



**UNA E**

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN**

Maestría en Educación Inclusiva

**SISTEMA DE TALLERES PARA CAPACITAR EN EDUCACIÓN  
INCLUSIVA A DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA  
JUAN BAUTISTA VÁSQUEZ, PERIODO 2020**

Trabajo de titulación previo a la  
obtención del título de Magíster en  
Educación Inclusiva

Autora:

Lic. Estefanía Soledad Haro Calle

CI: 0302491535

Tutora:

Lic. Isis Angélica Pernas Álvarez, PhD

CI: 0151640935

**Azogues, Ecuador**

**15-octubre-2020**

## RESUMEN

La educación inclusiva se encuentra en un proceso de transformación, dando a la diversidad un papel protagónico, es así que, al hablar de inclusión se deben abordar a todos los seres humanos con sus peculiaridades propias; para esto es fundamental que los docentes estén capacitados y preparados para atender a la diversidad presente en las aulas y, fomentar el respeto a la misma desde edades tempranas, por lo que este trabajo plantea como objetivo general diseñar un sistema de talleres para capacitar a los docentes en educación inclusiva mediante la aplicación de estrategias metodológicas en la Unidad Educativa *Juan Bautista Vásquez*, en el año 2020, desde el nivel inicial hasta bachillerato. La investigación tiene un enfoque cuantitativo, transversal, de tipo no experimental y alcance descriptivo; se trabajó con todos los docentes a quienes se les aplicaron dos instrumentos: una ficha sociodemográfica y una encuesta; los resultados arrojaron la necesidad sentida de aprendizaje por parte de los docentes y sus deseos de superación profesional, lo que demostró que se responde favorablemente al problema de investigación planteado. A partir de estos datos, se diseñó el sistema de talleres con ocho sesiones, tomando en cuenta las fases, objetivos, estrategias cognitivas, tiempo, recursos, estrategias metacognitivas y la metodología para desarrollar cada taller.

**Palabras claves:** educación inclusiva; docente; capacitación; estrategias cognitivas; estrategias metacognitivas; sistema de talleres.



## ABSTRACT

Inclusive education is in a process of transformation, giving diversity a leading role, so when talking about inclusion, all human beings must be addressed with their own peculiarities; for this it is essential that teachers are trained and prepared to attend to the diversity present in the classroom and, to promote respect for it from the early ages, so this work proposes as a general objective to design a system of workshops to train teachers in inclusive education through the application of methodological strategies in the *Juan Bautista Vasquez* Educational Unit, in 2020, from the initial level to high school. Research has a quantitative, cross-cutting, non-experimental approach and descriptive scope; work was worked with all teachers to whom two instruments were applied: a sociodemographic sheet and a survey; the results showed the heartfelt need for learning from teachers and their desire for professional improvement, which showed that the research problem raised is properly answered. Based on this data, the workshop system was designed with eight sessions, taking into account the phases, objectives, cognitive strategies, time, resources, metacognitive strategies and methodology to develop each workshop.

**Keywords:** education; teacher; training; cognitive strategies; metacognitive strategies; workshop system.

## ÍNDICE

CAPITULO I. INTRODUCCIÓN .....	2
CAPITULO II. MARCO TEÓRICO.....	11
1. Educación inclusiva.....	11
3. Docente inclusivo .....	16
4. Capacitación docente.....	18
5. Sistema de talleres.....	19
6. Estrategias metodológicas inclusivas.....	20
6.1. Tutoría entre iguales.....	22
6.2. Rompecabeza.....	23
6.3. Aprendizaje cooperativo .....	24
6.4. Aula invertida (flipped classroom).....	26
6.5. Enseñanza multinivel.....	28
6.6. Aprendizaje basado en problemas (ABP).....	29
7. Antecedentes .....	31
CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO .....	33
Tabla 1. <i>Variables sociodemográficas de la ficha aplicada a docentes</i> .....	36
CAPITULO IV. PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN .....	39
Tabla 2. <i>Características biológicas de los 91 participantes en el estudio</i> .....	39
Tabla 3. <i>Perfil profesional de los 91 participantes en el estudio</i> .....	40
VALORACIÓN DE LA PROPUESTA .....	58
CONCLUSIONES .....	59
RECOMENDACIONES .....	60
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	61
ANEXOS .....	68

## CAPITULO I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo corresponde a la **línea de investigación** número dos de la carrera de Educación Inclusiva de la Universidad Nacional de Educación (UNAE), titulada, procesos de innovación para la inclusión educativa, en la sub-línea desarrollo de competencias docentes para la equidad.

