudiantes en la toma de decisiones sobre las normas es limitada, lo que impide construir un ambiente más cooperativo y participativo.	Para mejorar, sería necesario reforzar la aplicación de las normas y crear mecanismos más efectivos para la resolución de conflictos, así como promover una mayor participación estudiantil en los procesos de convivencia.
2. ¿Con que frecuencia la institución promueven acciones destinadas a	La institución realiza esfuerzos para fomentar el respeto hacia la diversidad cultural y étnica entre los estudiantes mediante actividades periódicas como talleres, charlas y eventos culturales. Estas acciones se integran en el	Las actividades relacionadas con la diversidad son esporádicas y carecen de una integración efectiva en las actividades cotidianas, lo que dificulta la creación de un entorno inclusivo y respetuoso de manera continua.	La institución muestra esfuerzos por promover el respeto a la diversidad, pero la falta de continuidad en estas acciones limita su impacto. Aunque las



<p>fomentar el respeto hacia la diversidad cultural y étnica entre estudiantes?</p>	<p>currículo escolar, promoviendo valores de tolerancia y respeto mutuo.</p>		<p>actividades culturales están integradas en el currículo, su carácter esporádico dificulta la construcción de un entorno inclusivo. Para fortalecer esta iniciativa, es clave incorporar la diversidad de manera transversal en la enseñanza y la convivencia escolar.</p>
<p>3. ¿Con qué frecuencia participa en programas de formación continua relacionados con la inclusión y la participación en la</p>	<p>Los docentes participamos regularmente en programas de formación continua relacionados con la inclusión y la participación en la comunidad escolar, como talleres y seminarios organizados por la institución. Estas oportunidades me permiten actualizar mis conocimientos y aplicar nuevas metodologías para fomentar un ambiente inclusivo y participativo.</p>	<p>La participación de los docentes en programas y actividades relacionados con la inclusión no es frecuente ni está adecuadamente organizada, lo que limita su formación continua y el fortalecimiento de sus competencias. Esta falta de regularidad y planificación afecta directamente la actualización de estrategias inclusivas y dificulta su aplicación efectiva dentro de la comunidad educativa. Para lograr una verdadera inclusión, es fundamental promover espacios de formación permanentes, sistemáticos y alineados con las necesidades del contexto escolar.</p>	<p>Si bien la formación continua en inclusión es una iniciativa valiosa, su falta de frecuencia y organización limita su impacto en la comunidad escolar. La actualización docente es clave para aplicar metodologías inclusivas, pero sin una estructura sólida, su implementación es irregular. Es fundamental garantizar programas bien planificados</p>



comunidad escolar?			y periódicos para fortalecer la práctica educativa. De lo contrario, la formación pierde efectividad y no se traduce en cambios significativos en el aula.
4. ¿Considera que las políticas institucionales apoyan adecuadamente las prácticas inclusivas?	Las políticas institucionales tienen un enfoque en la inclusión, pero su apoyo a las prácticas inclusivas no es completamente adecuado. Por un lado, existen directrices que fomentan la integración y el respeto a la diversidad, promoviendo la participación activa de todos los estudiantes.	La implementación de las políticas inclusivas no siempre se realiza de manera consistente ni cuenta con el respaldo necesario en términos de recursos y formación continua para el personal docente. Aunque estas políticas están bien formuladas a nivel institucional, su efectividad se ve limitada por la ausencia de un seguimiento sistemático, una aplicación coherente y una evaluación periódica de los resultados. Esta falta de sostenibilidad en la ejecución impide que las políticas generen un impacto significativo en la comunidad escolar, debilitando los esfuerzos por construir una cultura inclusiva, equitativa y participativa.	Las políticas institucionales promueven la inclusión, pero su impacto se ve limitado por la falta de seguimiento, recursos y formación docente. Aunque las directrices fomentan la diversidad, su implementación inconsistente reduce su efectividad en la práctica. Para lograr un cambio real, es clave fortalecer su aplicación con apoyo continuo y estrategias sostenibles.



<p>5. ¿Utiliza herramientas tecnológicas para apoyar la inclusión en el aula?</p>	<p>Utilizo herramientas tecnológicas para apoyar la inclusión en el aula, ya que ofrecen recursos valiosos para adaptarme a las diversas necesidades de los estudiantes, como aplicaciones educativas, plataformas de aprendizaje y herramientas de accesibilidad.</p>	<p>Las tecnologías facilitan la participación de todos los estudiantes, independientemente de sus habilidades. No obstante, su uso no siempre es constante ni efectivo debido a diversas limitaciones. Entre ellas, destaca la insuficiente formación docente, que dificulta la implementación adecuada de estas herramientas. Además, muchas computadoras se encuentran en mal estado o presentan daños, lo que obstaculiza su funcionamiento y limita el acceso y uso continuo de la tecnología. También es común la escasez de dispositivos y software especializado para atender la diversidad, lo que restringe la integración plena de la tecnología en las prácticas inclusivas.</p>	<p>Las herramientas tecnológicas son clave para la inclusión, pero su impacto se ve limitado por la falta de recursos, formación y tiempo. Aunque facilitan la participación de todos los estudiantes, su uso inconsistente reduce su efectividad. Es esencial garantizar acceso, capacitación y estrategias sostenibles para una integración real en el aula.</p>
<p>6. ¿En qué medida considera que sus prácticas inclusivas contribuyen a las diversas</p>	<p>Las practicas inclusivas buscan atender las diversas necesidades, características y estilos de aprendizaje de los estudiantes mediante estrategias adaptadas, metodologías flexibles y el uso de recursos variados. Esto permite una participación más equitativa y</p>	<p>En muchos casos, la falta de tiempo, formación y recursos dificulta la implementación efectiva de estas prácticas, lo que impacta la atención a la diversidad en el aula y limita la personalización del aprendizaje. Esta situación puede generar barreras en el desarrollo académico y emocional de los estudiantes, afectando su motivación, autoestima y sentido de pertenencia.</p>	<p>Las prácticas inclusivas favorecen la equidad y el desarrollo integral de los estudiantes, pero su aplicación se ve limitada por la falta de tiempo, formación y recursos. Estas dificultades</p>



necesidades, características y estilos de aprendizaje de los estudiantes en su aula?	favorece el desarrollo integral de cada estudiante.	Por ello, es fundamental fortalecer la capacitación docente, optimizar la gestión de recursos y fomentar políticas educativas inclusivas que garanticen una enseñanza equitativa y de calidad.	pueden afectar la motivación y el sentido de pertenencia del alumnado. Es esencial fortalecer la capacitación docente y optimizar recursos para garantizar una educación inclusiva y de calidad.
7. ¿Con qué frecuencia ha participado en talleres o capacitaciones sobre inclusión educativa, atención a la diversidad en el aula y formación intercultural en los últimos dos años?	He participado en talleres y capacitaciones sobre inclusión educativa, atención a la diversidad y formación intercultural con cierta regularidad en los últimos dos años, lo que me ha permitido mejorar mis prácticas y comprender mejor las necesidades de los estudiantes. Sin embargo, estas oportunidades de formación no siempre han sido frecuentes ni suficientes, ya sea por limitaciones de acceso, disponibilidad de tiempo o falta de oferta institucional, lo que dificulta una	En muchos casos la excesiva carga horaria que tiene cada docente dificulta la implementación efectiva de estas prácticas, lo que impacta la atención a la diversidad en el aula y limita la personalización del aprendizaje. Esta situación puede generar barreras en el desarrollo académico y emocional de los estudiantes, afectando su motivación, autoestima y sentido de pertenencia. Por ello, es fundamental fortalecer la capacitación docente, optimizar la gestión de recursos y fomentar políticas educativas inclusivas que garanticen una enseñanza equitativa y de calidad.	El análisis refleja que, aunque la participación en talleres sobre inclusión educativa ha sido beneficiosa, la falta de formación constante y recursos limita la implementación efectiva de prácticas inclusivas. Esta situación afecta el desarrollo académico y emocional de los estudiantes, por lo que se destaca la necesidad de fortalecer la capacitación docente y mejorar la gestión



	actualización constante en estos temas.		de recursos para garantizar una educación equitativa.
--	---	--	---

**Fuente:** Elaborado por los autores (2025).



### **Conclusión General**

Los resultados evidencian la necesidad de fortalecer la convivencia y el respeto mutuo en la comunidad educativa, ya que las normativas actuales tienen un impacto moderado. Asimismo, la promoción de la diversidad cultural y étnica sigue siendo insuficiente, lo que requiere una mayor implementación de políticas inclusivas. Entre los principales desafíos en la convivencia escolar, destacan las diferencias socioculturales y la falta de preparación docente para gestionar conflictos, lo que resalta la importancia de una formación continua en diversidad e inclusión. Además, la capacitación en inclusión y tecnología educativa es limitada, con una participación esporádica de los docentes, lo que subraya la necesidad de programas formativos más estructurados. Finalmente, el nivel socioeconómico influye significativamente en el rendimiento académico y el acceso a oportunidades, lo que justifica la implementación de medidas de apoyo, como becas, tutorías y recursos tecnológicos accesibles.

### **CAPÍTULO 3: PRESENTACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA PROPUESTA**

#### **Presentación de la propuesta**

La propuesta presentada en este capítulo tiene como propósito fomentar un entorno educativo inclusivo en la Unidad Educativa Juan Montalvo, integrando políticas que valoren y respeten la diversidad cultural étnica, lingüística y socioeconómica en su Código de Convivencia. Estas políticas están diseñadas para garantizar la equidad, el respeto y la no discriminación entre todos los miembros de la comunidad educativa, con el objetivo de construir un espacio que promueva la empatía, la tolerancia y la igualdad de oportunidades.

Los principios rectores de esta propuesta se centran en la inclusión, la diversidad, el respeto mutuo y la igualdad de acceso a los recursos educativos. A través de políticas específicas enfocadas en la inclusión cultural, lingüística y socioeconómica, se busca fortalecer la cohesión social y mejorar las dinámicas escolares, asegurando que cada estudiante y docente se sienta valorado y representado.

En síntesis, esta propuesta no solo responde a las demandas de una educación inclusiva, sino que también establece las bases para una convivencia armónica, preparando a los estudiantes para desenvolverse en una sociedad diversa y globalizada.

#### **Título de la propuesta**

Sumando Todas las Voces: Hacia un Código de Convivencia Inclusivo en el Montalvo

#### **Objetivos**

##### **Objetivo General**

Promover un entorno educativo inclusivo y respetuoso que valore la diversidad cultural, étnica, lingüística y socioeconómica, garantizando el trato igualitario y la no discriminación entre todos los miembros de la comunidad educativa.

##### **Objetivos Específicos**

Incorporar políticas de inclusión cultural, lingüística y socioeconómica en el Código de Convivencia de la Unidad Educativa Juan Montalvo.

Capacitar al personal docente y administrativo en estrategias de diversidad, equidad e inclusión.

Establecer mecanismos de participación equitativa y representación, a través de espacios que garanticen la participación y la representación de todos los miembros de la comunidad educativa.

## **Fundamentación**

### **Enfoque de Derechos Humanos en la Educación Inclusiva**

La educación inclusiva es un derecho fundamental reconocido por organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Convención sobre los Derechos del Niño (1989). Según la UNESCO (2009), la educación inclusiva es un proceso que busca responder a la diversidad de necesidades de todos los estudiantes, eliminando barreras físicas, sociales y culturales que impiden su participación plena en el sistema educativo. Este enfoque se basa en el principio de que todos los niños, niñas y adolescentes tienen derecho a una educación de calidad, sin discriminación alguna.

En el contexto de la Unidad Educativa Juan Montalvo, este enfoque es fundamental para garantizar que todos los estudiantes, independientemente de su origen cultural, étnico, lingüístico o socioeconómico, tengan acceso a una educación que valore y respete sus diferencias. Como señala Ainscow (2005), la inclusión no se limita a la integración de estudiantes con discapacidades, sino que implica la creación de un entorno educativo que acoja y celebre la diversidad en todas sus formas.

### **Enfoque Sociocultural de Vygotsky**

El enfoque sociocultural de Lev Vygotsky (1978) es una de las bases teóricas más importantes para entender cómo el contexto social y cultural influye en el aprendizaje. Vygotsky propone que el desarrollo cognitivo de los individuos está profundamente ligado a su interacción con el entorno social y cultural. Según este enfoque, el aprendizaje es un proceso colaborativo en el que los estudiantes construyen conocimiento a través de la interacción con sus pares y con adultos significativos, como los docentes.

En el contexto de la propuesta, el enfoque sociocultural es clave para fomentar la inclusión, ya que promueve la interacción entre estudiantes de diferentes orígenes culturales, étnicos y lingüísticos. Como señala Bruner (1996), la diversidad cultural en el aula no debe verse como un obstáculo, sino como una oportunidad para enriquecer el aprendizaje a través del intercambio de perspectivas y experiencias.

### **Educación Inclusiva y Neuroeducación**

La neuroeducación es un campo emergente que combina conocimientos de la neurociencia, la psicología y la educación para entender cómo el cerebro aprende y cómo se pueden diseñar estrategias pedagógicas más efectivas.

Según Mora (2017), la neuroeducación enfatiza la importancia de las emociones en el proceso de aprendizaje, destacando que los estudiantes aprenden mejor en un entorno donde se sienten seguros, valorados y respetados.

En el contexto de la propuesta, la neuroeducación ofrece herramientas para fomentar la empatía y la tolerancia entre los estudiantes. Por ejemplo, actividades que permitan a los estudiantes "ponerse en el lugar del otro" pueden activar circuitos neuronales relacionados con la empatía, lo que contribuye a un clima escolar más inclusivo. Además, la neuroeducación sugiere que el aprendizaje es más efectivo cuando se basa en experiencias significativas y contextualizadas, lo que refuerza la importancia de integrar contenidos multiculturales en el currículo.

### **Diversidad Lingüística y Educación Bilingüe**

La diversidad lingüística es un aspecto fundamental de la inclusión educativa, especialmente en contextos donde coexisten varias lenguas, como en el caso de Ecuador, donde el quichua y el shuar son lenguas oficiales junto con el español. Según Baker (2011), la educación bilingüe no solo promueve el respeto por las lenguas minoritarias, sino que también contribuye al desarrollo cognitivo y académico de los estudiantes.

En la propuesta, se plantea la implementación de programas bilingües que permitan a los estudiantes aprender en su lengua materna mientras adquieren el idioma dominante. Esto no solo garantiza una transición lingüística más gradual, sino que también ayuda a preservar y valorar las lenguas indígenas, que son parte fundamental de la identidad cultural de muchos estudiantes. Como señala Cummins (2000), el apoyo a la lengua materna en el ámbito educativo es clave para el éxito académico y el desarrollo de una autoestima positiva en los estudiantes.

### **Inclusión Socioeconómica y Equidad Educativa**

La inclusión socioeconómica es un pilar fundamental para garantizar que todos los estudiantes, independientemente de su origen económico, tengan acceso a una educación de calidad. Según Reimers (2000), las desigualdades socioeconómicas en el ámbito educativo no solo limitan las oportunidades de aprendizaje de los estudiantes más vulnerables, sino que también perpetúan ciclos de pobreza y exclusión.

En la propuesta, se plantean políticas específicas para abordar estas desigualdades, como programas de becas, distribución gratuita de materiales escolares y acceso a tecnología. Estas medidas buscan minimizar las brechas socioeconómicas y garantizar que todos los estudiantes tengan las mismas oportunidades de éxito académico, garantizar el acceso a la educación, implica asegurar que todos los estudiantes tengan las condiciones necesarias para aprovechar al máximo las oportunidades educativas.

### **Participación Comunitaria y Enfoque Sistémico**

La participación comunitaria es un elemento clave para el éxito de cualquier iniciativa de inclusión educativa. Según Epstein (2011), la colaboración entre la escuela, las familias y la comunidad es fundamental para crear un entorno educativo que responda a las necesidades de todos los estudiantes. En el contexto de la propuesta, se plantea la creación de un Comité de Diversidad e Inclusión que involucre a representantes de estudiantes, docentes, familias y personal administrativo.

Este enfoque sistémico garantiza que las políticas de inclusión no sean impuestas de manera vertical, sino que surjan de un proceso participativo y colaborativo. Como señala Fullan (2007), la sostenibilidad de las reformas educativas depende en gran medida de la participación de todos los actores involucrados.

### **Caracterización de la propuesta**

La propuesta se caracteriza por ser integral, participativa, sistémica, sostenible, basada en evidencia e innovadora, diseñada para abordar las dimensiones cultural, lingüística y socioeconómica de la diversidad en la Unidad Educativa Juan Montalvo. Combina políticas de inclusión, mecanismos de implementación y un sistema de evaluación y seguimiento, involucrando a toda la comunidad educativa (estudiantes, docentes, familias y personal administrativo) en su diseño y ejecución. Basada en enfoques teóricos como los derechos humanos, la teoría sociocultural de Vygotsky y la neuroeducación, la propuesta busca crear un entorno educativo que valore las diferencias, promueva la equidad y garantice la no discriminación, asegurando su sostenibilidad a largo plazo a través de la retroalimentación continua y la participación.

### **Tipo de Propuesta**

La propuesta es de tipo educativo y psicopedagógico, con un enfoque interdisciplinario que integra políticas de inclusión cultural, lingüística y socioeconómica en el Código de Convivencia de la Unidad Educativa Juan Montalvo. Está diseñada como un programa integral que combina estrategias prácticas (como capacitación docente, programas bilingües y actividades culturales) con fundamentos teóricos sólidos (derechos humanos, enfoque sociocultural y neuroeducación).

Su objetivo es transformar el entorno escolar en un espacio más inclusivo, equitativo y respetuoso de la diversidad, promoviendo la participación activa de toda la comunidad educativa y garantizando su sostenibilidad a largo plazo mediante mecanismos de evaluación y seguimiento continuo.

## Estructura de la Propuesta y Funcionalidad

**Estructura:** La presente propuesta se articula sobre una sólida estructura de tres componentes interconectados, diseñados para abordar la diversidad y fomentar la inclusión de manera integral en la Unidad Educativa Juan Montalvo:

**1. Políticas de Inclusión:** embarca el Marco Fundacional para una Cultura de Respeto, establece las directrices y principios que guiarán todas las acciones de la propuesta. Se enfoca en tres dimensiones esenciales:

**Inclusión Cultural:** Se implementarán políticas que valoren y celebren la riqueza de las diversas expresiones culturales presentes en la comunidad educativa. Esto implica reconocer y promover el respeto por las tradiciones, costumbres, cosmovisiones y formas de vida de todos los miembros, fomentando un ambiente donde la pluralidad cultural sea una fortaleza.

**Inclusión Lingüística:** Se desarrollarán estrategias para garantizar que las necesidades lingüísticas de todos los estudiantes sean atendidas. Esto incluye el apoyo a estudiantes con diferentes lenguas maternas, la promoción del multilingüismo y la implementación de metodologías pedagógicas sensibles a la diversidad lingüística. El objetivo es asegurar que la lengua no sea una barrera para el aprendizaje y la participación.

**Inclusión Socioeconómica:** Se implementarán medidas para mitigar las desigualdades socioeconómicas que puedan afectar el acceso, la participación y el rendimiento de los estudiantes. Esto implica la identificación de necesidades específicas, la implementación de programas de apoyo y la creación de un entorno que promueva la equidad de oportunidades para todos, independientemente de su origen socioeconómico.

**2. Estrategias de Implementación:** que establece la hoja de ruta para la Acción Inclusiva, este componente detalla las acciones concretas que se llevarán a cabo para operacionalizar las políticas de inclusión. Se articula en las siguientes fases:

**Diagnóstico Integral:** Se realizará una evaluación exhaustiva para identificar las necesidades específicas, las fortalezas y los desafíos existentes en la Unidad Educativa Juan Montalvo en relación con la diversidad y la inclusión. Este diagnóstico incluirá la recopilación de datos cuantitativos y cualitativos a través de encuestas, entrevistas, observaciones y análisis de documentos.

**Programa de Capacitación y Sensibilización:** Se diseñarán e implementarán programas de formación dirigidos a todos los miembros de la comunidad educativa (docentes, personal administrativo, estudiantes y familias).

Estos programas buscarán desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes que promuevan una cultura inclusiva, abordando temas como la diversidad cultural, lingüística, socioeconómica, las necesidades educativas especiales y las estrategias pedagógicas inclusivas.

**Desarrollo e Implementación de Programas y Actividades Inclusivas:** Se crearán y se pondrán en marcha programas y actividades específicas que respondan a las necesidades identificadas en el diagnóstico. Estos podrían incluir talleres, proyectos colaborativos, adaptaciones curriculares, recursos de apoyo, tutorías, actividades de sensibilización y otras iniciativas que fomenten la participación, el aprendizaje y el bienestar de todos los estudiantes.

**3. Sistema de Evaluación y Seguimiento:** el mismo que garantiza el impacto y la sostenibilidad. este componente establece los mecanismos para medir el progreso, evaluar la efectividad de las acciones implementadas y asegurar la sostenibilidad de la propuesta a largo plazo:

**Indicadores Cuantitativos y Cualitativos:** Se definirán indicadores claros y medibles, tanto cuantitativos (por ejemplo, tasas de participación, rendimiento académico, niveles de satisfacción) como cualitativos (por ejemplo, percepciones, experiencias, cambios en actitudes), para monitorear el avance hacia los objetivos de inclusión.

**Comité de Diversidad e Inclusión:** Se conformará un comité representativo de la comunidad educativa, encargado de supervisar la implementación de la propuesta, analizar los datos de evaluación, proponer ajustes y promover una cultura de inclusión de manera continua.

**Informes Periódicos:** Se elaborarán informes regulares que documenten los avances, los desafíos y los resultados obtenidos. Estos informes se compartirán con la comunidad educativa y servirán como base para la toma de decisiones y la mejora continua de las prácticas inclusivas.

**Funcionalidad:**

La funcionalidad esencial de esta propuesta radica en su capacidad para:

Identificar de manera precisa y comprensiva las necesidades específicas de la diversa población estudiantil de la Unidad Educativa Juan Montalvo a través de un diagnóstico riguroso.

Implementar acciones sistemáticas y coherentes, basadas en las políticas de inclusión y guiadas por estrategias de implementación bien definidas, para abordar estas necesidades de manera efectiva.

Evaluar de forma continua el impacto de las acciones implementadas, utilizando indicadores cuantitativos y cualitativos, para asegurar que se estén logrando los objetivos de inclusión y equidad.

Garantizar la sostenibilidad de un entorno educativo inclusivo, equitativo y respetuoso de la diversidad a largo plazo, mediante el seguimiento constante, la adaptación a las necesidades cambiantes y la promoción de una cultura de inclusión arraigada en la comunidad educativa.

En última instancia, esta propuesta busca transformar la Unidad Educativa Juan Montalvo en un espacio donde cada estudiante se sienta valorado, respetado y con las oportunidades necesarias para alcanzar su máximo potencial, construyendo así una comunidad educativa verdaderamente inclusiva.