La identificación de la **situación o problema a investigar** de este trabajo se explicita en las siguientes ideas. La Unidad Educativa *Juan Bautista Vásquez*, es una institución educativa situada en el centro de la ciudad de Azogues, capital de la provincia del Cañar, Ecuador, que trabaja las tres jornadas. La oferta académica de educación inicial, preparatoria y básica elemental trabaja en las jornadas matutina y vespertina. La enseñanza básica media, el bachillerato general unificado, bachillerato internacional y bachillerato técnico, trabaja en jornada matutina y, la básica superior y el bachillerato general unificado en jornada matutinas y nocturna. La institución cuenta con un total de 1506 estudiantes, 91 docentes y 8 personas en el área administrativa.

Al ser esta una institución tan grande, se encuentra una gran diversidad entre sus alumnos, ya sea de carácter social, cultural, económica, ritmos de aprendizaje, necesidades educativas especiales, entre otras, lo que muchas de las veces no son atendidas de manera adecuada, ya que los docentes han manifestado en reuniones de trabajo, desconocer qué estrategias metodológicas son las más adecuadas a utilizar para abordar a todo el alumnado y, en particular, a los que difieren de las actitudes o cualidades de los estudiantes promedios, por lo que, en ocasiones los terminan segregando en contra de su voluntad.

Herrera, Parrilla, Blanco y Guevara (2018), ponen de manifiesto que, aunque en Ecuador haya universidades que confieren el título de licenciado en ciencias de la educación, la formación que brindan en cuanto a atención a la diversidad se restringe a atender las NEE; hasta que, en el 2015 la Universidad Nacional de Educación UNAE, abre la carrera de licenciatura en educación especial, con la misión de mejorar la formación docente, especialmente en educación inclusiva.

Se puede manifestar que, el desconocimiento de estrategias metodológicas inclusivas conlleva a problemas de exclusión, dado que algunas metodologías utilizadas por algunos docentes, excluye a los educandos con necesidades educativas especiales hacia un lado de la clase y con tareas diferentes a las del resto, sin darse cuenta de que con una metodología adecuada, se puede atender a la diversidad del grupo sin excluir a nadie, y a su vez sacar provecho de sus habilidades, es decir, en lugar de buscar de qué carece el estudiante, se debería buscar cuál es su fortaleza, lo bueno de las personas y, trabajar en ese sentido con actividades que desarrollen y potencien sus habilidades, para que en un futuro pueda desenvolverse como una persona plena dentro de la sociedad.

En el informe Ser Maestro, 2014, estudio realizado sobre el desempeño docente del magisterio ecuatoriano, se refleja la necesidad de desarrollar las competencias, habilidades y saberes de los procesos de enseñanza y aprendizaje inclusivos. Un 45% de los docentes manifiestan que tienen una insuficiente formación en educación especial y en educación para la ciudadanía, cuestiones directamente vinculadas a la educación desde el enfoque inclusivo. (Herrera et al., 2018, p. 23)

Por esta razón, es que se vuelve necesario generar conciencia de lo que realmente significa inclusión, y diferenciarlo de integración que muchas de las veces estos términos son mal interpretados; al hablar de educación inclusiva, se deben tomar en cuenta aspectos biopsicosociales, tales como las emociones, los sentimientos, la ética, la cognición, además del aspecto pedagógico, entre otros, y de esta manera, generar un ambiente apropiado y cálido durante el proceso de enseñanza-aprendizaje.

La autora define el **problema de investigación** de la siguiente forma ¿Cómo contribuir con la preparación de los docentes respecto a las estrategias metodológicas que se deben emplear en la educación inclusiva, para la atención a la diversidad de los estudiantes de la Unidad Educativa *Juan Bautista Vásquez*?

La **justificación** del problema de la investigación declarado está fundamentada en que, la ley Orgánica de Discapacidades (2012), señala:

Art. 27.- Derecho a la educación. - El Estado procurará que las personas con discapacidad puedan acceder, permanecer y culminar, dentro del Sistema Nacional de Educación y del Sistema de Educación Superior, sus estudios, para obtener educación, formación y/o capacitación, asistiendo a clases en un establecimiento educativo especializado o en un establecimiento de educación escolarizada, según el caso.

Art. 28.- Educación inclusiva. - La autoridad educativa nacional implementará las medidas pertinentes, para promover la inclusión de estudiantes con necesidades educativas especiales que requieran apoyos técnico-tecnológicos y humanos, tales como personal especializado, temporales o permanentes y/o adaptaciones curriculares y de accesibilidad física, comunicacional y espacios de aprendizaje, en un establecimiento de educación escolarizada. (p. 9)

De modo que, en todas las instituciones educativas, existen estudiantes con necesidades educativas especiales -en mayor o menor medida-, así como dispone el Ministerio de Educación; tal es el caso de la Unidad Educativa *Juan Bautista Vásquez*, de Azogues, donde muchas de las veces los docentes solo se centran en cumplir lo que el gobierno y por ende el ministerio pide, es decir, cumplir con mostrar evidencias como son las adaptaciones curriculares, pero aquí cabe preguntarse ¿es esta la verdadera inclusión a la que se aspira?

Realmente lo que se está realizando es una inserción escolar, más no una inclusión educativa, debido al desconocimiento del verdadero significado y sentido de la palabra inclusión, así como el empleo de diversas estrategias metodológicas inclusivas, que son un factor muy importante para lograr una verdadera inclusión, ya que mediante estas se logra fomentar en todo el alumnado valores tales como respeto y solidaridad, llevándolos a formar y sentirse parte de una comunidad y por lo tanto buscar el bien común y, en los tributarios a esta atención un tanto más

personalizada, se pueden alcanzar mayores niveles de desarrollo desde lo afectivo, cognitivo y comportamental.

La construcción de escuelas inclusivas se convierte en una aspiración a la que apuntan los esfuerzos de grupos organizados de docentes, programas y proyectos nacionales y de cooperación internacional, y tienen en la historia reciente, veredas por las cuales ha caminado mucho de este esfuerzo y sueño. Más allá de un concepto restringido al ámbito de la población con discapacidades, la conceptualización en la actualidad se inscribe en principios que devienen de los procesos de exclusión de grupos tradicionalmente alejados de la educación. (Hernández, 2020, p. 777)

Se debe tener claro que, la educación inclusiva va mucho más allá de integrar a alumnos con necesidades educativas especiales, asociadas o no a la discapacidad a escuelas regulares, considerando que integrar no es incluir, la inclusión se trata de presencia, participación y logro, inclusión no se trata de entrar, de matricular o inscribir a una persona a una unidad educativa ya es suficiente para cumplir con los requerimientos de este tipo de educación, sino es una visión más amplia, profunda, holística, integrativa de pertenecer a un colectivo estudiantil, que se les tome en cuenta como a los demás y, para lograr esto no se debe considerar solo el aspecto pedagógico si no también lo ético, los afectos, la sensibilidad, ver al prójimo con una mirada humanista, como una persona con derechos y deberes igual a sus congéneres.

En el artículo *Terminología Internacional sobre la Educación Inclusiva*, se versa sobre conceptos importantes a tomar en cuenta por todos los que trabajan con seres humanos para que concienticen cómo manejar a esta diversidad de la manera más espontánea, natural y cuidadosa posible; en los que destacan, “los distintos significados que expertos internacionales dan a los conceptos relacionados con la educación inclusiva y su valoración de la utilidad de otros conceptos” (García et al., 2013, p. 11); estos autores en esa investigación apuntan que:

Los resultados de este estudio muestran la gran variación en el

significado de la terminología sobre la educación inclusiva utilizada por expertos de distintos países, que probablemente tiene relación con la historia de la educación especial en cada país y en cada región, así como con distintos factores sociales, políticos y económicos. (García et al., 2013, p. 20).

Por ello se hace necesario, que los docentes y autoridades entiendan la esencia de las leyes y programas propuestos actualmente para alcanzar una educación inclusiva y no solamente realizar ciertas actividades por cumplir, sino más bien capacitarse y buscar nuevas alternativas y metodologías para alcanzar una verdadera educación inclusiva, puesto que muchas de las veces, sin darse cuenta excluyen a ciertos alumnos, ya sea por creencias, prejuicios o interpretaciones erróneas del significado de inclusión.

En el artículo Estrategias Organizativas para una Escuela Inclusiva (Álvarez, Grau y Tortosa, 2014), los autores refieren que:

En un Centro Educativo ese rol lo personaliza la Dirección del Centro, que debe motivar a todos los agentes y estar abierta a la innovación. No es tarea fácil sin las competencias necesarias, y sin la actitud y la aptitud para convertirse en “modelo”. Para conseguir este perfil directivo de liderazgo es fundamental un adecuado proceso de elección en la Dirección de los Centros que prime la actitud ante la inclusividad, la formación para desarrollar el proyecto, y la motivación para luchar y contagiar al resto de la comunidad educativa. Trabajar prioritariamente las actitudes (creencias). Primera tarea que un Equipo de Dirección bien elegido debería plantearse: conocer las sensibilidades de los miembros de su comunidad educativa y plantear estrategias que aseguren que el esfuerzo de poner en marcha un proyecto inclusivo no desgasta ni desmotiva, sino todo lo contrario. Para ello es fundamental el consenso, planteando actividades colectivas (reuniones de órganos y equipos) para informar, escuchar, y tomar decisiones. (p. 58)

Cabe recalcar, la importancia de la intervención de los directivos tanto en sensibilización, capacitación, como en la facilitación a los recursos humanos, así como en la parte técnica y material, para que se lleven a cabo procesos que permitan alcanzar la auténtica educación inclusiva, ya que, sin su apoyo ningún proceso sería posible; de modo que, la eficacia de éstos también depende de la implicación de todos los participantes.