### **Requisitos, Condiciones según la Naturaleza y Alcance de la Propuesta**

La propuesta se enmarca en una estrategia institucional orientada al fortalecimiento de la inclusión y la atención a la diversidad, por lo que los criterios y requisitos que debe cumplir responden a su naturaleza educativa, social y formativa, así como al impacto esperado dentro de la comunidad escolar. A continuación, se detallan los principales aspectos a considerar:

#### **1. Criterios Fundamentales**

Los siguientes criterios orientan la calidad, pertinencia y aplicabilidad de la propuesta:

**Enfoque de Derechos Humanos:** Toda acción educativa debe garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales de los estudiantes, especialmente de aquellos que pertenecen a grupos históricamente excluidos. Esto incluye el derecho a una educación libre de discriminación, en un entorno seguro y respetuoso.

**Inclusión como principio transversal:** La inclusión no debe limitarse a la presencia física del estudiante en el aula, sino que debe traducirse en participación activa, valoración de la diversidad y acceso equitativo al aprendizaje.

**Interculturalidad y diversidad lingüística:** Dado el contexto ecuatoriano, se debe promover el respeto y la valorización de las culturas y lenguas indígenas, mediante una educación bilingüe e intercultural adaptada a la realidad de los estudiantes.

**Equidad educativa:** Se deben reducir las brechas que impiden el acceso igualitario a los recursos, asegurando que todos los estudiantes, sin importar su condición socioeconómica, puedan desarrollar su potencial.

**Pertinencia pedagógica:** Las estrategias inclusivas deben estar sustentadas en teorías del aprendizaje como el enfoque sociocultural de Vygotsky y la neuroeducación, lo cual implica el diseño de experiencias de aprendizaje significativas, colaborativas y emocionalmente seguras.

## 2. Requisitos para su Implementación

Para que esta propuesta tenga un impacto real y duradero, se requiere cumplir con condiciones estructurales, formativas y organizativas:

Capacitación docente continua: Los docentes deben recibir formación específica en inclusión, interculturalidad, educación bilingüe, neuroeducación y resolución de conflictos, a fin de que puedan adaptar sus prácticas pedagógicas a las necesidades diversas del aula.

Revisión e incorporación en el Código de Convivencia: Es imprescindible que las políticas inclusivas se integren normativamente al Código de Convivencia, lo que implica un trabajo técnico y participativo en su redacción y aplicación.

Creación del Comité de Diversidad e Inclusión: Se propone establecer una estructura organizativa interna conformada por docentes, estudiantes, familias y personal administrativo, que garantice el seguimiento, evaluación y mejora de las políticas implementadas.

Diseño de materiales y estrategias didácticas inclusivas: Es necesario dotar al cuerpo docente de herramientas concretas que favorezcan el aprendizaje en contextos cultural y lingüísticamente diversos, incluyendo recursos en lengua materna y metodologías activas.

Participación de la comunidad educativa: El enfoque sistémico exige la implicación de todos los actores escolares, fomentando la corresponsabilidad y el sentido de pertenencia.

Sistema de evaluación del impacto: Se deben establecer indicadores cuantitativos y cualitativos que permitan monitorear el grado de inclusión alcanzado y ajustar las estrategias en función de los resultados.

### Demostraciones y ejemplos

Políticas para promover un entorno educativo inclusivo y respetuoso que valore la diversidad cultural, étnica, lingüística y socioeconómica en la Unidad Educativa Juan Montalvo, se presenta con la finalidad de abordar un problema que viene siendo resistente al no tener políticas claras y establecidas en el código de convivencia a nivel institucional, que fomente un trato igualitario y la no discriminación entre todos los miembros de la comunidad. Es de esta manera, como se forma el documento como un planteamiento que desde el análisis diagnóstico se pudo determinar que es conveniente plantear a los docentes unas políticas, ya que ellos son los modelos a seguir y quienes tienen el contacto directo con los estudiantes para fomentar estas prácticas, que no solo son directrices, sino también un marco de apoyo para que los docentes desarrollen las habilidades y estrategias necesarias para promover la inclusión y el buen trato en el aula. A continuación, se presenta la demostración cómo van las directrices que se constituyen en el contenido de las políticas, mostrando el accionar a llevar a cabo para promover un entorno educativo inclusivo y respetuoso en toda la Unidad Educativa.



**Directriz 1: Implementación de políticas en el Código de convivencia**

De acuerdo al análisis diagnóstico realizado a los Docentes y Autoridades, a través de encuestas y entrevistas, se ve conveniente proponer las siguientes políticas, que irían en el cuadro de acuerdos y compromisos por parte de los Docentes, especificado de la siguiente manera y recalcando las políticas que se propone:

- Política de Inclusión Cultural y étnica
- Política de Inclusión Lingüística
- Política de Inclusión Socioeconómica



GENERAL

DOCENTES		
DIMENSIÓN	ACUERDOS	COMPROMISOS
	<b>Los Docentes acordamos a:</b>	<b>Los Docentes nos comprometemos:</b>
<b>RESPECTO A LA DIVERSIDAD</b>	<p>Fomentar la formación religiosa y espiritual para fortalecer el sentido de tolerancia y equidad.</p> <p>Apoyar en la planificación y desarrollo de actividades que promuevan la capacitación e información de temáticas acerca de igualdad, respeto, y tolerancia hacia diferencias individuales, culturales, sociales raciales, etc.</p> <p>Tratar abiertamente el tema del bullying.</p> <p>Fomentar actividades interinstitucionales para construir lazos de hermandad entre distintos colegios.</p> <p>Confraternizar e integrar a los estudiantes de los distintos niveles de la Unidad Educativa.</p>	<p>Participar activamente en las distintas convocatorias institucionales aportando con ideas en los temas expuestos.</p> <p>Conocer los principios de la filosofía institucional, a fin de transmitirlos a nuestros hijos a través del ejemplo, respeto hacia sí mismo y hacia los demás.</p> <p>Fortalecer una comunicación afectiva con nuestros hijos, propendiendo a la práctica de principios de tolerancia e igualdad.</p> <p>Practicar valores como respeto y tolerancia que fortalezcan la inclusión, sin importar condiciones físicas, color de piel, etnia, o cualquier distintivo social.</p> <p>Fomentar la comunicación entre los distintos actores de la comunidad educativa.</p>



	<p>Fortalecer relaciones afectivas entre profesores, estudiantes, autoridades, padres de familia y ex alumnos.</p> <p>Practicar la No discriminación.</p> <p>Crear espacios de capacitación en temas de equidad educativa.</p> <p>Propiciar horarios de participación igualitaria de niños, niñas y estudiantes en los diferentes ambientes de la Unidad Educativa (que jueguen y participen todos).</p>	<p>Practicar valores como respeto y tolerancia que fortalezcan la inclusión, sin importar condiciones físicas, color de piel, etnia, o cualquier distintivo social.</p> <p>Fomentar la comunicación entre los distintos actores de la institución.</p> <p>Involucrar a los estudiantes dentro y fuera del aula con charlas, talleres dramatizaciones videos, entre otros. con el fin de propender a un mejor conocimiento de temas tales como equidad, tolerancia e inclusión.</p>
--	--	--

## ESPECÍFICA

DOCENTES		
DIMENSIÓN	ACUERDOS	COMPROMISOS
	<b>Los Docentes acordamos a:</b>	<b>Los Docentes nos comprometemos:</b>
<b>RESPECTO A LA DIVERSIDAD:</b>	Incorporar en el currículo contenidos que reflejen la riqueza y diversidad de las culturas presentes en la comunidad educativa y el país.	A integrar activamente en la planificación curricular contenidos que visibilicen y valoren la pluralidad cultural existente tanto en la escuela como en el país.



<p><b>Política de Inclusión Cultural y étnica</b></p>	<p>Fomentar el diálogo intercultural y el respeto mutuo a través de actividades y proyectos escolares.</p> <p>Garantizar un ambiente libre de discriminación por origen étnico o cultural.</p> <p>Promover la participación de representantes de diversas culturas en la vida escolar.</p>	<p>A diseñar e implementar actividades y proyectos pedagógicos que fomenten el encuentro, el diálogo y el respeto entre las diferentes culturas presentes en la comunidad educativa.</p> <p>A velar por un espacio educativo donde se erradique cualquier forma de discriminación fundamentada en el origen étnico o cultural de los estudiantes.</p> <p>A impulsar la participación activa de miembros de diversas culturas en las dinámicas y la toma de decisiones dentro del ámbito escolar.</p>
<p><b>Política de Inclusión Lingüística</b></p>	<p>Implementar estrategias pedagógicas que apoyen el aprendizaje de la lengua oficial sin menoscabar las lenguas maternas de los estudiantes.</p> <p>Ofrecer apoyo lingüístico adicional a los estudiantes que lo requieran.</p>	<p>A emplear metodologías de enseñanza que faciliten el aprendizaje efectivo de la lengua oficial, al mismo tiempo que se respeta y se apoya el desarrollo de las lenguas maternas de los estudiantes.</p> <p>A identificar y ofrecer apoyo lingüístico específico a aquellos estudiantes que presenten necesidades en el manejo de la lengua oficial.</p>



	<p>Promover la valoración y el uso de las diferentes lenguas presentes en la comunidad educativa.</p> <p>Facilitar la comunicación con las familias en su lengua materna, en la medida de lo posible.</p>	<p>A promover la apreciación y el uso cotidiano de las diversas lenguas que coexisten en la comunidad educativa.</p> <p>A facilitar la comunicación con las familias en su lengua materna, dentro de las posibilidades y recursos disponibles.</p>
<b>Política de Inclusión Socioeconómica</b>	<p>Establecer mecanismos para asegurar que ningún estudiante sea excluido de actividades escolares por razones económicas.</p> <p>Informar a las familias sobre los recursos y apoyos socioeconómicos disponibles.</p> <p>Promover un ambiente escolar donde no se hagan distinciones basadas en el nivel socioeconómico.</p> <p>Considerar la situación socioeconómica de las familias al establecer costos de actividades extracurriculares o materiales escolares.</p>	<p>A implementar acciones concretas para asegurar que ningún estudiante quede excluido de las actividades escolares debido a limitaciones económicas.</p> <p>A informar de manera clara y oportuna a las familias acerca de los recursos y programas de apoyo socioeconómico a los que pueden acceder.</p> <p>A fomentar un clima escolar donde no se generen distinciones o tratos diferenciados basados en el nivel socioeconómico de los estudiantes y sus familias.</p> <p>A considerar la realidad socioeconómica de las familias al momento de establecer costos para actividades extracurriculares o la adquisición de materiales educativos.</p>

**Directriz 2: Socialización de políticas en el Código de convivencia al cuerpo Docente**



Se planifica la socialización de las políticas del Código de convivencia con toda la comunidad educativa para asegurar su conocimiento y aplicación uniforme.

Se establece fecha de realización y tiempo estimado para la presentación, asegurando que sea el tiempo suficiente para exponer cada una de las políticas, con ejemplos claros y concisos que los Docentes pueden replicar, cambiar o mejorar.

Una vez finalizada la exposición, se procede a iniciar un foro entre todos los participantes, para analizar su entendimiento, sus dudas, las mismas que son despejadas, su acuerdo y su compromiso con la Institución.

Culminando firmaran un acta donde queda estipulado la socialización del Código de Convivencia, nombre, firma y cargo.

TEMA	OBJETIVO	RESPONSABLES	FECHA Y DURACIÓN	RECURSOS
Implementación de políticas en el Código de convivencia, referente a la Gestión de la Diversidad para fortalecer Prácticas Inclusivas en los Docentes De La Unidad Educativa Juan Montalvo  "Sumando Todas las Voces: Hacia un Código de Convivencia Inclusivo en el Montalvo"	Promover un entorno educativo inclusivo y respetuoso que valore la diversidad cultural, étnica, lingüística y socioeconómica, garantizando el trato igualitario y la no discriminación entre todos los miembros de la comunidad educativa.	Autoridades  Docentes  Estudiantes  Padres de Familia	Inicio del año escolar  4 horas académicas	Digitales (computador, infocus, internet)  Económicos (tríptico, impresiones, refrigerio)  Humanos (participantes)  Materiales (hoja de asistencia firmada)

### **Formas de aplicación implementación y evaluación**

Nuestra propuesta busca que la Unidad Educativa muestre su interés, analice la problemática que se viene presentando año tras año y la importancia de implementar las políticas en el Código de Convivencia.

Una vez que se tiene la acogida por la Institución Educativa se procede a la socialización ante toda la comunidad educativa, en donde los Docentes se comprometen a cumplir lo establecido y promover el cambio ya que ellos son los modelos a seguir y quienes tienen el contacto directo con los estudiantes para fomentar estas prácticas, que no solo son normas, sino también un marco de apoyo para que los docentes desarrollen las habilidades y estrategias necesarias para promover la inclusión y el buen trato en el aula. A continuación, se presenta el proceso a seguir para la implementación y ejecución de las políticas propuestas para el Código de Convivencia.

Paso 1: Análisis diagnóstico. - con la ayuda del departamento Docente se analiza esta problemática que viene suscitando en la Institución Educativa, donde nos lleva a la propuesta para dar una solución.

Paso 2: Propuesta. - se presenta el documento con el título: "Sumando Todas las Voces: Hacia un Código de Convivencia Inclusivo en el Montalvo", ante las autoridades para su respectiva revisión y posterior aprobación.

Paso 2: Implementación. – se da a conocer las políticas que irán registradas en el Código de Convivencia.

Paso 3. Socialización. - se presenta el Código de Convivencia actualizado ante toda la comunidad educativa.

Paso 4. Capacitación. - se procede a instruir al cuerpo Docente en los siguientes temas:

- ¿Qué es realmente la inclusión educativa? Desmitificar conceptos erróneos y profundizar en la filosofía de la inclusión como un derecho y una responsabilidad de toda la comunidad educativa.
- El marco legal de la inclusión: Revisión de las leyes, decretos y normativas nacionales e internacionales que sustentan la inclusión educativa.
- Principios de la inclusión: Equidad, participación, diversidad, accesibilidad, aprendizaje para todos.
- Modelos de atención a la diversidad: Desde la segregación hasta la inclusión plena, analizando los diferentes enfoques y sus implicaciones.

- Adaptaciones curriculares: Cómo modificar objetivos, contenidos, metodologías y evaluación para responder a las necesidades individuales sin bajar el nivel de exigencia.
- Estrategias de enseñanza diferenciada: Ofrecer diferentes caminos para el aprendizaje basados en los intereses, estilos y necesidades de los estudiantes.
- Gestión del aula inclusiva: Estrategias para crear un ambiente de respeto, aceptación y participación para todos los estudiantes.
- Barreras para la inclusión y cómo superarlas: Análisis de las dificultades y búsqueda de soluciones prácticas.
- Planificación y gestión de proyectos inclusivos a nivel institucional: Cómo incorporar la inclusión en el Proyecto Educativo Institucional (PEI).
- Evaluación y seguimiento de las prácticas inclusivas: Cómo medir el impacto de las estrategias implementadas.

El tiempo y la duración de cada capacitación, estará planificada para el inicio del año escolar, de acuerdo al tiempo establecido por parte de las Autoridades, en la semana que los docentes regresan de sus vacaciones, previsto dos horas de capacitación cada tema propuesto.

Paso 5. Formación del Comité. - es importante seleccionar miembros diversos, asegurándose de incluir una representación de estudiantes, profesores, personal administrativo y padres de familia. Considerando la diversidad de género, raza, etnia, orientación sexual, habilidades, y otras características relevantes para lograr la diversidad e inclusión. También se podrá invitar a aquellos interesados y comprometidos con la inclusión. Esta actividad estará encargada las Autoridades de designar a un Docente para organizar la elección del Comité, su cumplimiento y su evaluación.

Luego de la selección se deberán asignar roles y responsabilidades, tales como se indica a continuación:

**Presidente:** Lidera el comité, organiza reuniones, y asegura que se cumplan los objetivos.

**Secretario:** Se encarga de tomar notas, gestionar la comunicación y organizar la documentación.

**Coordinadores de Proyectos:** Responsables de planificar y ejecutar actividades específicas, como eventos educativos, campañas de concientización o revisiones de políticas.

**Vocales:** Apoyan en las discusiones y aportan ideas desde sus perspectivas.



El Comité deberá definir un calendario de reuniones regulares que pueden ser mensuales, bimensuales, o según lo necesario, para lograr la incorporación de las políticas al Código de Convivencia y el seguimiento de la implementación de las mismas, revisando y proponiendo cambios de ser necesarios.

Paralelamente deberán crear espacios de diálogo y escucha activa con foros y grupos de discusión donde los miembros de la comunidad escolar puedan compartir sus experiencias, preocupaciones y sugerencias, así como el realizar encuestas para recoger información con la cual se pueda evaluar el clima escolar y las necesidades en temas de diversidad e inclusión.

Paso 6. Ejecución. – Cada Docente de cada asignatura está en la responsabilidad de adjuntar en cada planificación de unidad, al menos una actividad que promueva un entorno educativo inclusivo y respetuoso que valore la diversidad cultural, étnica, lingüística y socioeconómica, garantizando el trato igualitario y la no discriminación entre todos los miembros de la comunidad educativa. A cargo de velar su compromiso y ejecución será encargado el Departamento de Vicerrectorado.

Ejemplo propuesto de una actividad:



### Política de Inclusión Cultural y étnica

Tema	Actividad	Descripción	Responsables	Recursos	Tiempo y espacio	Evaluación
"Ventanas Culturales":	Cada grupo de estudiantes (o equipos interculturales) investigará y preparará una exposición interactiva sobre una cultura presente en la comunidad educativa (ya sea por origen geográfico, tradiciones, lenguas, etc.).	Las exposiciones incluirán elementos visuales (carteles, fotografías, objetos), muestras de música y danza (videos o presentaciones en vivo), juegos interactivos para aprender palabras básicas o costumbres, y pequeñas degustaciones de comida típica (con la colaboración de las familias).	Docente de la asignatura	carteles, fotografías, objetos, videos, comida típica	Mensual Hora clase Espacio: pasillos, biblioteca, auditorio.	Exposición
"Café de Diálogos Interculturales"	Se organizarán encuentros informales donde estudiantes, docentes, padres y personal administrativo de diferentes orígenes puedan compartir experiencias, perspectivas y responder preguntas en un ambiente relajado.	Se pueden proponer temas para cada encuentro. Ejemplo: "Mi tradición familiar más preciada", "Un desafío que enfrenté al adaptarme", "Lo que más me gusta de mi cultura"). Se fomentará la escucha activa y el respeto por las diferentes opiniones. Se	Docente de la asignatura	Afiches Trípticos Publicidad Fotos Videos	Trimestral Hora clase Espacio: cafetería biblioteca, auditorio.	Foro



		ofrecerán bebidas y pequeños bocadillos.				
--	--	--	--	--	--	--

### Política de Inclusión Lingüística

Tema	Actividad	Descripción	Responsables	Recursos	Tiempo y espacio	Evaluación
"El Muro de las Palabras Vivas"	Esta actividad consiste en crear un espacio físico y/o virtual donde los miembros de la comunidad educativa puedan compartir palabras, frases, poemas cortos, canciones o expresiones culturales significativas en sus diferentes lenguas maternas o aprendidas. El muro se convertirá en un mosaico lingüístico vivo y en constante crecimiento.	Crear un muro permitido por las autoridades con palabras o frases cortas en diferentes lenguas, recalcando el valor de respetar la inclusión lingüística. Crear un sitio virtual de la asignatura responsable con contenido en todas las lenguas.	Docente de la asignatura	Carteles Muro Pintura Internet Sitio virtual	Mensual Hora clase Espacio: pasillos, centro de computo	Creatividad



Política de Inclusión Socioeconómica

Tema	Actividad	Descripción	Responsables	Recursos	Tiempo y espacio	Evaluación
"Construyendo Puentes de Oportunidad: Una Escuela para Todos"	Crear un Fondo Solidario Estudiantil, gestionado de forma participativa y transparente. Organizar un evento de lanzamiento llamativo con el lema "Tu Aporte Suma, Nadie se Queda Fuera".	Presentar un video corto y emotivo mostrando la importancia de la inclusión y cómo las barreras económicas pueden afectar a los estudiantes. Realizar una dinámica participativa donde estudiantes, padres, docentes y personal administrativo escriban en "hojas de oportunidades" sus ideas y compromisos para apoyar el fondo. Estas hojas se colgarán en un "árbol de la solidaridad". Donaciones Voluntarias, estableciendo canales sencillos y transparentes para que cualquier miembro de la comunidad pueda realizar donaciones (alcancías creativas, plataforma online	Autoridades Docente de la asignatura o pueden fusionarse dos o más Maestros.	Video Carteles Internet Cajas o alcancías	Una vez al año Media jornada escolar Espacio: patio de la Institución	Participación y colaboración



		segura). O por medio de colecturía de la Institución				
--	--	--	--	--	--	--

## Recursos

Los recursos, ya sean materiales, financieros, humanos o tecnológicos, son los medios esenciales para la ejecución de las actividades planificadas; sin ellos, las tareas no pueden realizarse. Disponer de los recursos apropiados y en la cantidad necesaria influye directamente en la calidad del resultado final, como se evidencia al contar con materiales de buena calidad o personal capacitado. Además, una buena gestión de recursos optimiza el tiempo al evitar retrasos e ineficiencias, permite planificar mejor y cumplir los objetivos en el plazo establecido. Asimismo, una planificación cuidadosa reduce costos al evitar el desperdicio y gastos imprevistos. Finalmente, proveer las herramientas y el apoyo necesarios favorece la motivación del personal, lo que impacta positivamente en su desempeño.

Recursos Humanos y Profesionales:

Profesionales: como psicólogos educativos, terapeutas ocupacionales, logopedas, trabajadores sociales y educadores especiales que trabajen de forma colaborativa con los Docentes para identificar y atender las diversas necesidades de los estudiantes.

Docentes: capacitados en estrategias de enseñanza inclusiva, diseño universal para el aprendizaje (DUA), adaptación curricular, manejo de la diversidad en el aula y sensibilización sobre las diferentes necesidades educativas especiales, marco legal de la inclusión, estrategias de enseñanza diferenciada, gestión del aula inclusiva, barreras para la inclusión y cómo superarlas, planificación y gestión de proyectos inclusivos a nivel institucional, evaluación y seguimiento de las prácticas inclusivas.

Voluntarios: (Comité de Inclusión educativa) que colaboren en todas las actividades de apoyo escolar y extracurricular.

Recursos de Gestión, Pedagógicos, Tecnológicos y Didácticos:

Código de convivencia actualizado incluido las políticas de inclusión educativa.

Cada Docente está en el compromiso de implementar metodologías y materiales que sean flexibles y accesibles para todos los estudiantes, ofreciendo múltiples formas de representación, acción y expresión, y compromiso.

Realizar ajustes en los contenidos, la metodología, la evaluación y los objetivos de aprendizaje para responder a las necesidades individuales de los estudiantes.

Implementar tecnología asistiva y recursos digitales, herramientas tecnológicas en cada asignatura, que faciliten el acceso al aprendizaje y la participación de todos los estudiantes, como lectores de pantalla, software de reconocimiento de voz, aplicaciones educativas y plataformas de aprendizaje en línea accesibles.

Recursos materiales y económicos

Propios del aula: cada Docente está en la disposición de adaptar los recursos que tiene cada aula, al inicio de clase solicitar en su lista de útiles materiales para su ejecución en el transcurso del año escolar.

Institución: la Unidad Educativa está en la obligación de proveer espacios para desarrollar las actividades al igual de recursos que se requiera con la visión de reutilizar para una próxima actividad.

Recursos extras: las actividades que se desarrollen, deben ser planificadas y presentadas con antelación ante la Autoridad pertinente, para su respectiva aprobación, donde debe constar los recursos que se va a necesitar, los mismos que deben ser propios de casa, reutilizables, minimizar en todo posible de pedir cantidades de dinero ostentosas o recursos de elevado valor.

### **Beneficiarios**

Los beneficiarios directos de esta propuesta son los estudiantes, docentes, familias y personal administrativo de la Unidad Educativa Juan Montalvo. Los alumnos, especialmente aquellos provenientes de grupos culturales, étnicos, lingüísticos y socioeconómicos diversos, se verán beneficiados al contar con un entorno educativo más inclusivo, donde se valoren sus diferencias y se les brinden las herramientas necesarias para alcanzar su máximo potencial. Los docentes y el personal administrativo se beneficiarán al recibir capacitación en diversidad e inclusión, lo que les permitirá gestionar mejor las dinámicas del aula y fomentar un clima escolar respetuoso.

### **Cierre**

El presente proyecto se erige como un faro de transformación dentro de nuestra institución educativa, proponiendo la integración de una robusta política de inclusión educativa directamente en el corazón de nuestro código de convivencia. Esta iniciativa no solo busca plasmarse en un documento formal, sino que aspira a consolidarse como un pacto solemne entre el cuerpo docente. Visualizamos un compromiso inquebrantable, donde cada educador se convierta en un agente activo de cambio, permeando sus prácticas pedagógicas con los principios de la inclusión.

El seguimiento meticuloso y la evaluación exhaustiva de cada actividad emprendida nos permitirán discernir con claridad el impacto real de estas políticas, identificando áreas de mejora y celebrando los avances significativos. Reconocemos la trascendental importancia de que nuestros docentes adquieran un profundo conocimiento sobre la inclusión, capacitándolos para fomentarla activamente y practicarla de manera inherente en cada interacción áulica.



A través de este esfuerzo colectivo y sostenido, anhelamos trascender el concepto de una institución educativa simplemente "con" inclusión, para forjar un espacio genuinamente inclusivo. Un entorno desprovisto de barreras que limiten el aprendizaje y la participación, donde las diferencias culturales y étnicas se celebren como fortalezas, y donde el factor económico jamás represente un obstáculo para el acceso a la educación.

Buscamos construir una institución donde los futuros estudiantes, al considerar su inscripción, se sientan intrínsecamente seguros y plenamente respaldados, confiando en un ambiente que valora la diversidad y promueve la equidad como pilares fundamentales de su experiencia educativa. Este código de convivencia inclusivo será la piedra angular de una comunidad de aprendizaje vibrante y equitativa.

### **Validación del instrumento por el experto**

Para la validación del instrumento se hizo bajo el criterio de juicio de expertos. Se seleccionaron tres expertos. Específicamente se seleccionó un licenciado en metodología, un profesor de aula y el encargado del DECE como especialista en diversidad e inclusión educativa. Se les entregó material para la validación de los instrumentos que incluyó un oficio informativo, el cuestionario, el guion de entrevista, la planilla de validación, los objetivos y la tabla de operacionalización de las variables para que tuvieran el contexto del trabajo (Anexo E).

**Validación de la Propuesta para incorporar al Código de Convivencia políticas de inclusión, en la Unidad Educativa Juan Montalvo.**

Además, de la validación que se debe implementar en la institución antes de la inclusión de la propuesta en el Código de Convivencia, se realizó la validación por medio del método de juicio de expertos, tomando en consideración docentes con conocimientos suficientes en la elaboración del Código de Convivencia y políticas de inclusión educativa. Todos ellos con título académico de cuarto nivel y una vasta experiencia en el ejercicio de cátedra, así como en el desempeño de funciones directivas.

N°	Perfil Académico de los Posibles Expertos	Cantidad
1	Magister en Gerencia Educativa	2
2	Magister en Educación Inclusiva	2
3	Magister en Educación Básica	2
<b>Total</b>		<b>06</b>

Con relación a los años de experiencia en la Educación Básica

N°	Años de experiencia en Educación Básica	Cantidad
1	10 a 14 años	1
2	15 a 19 años	3
3	20 y más	2
<b>Total</b>		<b>06</b>

A los expertos se les entregó la propuesta y un cuestionario con 5 dimensiones que abarcan: claridad de la propuesta, relevancia, factibilidad de la implementación, impacto positivo y sostenibilidad, con los criterios: Muy en Desacuerdo (MeD), En Desacuerdo (ED), Neutral (N), De Acuerdo (DA) y, Muy de Acuerdo (MdA) (Anexo D).

La interpretación de los resultados por los expertos en sus evaluaciones evidencia el nivel de pertinencia y viabilidad de la Propuesta para incorporar al Código de Convivencia, políticas de inclusión, en la Unidad Educativa Juan Montalvo.



Los seis expertos reconocen el carácter pertinente de contribuir para mejorar la inclusión. Sus criterios y valoraciones están a favor de introducir las políticas y que se adecúen al Código de Convivencia y a las necesidades reales de la institución educativa, superando las concepciones y enfoques tradicionales.

Las cinco dimensiones presentadas para la valoración por la concordancia de los expertos fueron apreciadas de muy adecuadas. No obstante, se realizaron algunas recomendaciones que fueron seguidas en su totalidad. Entre ellas recomendaron ajustes que permitan a la propuesta adaptarse a diferentes situaciones y necesidades individuales de los estudiantes. Además, incluir actividades o acciones para fomentar la participación activa de todos los miembros de la comunidad educativa en la implementación de la propuesta.

Asimismo, otra recomendación importante por parte de los expertos fue el implementar mecanismos para asegurar que las políticas de inclusión puedan ser sostenidas a largo plazo e incorporar la retroalimentación continua. Todas estas recomendaciones fueron tomadas en consideración y agregadas a la Propuesta.

## CONCLUSIONES

La presente investigación permitió analizar de manera profunda la incidencia de la gestión de la diversidad en el fortalecimiento de las prácticas inclusivas de los docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo. A partir de un enfoque mixto, sustentado en técnicas cuantitativas y cualitativas, se logró evidenciar que la diversidad está presente en múltiples dimensiones dentro de la institución: sexo, edad, etnia, orientación sexual, religión, entre otras. No obstante, esta diversidad no siempre es reconocida ni gestionada adecuadamente, lo que genera vacíos importantes en la atención educativa y da lugar a prácticas de exclusión, tanto explícitas como implícitas.

A partir del análisis realizado, se pudo evidenciar que las políticas institucionales relacionadas con la gestión de la diversidad presentan importantes debilidades. La Unidad Educativa Juan Montalvo carece de un enfoque sistemático e integral que oriente de manera clara y coherente a los docentes en la implementación de prácticas inclusivas. Las acciones existentes resultan fragmentadas, esporádicas y, en muchos casos, desvinculadas de un marco normativo y pedagógico definido, lo que limita su efectividad y sostenibilidad en el tiempo.

Se pudo determinar que las políticas institucionales orientadas a la diversidad son escasas, poco visibles y no forman parte de una cultura organizacional sólida. La ausencia de estrategias de formación docente en atención a la diversidad, sumada a la falta de mecanismos de seguimiento, evaluación y acompañamiento, limita la posibilidad de generar un entorno verdaderamente inclusivo. La práctica educativa aún responde a esquemas tradicionales que no consideran las diferencias individuales como una oportunidad pedagógica, sino como una dificultad.

Se diseñaron lineamientos de gestión de la diversidad con un enfoque inclusivo, proponiendo políticas concretas que permitan orientar y transformar las prácticas docentes. Estas propuestas se basan en principios de equidad, respeto a los derechos humanos, atención a la neurodiversidad, reconocimiento de las diferencias culturales y lingüísticas, y promoción de la participación de todos los actores educativos. La propuesta plantea, además, estrategias de acompañamiento docente, sensibilización institucional y participación de la comunidad, con el fin de avanzar hacia una cultura escolar verdaderamente inclusiva.



Finalmente, se concluye que para fortalecer la gestión de la diversidad en la Unidad Educativa Juan Montalvo es urgente consolidar un modelo de gestión educativa inclusiva que articule políticas institucionales claras, formación continua del personal docente, prácticas pedagógicas diferenciadas y una cultura escolar que valore la diversidad como un elemento esencial del proceso educativo. Solo así será posible garantizar el derecho a una educación de calidad para todos los estudiantes, sin excepción.

## RECOMENDACIONES

Fortalecer la formación docente en gestión de la diversidad

Se recomienda implementar programas permanentes de capacitación y actualización profesional dirigidos a docentes y directivos, enfocados en la atención a la diversidad, la inclusión educativa y el desarrollo de competencias pedagógicas adaptativas. Esta formación debe estar articulada con un enfoque de derechos, equidad y justicia educativa, promoviendo prácticas inclusivas que respondan a las características individuales y colectivas del estudiantado.

Diseñar y aplicar políticas institucionales claras e integrales sobre diversidad e inclusión

La Unidad Educativa Juan Montalvo debe formular, adoptar e institucionalizar políticas inclusivas que respondan a las realidades diversas de su comunidad educativa. Estas políticas deben estar fundamentadas en principios pedagógicos, normativos y éticos, y contemplar mecanismos concretos de implementación, seguimiento y evaluación. Es fundamental que estas políticas no solo se formulen, sino que se vivan como parte de la cultura organizacional.

Consolidar el liderazgo inclusivo desde la gestión directiva

Los equipos directivos deben asumir un rol protagónico en la promoción de una cultura escolar inclusiva, asegurando condiciones favorables para su implementación. Esto implica liderar con el ejemplo, garantizar los recursos necesarios (humanos, materiales y pedagógicos), fomentar la participación activa de todos los actores educativos y generar espacios de diálogo, reflexión y construcción colectiva.

Implementar estrategias de adaptación curricular y metodológica en el aula

Es necesario que los docentes apliquen metodologías flexibles y adaptaciones curriculares que atiendan las diferencias individuales de los estudiantes. Esto incluye el diseño de materiales accesibles, la planificación diferenciada, la evaluación inclusiva y el fomento de una pedagogía centrada en el estudiante, que reconozca y valore la diversidad como una oportunidad de aprendizaje para todos.

Fomentar la participación activa de las familias y de la comunidad educativa

Se recomienda establecer canales permanentes de comunicación con las familias, promoviendo su involucramiento en el proceso educativo y en la toma de decisiones institucionales. La retroalimentación de los estudiantes y sus familias debe considerarse como insumo esencial para ajustar las políticas y prácticas, garantizando así una atención pertinente, contextualizada y humanizada.



Desarrollar una base documental institucional sobre diversidad e inclusión

Finalmente, se recomienda consolidar una línea documental y normativa institucional que recopile experiencias, orientaciones pedagógicas, casos exitosos y aprendizajes en torno a la gestión de la diversidad. Este repositorio servirá como guía de consulta y como sustento para futuras acciones formativas, investigativas y de intervención.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

(s.f.).

- Bernal , C. A. (2010). *Metodología de la investigación* (Edición en español ed.). (O. F. Palma, Ed.) Bogota, Colombia: Pearson. <http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/B0061.pdf>
- Acosta, A. (2023). *Proceso de Inclusión Educativa*. Quito: Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/25176/1/MSQ622.pdf>
- Agualongo, D., & Garcés, A. (2020). El nivel socioeconómico como factor de influencia en temas de salud y educación. *Vínculos-ESPE*, 5(2), 19-27. <https://doi.org/https://doi.org/10.24133/vinculosespe.v5i2.1639>
- Ainscow, M. (2005). Desarrollo de La mejora de la escuela inclusiva. *of Educational Change en 2005*.
- Aldana, G. (2021). *La gamificación como estrategia pedagógica para mejorar los procesos de comprensión lectora en los estudiantes de quinto de primaria*. Bogotá: Universidad de Santander. <https://repositorio.udes.edu.co/server/api/core/bitstreams/76cd834d-18a5-4e14-8c6b-af0c9213114b/content>
- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. *Registro Oficial*(449), 1-136. [https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4\\_ecu\\_const.pdf](https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf)
- Asamblea Nacional. (2012). *Ley Orgánica de Discapacidades*. Quito: Registro Oficial. [https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley\\_organica\\_discapacidades.pdf](https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf)
- Ayala, J. (2020). Una aproximación al concepto de diversidad desde la formación de educadores infantiles en Colombia. *Revista de Educación Inclusiva*, 13(1), 92-103. <https://dialnet.unirioja.es>
- Baena, G. (2018). *Metodología de la Investigación* (3a ed.). México: Grupo Editorial Patria. [http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Baker, C. (2011). *Foundations of Bilingual Education and Bilingualism*. Multilingual Matters. 6ta edición.
- Bravo-Andrade, H., Ruvalcaba, N., & Orozco, M. (2018). *Introducción al modelo ecológico del desarrollo humano*. México: Centro Universitario de Ciencias de la Salud. [https://www.researchgate.net.Introduccion\\_al\\_modelo\\_ecologico\\_del\\_desarrollo\\_humano](https://www.researchgate.net.Introduccion_al_modelo_ecologico_del_desarrollo_humano)
- Bruner, J. (1996). *The Culture of Education*. Harvard University Press.
- Caballero, J. (2006). La Teoría de la Justicia de John Rawls. *Voces y Contextos*, 1(11), 1-22. [https://ibero.mx/iberoforum/2/pdf/francisco\\_caballero.pdf](https://ibero.mx/iberoforum/2/pdf/francisco_caballero.pdf)



- Cabezas, E., Andrade, D., & Torres, J. (2018). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Sangolquí: Universidad de las Fuerzas Armadas ESPE. <https://repositorio.espe.edu.ec/20a20la20Metodologia20investigacion20cientifica.pdf>
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*, 2, 1-11.
- Cerpa-Reyes, C., Vargas-Toledo, M., & García-Betanzo, V. (2023). Orientación Sexual, Identidad de Género y Participación de Estudiantes: Creencias de Docentes. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 17(2), 177-191. <https://doi.org/https://doi.org/10.4067/S0718-73782023000200177>
- Clavijo, R., & Bautista-Cerro, M. (2020). La educación inclusiva. Análisis y reflexiones en la educación superior ecuatoriana. *Alteridad. Revista de Educación*, 15(1), 113-124. <https://doi.org/https://doi.org/10.17163/alt.v15n1.2020.09>
- COCEMFE. (2023). *Accesibilidad en Centros Educativos*. Barcelona (España): COCEMFE. <https://www.cocemfe.es/wp-content/uploads/2020/02/Guia-basica-accesibilidad-centros-educativos.pdf>
- Cohen, N., & Gómez, G. (2019). *Metodología de la Investigación ¿Para qué?* Buenos Aires: Editorial Tesco. [https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia\\_para\\_que.pdf](https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf)
- Comboni, S. (2020). *Interculturalidad y diversidad en la educación*. México: Universidad Autónoma Metropolitana. <https://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/dcsh-uam-x/Interculturalidad-Educacion.pdf>
- Condori-Ojeda, P. (2020). *Universo, población y muestra*. Lima: Académica. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Cummins, J. (2000). *Lenguaje, poder y pedagogía: niños bilingües en el fuego cruzado*. Asuntos multilingües.
- Draper, C. (2023). Allport y su teoría de rasgos de personalidad. *NeuroClass*, 1-3. <https://neuro-class.com/allport-y-rasgos-de-personalidad>
- EducarPlus. (2016). *Plan Decenal de Educación 2016 - 2025: MinEduc y Red de Maestros*. <https://educarplus.com/2017/10/plan-decenal-de-educacion-2016-2025-mineduc-y-red-de-maestros.html>
- Epstein, J. L. (2011). *sociaciones entre la escuela, la familia y la comunidad: preparar a los educadores y mejorar las escuelas*. Prensa de Westview.
- Escalante, A., Villafuerte, C., & Escalante, R. (2022). La inclusión en la Educación. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(25), 1663-1678.

<https://revistahorizontes.org/index.php/revistahorizontes/article/download/649/1277?inline=1>

- Fernández-Menor, I., & Parrilla, Á. (2021). Apuntes para la lucha contra la exclusión desde la comunidad socio-educativa. *Revista Prisma Social*(33), 183-201. <https://dialnet.unirioja.es>
- Fondo de Población de las Naciones Unidas. (2020). *La pandemia aumenta la vulnerabilidad de las personas con discapacidad*. Nueva York: UNFPA. <https://www.unfpa.org/es/news/la-pandemia-aumenta-la-vulnerabilidad-de-las-personas-con-discapacidad>
- Foundation Future of Sex Education. (2020). *Estándares Nacionales de Educación Sexual. Habilidades y contenidos básicos, de jardín de infantes a 12° grado*. Symonds Yat: Foundation Future of Sex Education. [https://www.advocatesforyouth.org-2020-web-updated2\\_Spanish\\_FINAL.pdf](https://www.advocatesforyouth.org-2020-web-updated2_Spanish_FINAL.pdf)
- Fuentes, V., García-Domingo, M., Amezcua, P., & Amezcua, T. (2021). La Atención a la Diversidad Funcional en Educación Primaria. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 18(1), 91-106. <https://doi.org/https://doi.org/10.15366/reice2021.19.1.006>
- Fullan, M. (2007). *El nuevo significado del cambio educativo*. Teachers College Press.
- Gamoneda, L., & Pañellas, D. (2021). *Identidades sociales: un análisis bibliométrico*. La Habana: Universidad de La Habana. <http://scielo.sld.cu/pdf/reds/v10n1/2308-0132-reds-10-01-e24.pdf>
- García, I., Romero, S., Vázquez, B., & Blanco, E. (2023). Evaluación de las prácticas inclusivas de docentes mexicanos de primaria y secundaria. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*(20), 160-177. <https://doi.org/https://doi.org/10.37135/chk.002.20.09>
- González, D. M. (2017). Teorías que promueven la inclusión educativa. *Atenas*, 4(40), 90-104. <https://www.redalyc.org/journal/4780/478055150007/html/>
- Guevara, E. (2018). Redes sociales y rendimiento académico de los estudiantes de la especialidad de psicología de la Universidad Femenina del Sagrado Corazón (UNIFE). *CTS. Revista de Investigación Multidisciplinaria*, 2(4), 84-188. <http://www.ciscafe.pe>
- Guevara, G., Verdesoto, A., & Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas y de investigación-acción). *ReciMundo*, 4(3), 163-173. [https://doi.org/10.26820/recimundo/4.\(3\).julio.2020.163-173](https://doi.org/10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.163-173)
- Jumbo, D. (2022). Atención a la diversidad en educación básica en Ecuador. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinaria*, 6(5), 3932-3960. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3366](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3366)
- Jumbo, D. (2022). Atención a la diversidad en educación básica en Ecuador. *Ciencia Latina. Revista Multidisciplinaria*, 6(5), 3932-3960. [https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3366](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3366)



- Katz, M., Seid, G., & Abiuso, F. (2019). *La técnica de encuesta: características y aplicaciones*. Buenos Aires: UBA. <https://metodologiadelainvestigacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads>
- Londoño, A. (2021). *Diversidad Humana. Transformación social y construcción colectiva en el SENA*. Bogotá: CLACSO. <https://biblioteca-repositorio.clacso.edu.ar/bitstream/CLACSO/Diversidad-humana.pdf>
- López, A., & Ramos, G. (2021). Acerca de los métodos teóricos y empíricos de investigación: significación para la investigación educativa. *Revista Conrado*, 17(3), 22-31. <https://conrado.ucf.edu.cu>
- López, J., Bernal, A., & Barrón, M. (2023). Inclusión educativa para personas con discapacidad a través de recursos didácticos digitales. *Cuaderno de Pedagogía Universitaria*, 21(40), 38-48. <https://cuaderno.pucmm.edu.do/index.php/cuadernodepedagogia/issue/view/55/Cuaderno%20de%20Pedagog%C3%ADa%20Universitaria%2021%2840%29>
- Martín, D., González, M., Navarro, Y., & Lantigua, L. (2017). Teorías que promueven la inclusión educativa. *Atenas*, 4(40), 90-104. <https://www.redalyc.org/journal/4780/478055150007/html/>
- Martín, D., González, M., Navarro, Y., & Lantigua, L. (2017). Teorías que promueven la inclusión educativa. *Atenas*, 4(40), 90-104. <https://www.redalyc.org/journal/4780/478055150007/html/>
- Martínez de Meriño, C., Alzate, N., Gallego, A., & Meriño, V. (2022). Educación en la diversidad: un espacio de relaciones en la comunidad estudiantil universitaria. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(6), 79-92. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28073815006>
- Martínez, C., Alzate, N., Gallego, A., & Meriño, C. (2022). Educación en la diversidad: Un espacio de relaciones en la comunidad estudiantil universitaria. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(6), 78-92. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28073815006>
- Maruri, M., Maruri, W., Pin, A., & Goya, A. (2023). Diversidad Cultural y su Relación en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje en la Escuela de Educación Básica "General Quisquis". *Maestro y Sociedad*, 20(2), 465-472. <https://maestrosociedad.uo.edu.cu>
- Mena Chiluisa, L., & Alulima, L. D. (15 de julio de 2021). Barreras para la inclusión de los estudiantes. *Digital Publisher*, 6, 39. Retrieved 15 de julio de 2021 de : 05 de junio de 2021, from file:///C:/Users/HP/Downloads/660-Art%C3%ADculo-5774-1-10-20210821.pdf
- Mena-Chiluisa, L., & Alulima, L. (2021). Barreras para la inclusión de los estudiantes con necesidades educativas especiales, en la educación superior ecuatoriana. *Digital Publisher*, 6(4), 33-40. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2021.4-1.660>

- Miguélez, M. M. (02 de 09 de 2006). Validez y confiabilidad en la metodología cualitativa. *Scielo*, 27, 117. Retrieved 02 de 09 de 2006, from [https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1011-22512006000200002](https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1011-22512006000200002)
- Ministerio de Educación. (2011). *Módulo I. Educación Inclusiva y Especial*. Quito: Ministerio de Educación. [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/07/Modulo\\_Trabajo\\_EI.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/07/Modulo_Trabajo_EI.pdf)
- Ministerio de Educación. (2015). *Reglamento General a la Ley Orgánica de Educación Intercultural*. Quito: Ministerio de Educación. <https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/02/Reglamento-General-a-la-Ley-OrgAnica-de-Educacion-Intercultural.pdf>
- Ministerio de Educación. (2019). *Educación Inclusiva. Fundamentos y Prácticas para la Inclusión* (1a. ed.). Buenos Aires: Ministerio de Educación, Cultura, Ciencia y Tecnología. <http://www.bnm.me.gov.ar/giga1/documentos/EL006578.pdf>
- Murudumbay, G. (2020). *Concepto de Inclusión Educativa y Social de los Estudiantes con Necesidades Educativas Especiales Asociadas o no a la Discapacidad Construido desde la Perspectiva de los Docentes de la Unidad Educativa Fiscomisional "Mariana de Jesús" marzo-septiembre 2020*. Cuenca: Universidad Politécnica Salesiana. <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/19688/1/UPS-CT008927.pdf>
- Ocampo-Sánchez, M., & Álvarez-Lozano, M. (2021). Rendimiento académico y nivel socioeconómico de los niños de preparatoria. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria KOINONIA*, 6(3), 682-707. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v6i3.1338>
- OEI. (2021). *Cuidado y compañerismo. Herramientas para fortalecer el vínculo entre estudiantes*. New York: Organización de Estados Iberoamericanos. <https://convivenciaparaciudadania.mineduc.cl/wp-content/uploads/2021/09/Cuidado-y-compan%CC%83erismo.pdf>
- OEI. (2023). *Guía para la Intervención Continua y Atención de la Población Escolar con Diversidad Funcional*. Ciudad de Panamá: Organización de Estados Iberoamericanos. <https://oei.int/downloads/disk/eyJfc mFpbHM iO nsibWVzc2FnZSI6IkJBaDdDRG9JYTJWNVNTSWhhR0ozWTNsaFIUUnIaR2R6YjJrd2lyczFOamc1YjJaemNIRjFjZ1k2QmtWVU9oQmthWE53YjNOcGRHbHZia2tpQWhZQmFXNXNhVzVsT3lCbWFXeGxibUZ0WlQwaVizVnBZU0J3VWVhKaElHeGhJR2x1ZE dWeWRtVnVZMmx2SIROR2Jp>
- OIT. (2019). *Gestión de la diversidad y promoción de la igualdad en la empresa*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org>



- Otero-Ortega, A. (2018). Enfoques de Investigación. *ResearchGate*, 1-34. [https://www.researchgate.net/publication/326905435\\_ENFOQUES\\_DE\\_INVESTIGACION/link/5b6b7f9992851ca650526dfd](https://www.researchgate.net/publication/326905435_ENFOQUES_DE_INVESTIGACION/link/5b6b7f9992851ca650526dfd)
- Pastor, C., Sánchez, J., & Zubillaga, A. (2018). *Diseño Universal para el Aprendizaje (DUA)*. [https://www.educadua.es/doc/dua/dua\\_pautas.pdf](https://www.educadua.es/doc/dua/dua_pautas.pdf)
- Pérez, S. (2021). *Una introducción a las técnicas de muestreo*. Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela. [https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/28944/P%C3%A9rez\\_Carballido](https://minerva.usc.es/xmlui/bitstream/handle/10347/28944/P%C3%A9rez_Carballido)
- Presidencia de la República. (2011). *Ley Orgánica de Educación Intercultural LOEI*. Quito: Registro Oficial.
- Proaño, V. s. (2019). *Modelo de Gestión para los Docentes de Apoyo a la Inclusión*. Quito: Edinum. [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/07/Modulo\\_Trabajo\\_El.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2013/07/Modulo_Trabajo_El.pdf?utm_source=chatgpt.com)
- Queiruga, A. (2021). *Metodologías y enfoques inclusivos en la educación*. Madrid: Confederación Española de Personas con Discapacidad. <https://www.cocemfe.es/2021/10/guia-metodologias-enfoques-inclusivos-educacion.pdf>
- Ramos, C. (2020). Los Alcances de una Investigación. *CienciAmérica*, 9(3), 1-5. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.332.10/ca.v9i3.336>
- Reimers, F. (2000). *Educación, desigualdad y opciones de política en América Latina en el siglo XXI*. *Revista Iberoamericana de Educación*. <https://doi.org/23-25>
- Rivera, Y. A., & Calderero, R. J. (2021). Gestión en la educación inclusiva y su influencia en el aprendizaje. *Dialnet*, 6(4), 60. <https://doi.org/file:///C:/Users/HP/Downloads/Dialnet-GestionEnLaEducacionInclusivaYSuInfluenciaEnElApre-8151218.pdf>
- Rivera, Y. A., & Calderero, R. J. (2021). Gestión en la educación inclusiva y su influencia en el aprendizaje. *Dialnet*, 6(4), 53-70. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2021.4-1.664>
- Rodrigues, B. (2019). *Sistema de protección de la niñez y adolescencia: un análisis de situación en el Ecuador*. Brasilia: Fondo de las Naciones Unidas para la Niñez. [https://www.unicef.org/ecuador/media//Ecuador\\_Diagnostico\\_pdf.pdf](https://www.unicef.org/ecuador/media//Ecuador_Diagnostico_pdf.pdf). [www.unicef.org/ecuador\\_Diagnostico](http://www.unicef.org/ecuador_Diagnostico)
- Rodríguez, C., & Gutiérrez, C. (2023). *La religión en las escuelas públicas*. Guadalajara: Editorial Universidad de Guadalajara. [http://www.calas.lat/sites/default/files/2303\\_conocimientos6\\_v04.pdf](http://www.calas.lat/sites/default/files/2303_conocimientos6_v04.pdf)

- Rojas, V. (2021). Gestión organizacional de atención a la diversidad y convivencia escolar en instituciones educativas públicas. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 951-970. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.249>
- Rojas, V. (2021). Gestión organizacional de atención a la diversidad y convivencia escolar en instituciones educativas públicas. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 5(20), 951-970. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v5i20.249>
- Romero, M., Sandoval, S., & Peralta, I. (2022). Diversidad e Inclusión. *ReciMundo*, 6(2), 177-185. <https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/>
- Romero, M., Sandoval, S., & Peralta, I. (2022). Diversidad e Inclusión. *ReciMundo*, 6(2), 177-185. [https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(2\)](https://doi.org/https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(2)).
- Salazar-Escorcia, L. (2020). Investigación Cualitativa: una respuesta a las investigaciones sociales educativas. *CIENCIAMATRIA*, 6(11), 101-110. <https://dialnet.unirioja.es>
- San Martín Ulloa, C., Rogers, P., Troncoso, C., & Rojas, R. (2020). Camino a la Educación Inclusiva: Barreras y Facilitadores para las Culturas, Políticas y Prácticas desde la Voz Docente. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 191–211.
- San Martín, C., Rogers, P., Troncoso, C., & Rojas, R. (2020). Camino a la Educación Inclusiva: Barreras y Facilitadores para las Culturas, Políticas y Prácticas desde la Voz Docente. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva*, 14(2), 191-211. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782020000200191>
- Sanahuja, A., Borri-Anadon, C., & Angelis, C. (2022). Prácticas inclusivas en el contexto escolar: una mirada sobre tres experiencias internacionales. *Revista Iberoamericana de Educación*, 89(1), 17-37. <https://doi.org/https://doi.org/10.35362/rie8914993>
- Sanahuja, A., Moliner, L., & Benet, A. (2020). Análisis de Prácticas Inclusivas de Aula desde la Investigación-Acción Participativa. Reflexiones de una Comunidad Educativa. *Revista Internacional de Educación para la Justicia Social*, 9(1), 125-143. <https://doi.org/https://doi.org/10.15366/riejs2020.9.1.006>
- Sánchez, J., Sánchez, D., & Zapata, H. (2021). La gestión de la diversidad en las organizaciones como factor de innovación: una aproximación teórica. *Revista Colombiana de Contabilidad*, 9(18), 93-110. <http://ojs.asfacop.org.co>
- Sánchez, J., Sánchez, D., & Zapata, H. (2021). La gestión de la diversidad en las organizaciones como factor de innovación: una aproximación teórica. *RCC. Revista Colombiana de Contabilidad*, 9(18), 93-110. <https://dialnet.unirioja.es>

- Sánchez, M. (2020). *Diseño de Campo de una Investigación*. Buenos Aires: Universidad Nacional de La Plata. <https://blogs.ead.unlp.edu.ar/psicologiaexperimental/files/2018/09/Propuesta-de-Investigaci%C3%B3n.-Gu%C3%ADa-de-C%C3%A1tedra-2020.pdf>
- Simbaña-Palaguaray, R., Montenegro-Del Pezo, J., Robles-Espinoza, N., & Muñoz-Valencia, F. (2023). Inclusión educativa y atención a la diversidad en la educación básica en Ecuador. *Digital Publisher*, 8(6), 28-36. <https://doi.org/https://doi.org/10.33386/593dp.2023.6-1.2254>
- Sosa, M., & Villafuerte, C. (2022). Cultura Inclusiva: Camino hacia la atención de diversidad en la educación. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(26), 1918-1931. <https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i26.461>
- Teruel, F. M. (2017). *Neuroeducación. Solo se puede aprender aquello que se ama*. Alianza Editorial.
- Trujillo, L. (2021). *Aprendizaje de la Lectoescritura en edades tempranas*. Valladolid: Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/47274/TFM-B.%20165.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- UNESCO. (1989). *Convención sobre los Derechos del Niño*. Institucional.
- UNESCO. (2009). *Directrices sobre políticas de inclusión en la educación*. Institucional.
- UNESCO. (2019). *Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo*. New York: UNESCO. <https://gem-report-2097.unesco.org/es/chapter/igualdad-de-genero-a-traves-de-la-escuela>
- UNESCO. (2020). *Inclusión y educación: todos sin excepción*. Paris: UNESCO. [https://gem-report-2020.unesco.org/wp-content/uploads/2020/06/GEMR\\_2020-Summary-ES-v8.pdf](https://gem-report-2020.unesco.org/wp-content/uploads/2020/06/GEMR_2020-Summary-ES-v8.pdf)
- UNESCO. (2020). Informe de Seguimiento de la Educación en el Mundo 2020: Inclusión y educación: todos y todas sin excepción. 20. [https://gem-report-2020.unesco.org/wp-content/uploads/2020/06/GEMR\\_2020-Summary-ES-v8.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://gem-report-2020.unesco.org/wp-content/uploads/2020/06/GEMR_2020-Summary-ES-v8.pdf?utm_source=chatgpt.com)
- UNICEF. (2020). *Efectos de la desigualdad de género en la educación de las niñas y adolescentes*. Nueva York: UNICEF. <https://www.unicef.org/lac/efectos-de-la-desigualdad-de-genero-en-la-educac/1as-y-adolescentes>
- Valle, A. (2022). *La Investigación Descriptiva con Enfoque Cualitativo en Educación*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. <https://files.pucp.education/facultad/educacion/wp-content>
- Vélez-Miranda, M., Andrés-Laz, E., & Pazmiño-Campuzano, M. (2020). Inclusión y su importancia en las instituciones educativas desde los mecanismos de integración del alumnado. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(9), 5-27. <https://doi.org/https://doi.org/10.35381/r.k.v5i9.554>
- Villagómez-Cabezas, A., Bonilla-Andrango, L., Bonilla-González, G., & Torres-García, T. (2023). El aprendizaje social de Albert Bandura como estrategia de enseñanza de educación para la



ciudadanía. Polo del Conocimiento, 8(5), 1286-1307.

<https://doi.org/https://doi.org/10.23857/pc.v8i5>

Villar, I. (2023). *La inclusión educativa de los alumnos con diversidad funcional: claves metodológicas y pedagógicas pra su implantación*. La Rioja: Universidad Internacional de La Rioja.  
<https://reunir.unir.net/bitstream/handle/123456789/15101/Villar%20Vel%c3%a1zquez%2c%20Itsaso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Villegas, J. (2022). Práctica pedagógica inclusiva. *Horizontes. Revista de Investigación en Ciencias de la Educación*, 6(26), 2151-2168.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v6i26.481>

Vizcaíno, P., Cedeño, R., & Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.  
[https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i4.7658](https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i4.7658)

Vygotsky, L. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes*. Harvard University Press.

**ANEXOS****A Formato de la encuesta aplicada a los Docentes de la Unidad Educativa****Objetivo:**

Analizar las percepciones de los docentes sobre las prácticas inclusivas y la convivencia escolar en la Unidad Educativa Juan Montalvo, con el fin de identificar áreas de mejora y fortalecer el ambiente educativo para estudiantes y docentes.

**Preguntas:**

1. ¿De qué manera las normas institucionales del colegio fomentan el respeto mutuo y la convivencia armoniosa entre estudiantes y docentes?
2. ¿Con que frecuencia la institución promueven acciones destinada a fomentar el respeto hacia la diversidad cultural y étnica entre estudiantes?
3. ¿Cuáles son los principales desafíos que enfrentan los docentes al trabajar con estudiantes para promover una mejor convivencia escolar?
4. ¿Con qué frecuencia participa en programas de formación continua relacionados con la inclusión y la participación en la comunidad escolar?
5. ¿Cuáles de los siguientes aspectos prioriza las practica inclusivas?
6. ¿Considera que las políticas institucionales apoyan adecuadamente las prácticas inclusivas?
7. ¿Utiliza herramientas tecnológicas para apoyar la inclusión en el aula?
8. ¿En qué medida considera que sus prácticas inclusivas contribuyen a las diversas necesidades, características y estilos de aprendizaje de los estudiantes en su aula?
9. ¿Cree que las condiciones socioeconómicas de los estudiantes afectan su acceso a oportunidades educativas y su rendimiento académico?
10. ¿Con qué frecuencia ha participado en talleres o capacitaciones sobre inclusión educativa, atención a la diversidad en el aula y formación intercultural en los últimos dos años?
11. ¿Cómo calificaría su nivel de conocimiento sobre inclusión y estrategias pedagógicas actuales?
12. ¿Cree que su formación académica ha sido suficiente para implementar estrategias inclusivas?
13. ¿Ha participado en cursos o talleres relacionados con tecnologías y metodologías inclusivas en el último año?

14. ¿Está de acuerdo en que los cursos sobre tecnologías y metodologías inclusivas son útiles para mejorar la atención a la diversidad en el aula?

### **B Formato de la entrevista aplicada a los Directivos de la Unidad Educativa.**

Preguntas realizadas en la entrevista

1. ¿De qué manera las normas institucionales del colegio fomentan el respeto mutuo y la convivencia armoniosa entre estudiantes y docentes?
2. ¿Con que frecuencia la institución promueven acciones destinada a fomentar el respeto hacia la diversidad cultural y étnica entre estudiantes?
3. ¿Con qué frecuencia participa en programas de formación continua relacionados con la inclusión y la participación en la comunidad escolar?
4. ¿Considera que las políticas institucionales apoyan adecuadamente las prácticas inclusivas?
5. ¿Utiliza herramientas tecnológicas para apoyar la inclusión en el aula?
6. ¿En qué medida considera que sus prácticas inclusivas contribuyen a las diversas necesidades, características y estilos de aprendizaje de los estudiantes en su aula?
7. ¿Con qué frecuencia ha participado en talleres o capacitaciones sobre inclusión educativa, atención a la diversidad en el aula y formación intercultural en los últimos dos años?



C Planificación de la fase de Diagnóstico

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD INCLUSIVA				
<b>1.DATOS INFORMATIVOS</b>				
<b>ASIGNATURA:</b>		<b>AÑO:</b>		<b>DOCENTE:</b>
<b>POLÍTICA:</b>				
<b>TÍTULO: Construyendo una Comunidad Escolar Inclusiva</b>				
<b>OBJETIVO: Diagnosticar y mejorar la convivencia escolar a través de la participación activa de la comunidad educativa, con un enfoque en la inclusión y el respeto a la diversidad.</b>				
<b>2.RECURSOS:</b>				
<ul style="list-style-type: none"><li>• Matriz de análisis para el Código de Convivencia.</li><li>• Herramientas para encuestas (Google Forms o impresas).</li><li>• Guías de preguntas para grupos focales.</li><li>• Software para análisis de datos (Excel, SPSS).</li><li>• Material de oficina (papel, bolígrafos, marcadores, etc.).</li><li>• Espacios adecuados para reuniones y grupos focales.</li></ul>				
<b>3. PLAN DE ACTIVIDADES DETALLADO</b>				
SEMANAS	TEMA	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	Tiempo
1	Revisión Participativa del Código de Convivencia	Formación del equipo de trabajo.	Convocar a docentes, estudiantes y representantes de familias interesados en participar en la revisión del Código de Convivencia. Establecer roles y responsabilidades.	1 sesión (2 horas)
		Revisión del Código de Convivencia.	Analizar el Código de Convivencia actual, identificando fortalezas, debilidades y áreas de mejora.	2 sesiones (2 horas cada una)



			Utilizar la matriz de análisis para evaluar la coherencia con los principios de inclusión.	
		Elaboración de propuestas de mejora.	Generar propuestas concretas para actualizar o modificar el Código de Convivencia, priorizando la inclusión y el respeto a la diversidad.	1 sesión (2 horas)
2	Encuesta "Voces de la Comunidad"	Diseño de la encuesta.	Elaborar un cuestionario con preguntas claras y concisas sobre experiencias de discriminación, necesidades específicas y sugerencias para mejorar la convivencia escolar.	1 sesión (2 horas)
		Distribución de la encuesta.	Aplicar la encuesta a estudiantes, docentes y familias, utilizando Google Forms o encuestas impresas. Garantizar la confidencialidad de las respuestas.	Flexible, adaptable a la logística de la institución
		Recopilación de datos.	Recoger y organizar los datos obtenidos de las encuestas para su posterior análisis.	Flexible, dependiendo del tiempo que tome recibir todas las encuestas.
3	Grupos Focales "Hablemos de Inclusión"	Organización de los grupos focales.	Formar grupos focales con estudiantes de diferentes grados, docentes y familias. Elaborar guías de preguntas para facilitar la discusión.	1 sesión (2 horas)
		Desarrollo de los grupos focales.	Realizar los grupos focales, fomentando la participación activa y el intercambio de experiencias y propuestas.	2 sesiones (2 horas cada una)
		Sistematización de la información.	Organizar y resumir la información cualitativa recogida en los grupos focales.	1 sesión (2 horas)



4	Análisis de Datos "Diagnóstico Inclusivo"	Análisis de datos cuantitativos.	Utilizar Excel o SPSS para analizar los datos de las encuestas, identificando patrones y tendencias.	2 sesiones (2 horas cada una).
		Análisis de datos cualitativos.	Realizar un análisis temático de la información de los grupos focales, identificando los principales temas y subtemas.	2 sesiones (2 horas cada una).
		Elaboración del informe diagnóstico.	Redactar un informe que presente los resultados del análisis, identifique las principales problemáticas y proponga áreas de mejora.	1 sesión (2 horas).

CONCLUSIONES	RECOMENDACIONES
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación continua de la participación y el compromiso de los participantes.</li> <li>• Evaluación de la calidad de las propuestas de mejora para el Código de Convivencia.</li> <li>• Evaluación de la claridad y relevancia de las preguntas de la encuesta y las guías de los grupos focales.</li> <li>• Evaluación de la rigurosidad y precisión del análisis de datos y el informe diagnóstico.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es fundamental garantizar la participación activa y equitativa de todos los miembros de la comunidad educativa.</li> <li>• Se recomienda utilizar un lenguaje claro y respetuoso en todas las actividades.</li> <li>• Es importante crear un ambiente de confianza y apertura para que los participantes se sientan cómodos compartiendo sus experiencias y opiniones.</li> <li>• Es importante que los resultados obtenidos en este proceso se transformen en acciones concretas que produzcan mejoras reales en la convivencia escolar.</li> </ul>

ELABORADO:	REVISADO	VALIDA	APROBADO
DOCENTE	COORDINADOR DE ÁREA	COORDINADOR ACADÉMICO	VICERRECTOR/A
Firma:	Firma:	Firma:	Firma:
Fecha:	Fecha:	Fecha:	Fecha:



D Planificación de Mecanismos de implementación – Taller de Capacitación Docente

PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD INCLUSIVA				
<b>3.DATOS INFORMATIVOS</b>				
<b>ASIGNATURA:</b>		<b>AÑO:</b>		<b>DOCENTE:</b>
<b>POLÍTICA:</b>				
<b>TÍTULO:</b> Taller de Capacitación Docente "Educar en la Diversidad"				
<b>OBJETIVO:</b> Organizar talleres de formación en diversidad, equidad e inclusión para docentes, incluyendo sesiones prácticas sobre cómo gestionar la diversidad en el aula y fomentar la empatía entre los estudiantes.				
<b>4.RECURSOS:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expertos en diversidad y equidad.</li> <li>• Material didáctico sobre estrategias neuroeducativas, manejo de conflictos y actividades inclusivas.</li> <li>• Espacios adecuados para las sesiones prácticas y teóricas.</li> </ul>				
<b>3. PLAN DE ACTIVIDADES DETALLADO</b>				
Semana	Tema	Actividades	Descripción	Duración
Semana 1	Taller de Capacitación Docente "Educar en la Diversidad"	<b>Introducción a la diversidad, equidad e inclusión</b>	Sesión teórica sobre la importancia de la diversidad en el aula y su impacto en el aprendizaje.	2 horas
		<b>Estrategias neuroeducativas</b>	Taller práctico sobre metodologías de enseñanza inclusivas y adaptativas para estudiantes con diversas necesidades.	3 horas
		<b>Manejo de conflictos en el aula</b>	Simulación de situaciones reales y técnicas para resolver conflictos promoviendo la empatía y el respeto.	2 horas
		<b>Diseño de actividades inclusivas</b>	Trabajo en equipos para crear planes de clase con estrategias que fomenten la inclusión.	3 horas
<b>CONCLUSIONES</b>			<b>RECOMENDACIONES</b>	



## TRABAJO DE TITULACIÓN

- |   |   |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Es fundamental que los docentes estén capacitados en el manejo de la diversidad en el aula para fomentar un ambiente inclusivo y equitativo.</li><li>• Las estrategias neuroeducativas y el manejo de conflictos son herramientas clave para una enseñanza eficaz en entornos diversos.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Realizar talleres periódicos para garantizar que todos los docentes continúen actualizándose en temas de diversidad y equidad.</li><li>• Incluir actividades de reflexión y práctica constante sobre el manejo de la diversidad en el aula.</li></ul> |
|---|---|

ELABORADO:	REVISADO	VALIDA	APROBADO
DOCENTE	COORDINADOR DE ÁREA	COORDINADOR ACADÉMICO	VICERRECTOR/A
Firma:	Firma:	Firma:	Firma:
Fecha:	Fecha:	Fecha:	Fecha:



## **E Instrumentos para la aplicación del método criterio de expertos**

### **Solicitud de información a los posibles expertos para su selección**

Presentación:

Con el propósito de recopilar información relevante para el desarrollo del proyecto de investigación titulado: Gestión de la Diversidad para Fortalecer Prácticas Inclusivas en los Docentes de la Unidad Educativa Juan Montalvo. A través de este análisis, se busca conocer de manera detallada las estrategias que se implementan actualmente, los principales desafíos que enfrentan y las oportunidades que se presentan en el camino hacia una educación más inclusiva.

Además, se pretende identificar las percepciones y experiencias de los posibles expertos respecto a la atención a la diversidad en el entorno escolar, así como su rol en la promoción de una cultura institucional basada en el respeto, la equidad y la integración de todos los estudiantes, independientemente de sus condiciones sociales, culturales, cognitivas o emocionales. La información obtenida permitirá establecer una base sólida para la formulación de propuestas que mejoren las prácticas inclusivas en el contexto educativo, fortaleciendo así una gestión que valore y responda a la diversidad presente en la comunidad escolar.

Para la concreción de este propósito, se solicita que usted brinde sus criterios en calidad de posible experto para evaluar la pertinencia y viabilidad de la propuesta que se presenta.

Marque con (X) si  no

Si su respuesta es positiva favor de llenar los siguientes datos:



Datos generales:

Nombres y apellidos	
Categoría docente	
Categoría académica	
Grado científico	
Institución donde labora	
Dirección del centro	
Teléfono del centro	
Dirección particular:	
Teléfono	
Email	



**G Planilla de Validación por Expertos**

M: \_\_\_\_\_ Especialidad: \_\_\_\_\_

Item	Congruencia		Claridad		Mejorar Vocabulario		Observaciones
	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>Cuestionario</b>							
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
<b>Entrevista</b>							
15							
16							
17							
18							
19							
20							

Firma: \_\_\_\_\_