Así también, es importante tener una mirada como una oportunidad para todos -estudiantes y docentes- la atención a la diversidad en las aulas, es decir, cómo enseña el profesor, cómo aprende el alumno, sus fortalezas, sus debilidades; no siempre éstas son consideradas adecuadamente y puede ser visto como algo negativo o problemático, generador de ansiedad y desesperanza, sin darse cuenta que esto enriquece al proceso de enseñanza aprendizaje, si saben aprovechar los conocimientos, habilidades y capacidades del alumnado.

La atención a la diversidad supone en este trabajo un reto, una ocasión para aprender con y de las diferencias es en sí un cambio que puede suponer para el profesorado un gran esfuerzo, la necesidad de un compromiso tácito hacia otras estrategias de enseñanza, hacia una concepción de la organización educativa que llegue a convertirse en un espacio de colaboración y reflexión conjunto con un claro fin: el aprendizaje y la participación activa de todo el alumnado, la equidad y la calidad de la educación para todos y todas. (Moriña, 2008, p. 13)

Es así que, la formación docente juega un papel muy importante, así como, su compromiso y buena actitud ante nuevos conocimientos y nuevos retos en busca de una buena educación con equidad; según Vinneau y Sales (2011), la educación inclusiva supone un cambio cualitativo completo en la adquisición de conciencia de todos los profesionales, de la necesidad de una nueva sintonía en la intervención y en la actitud, como medio de progreso y transformación de la escuela.

De igual modo, Rodríguez (2018), aplicó un pre-experimento en dos cursos escolares -2015-2016; 2016-2017-, trabajó con un grupo de maestros de una

escuela primaria, de los que se concluyó lo siguiente.

La concepción teórico-metodológica que se presenta toma en consideración algunos contenidos teóricos (estilos de aprendizaje de preferencia sensorial, ritmos de aprendizaje, tipos de agrupamientos, procedimientos y estrategias para la atención a la diversidad) desde los cuales se proponen principios, pautas, orientaciones metodológicas y una sugerencia de procedimientos didácticos y actividades a través de un manual que enriquece la práctica. Esto se concreta en los talleres de reflexión pedagógica y las asesorías que constituyen la vía de preparación del maestro para la práctica inclusiva en el contexto de la Educación Primaria. (p. 117)

Por lo que, al momento de planificar las clases, se debe tener en cuenta la diversidad del alumnado y buscar estrategias que atiendan y brinden igualdad de oportunidades para todos y, sobre todo motivar a los alumnos para que participen activamente durante todo el proceso de aprendizaje, desde un enfoque constructivista, colaborativo, significativo, brindándoles la oportunidad de que sean ellos mismos quienes construyan su conocimiento y también ayuden a construirlo a los demás. Tal es así que, en la guía de buenas prácticas en educación inclusiva (Solla, 2013), sugiere que, la adaptación curricular se debe hacer en función de que atienda a toda la diversidad del alumnado, para que sea completado por todos con apoyo o seguimiento personalizado, en caso de ser necesario.

Otro punto es, la existencia de barreras físicas en cuanto a inclusión se refiere, de las cuales se está consciente, pero no debemos olvidarnos de las barreras actitudinales, que a mi criterio considero, son las importantes, deben ser las primeras en ser eliminadas, ya que con buena actitud y predisposición de buscar mejora y cambio se puede lograr muchas cosas; es por esto que se debe atender a todo el alumnado por igual, sin distinción alguna, dando el ejemplo de respeto y consideración al otro, para que los estudiantes practiquen valores dentro y fuera del aula, aportando de esta manera a la construcción de una educación inclusiva, que

es lo que se busca con esta investigación.

Por consiguiente, la capacitación docente es fundamental al hablar de educación inclusiva, ya que el desconocimiento o el pensar que se están haciendo las cosas bien, no permite mejorar ni alcanzar la inclusión, se debe cambiar la perspectiva de los docentes, y pasar de una educación de solo transmisión de contenidos o mera instrucción a procesos de enseñanza aprendizaje que abarque la educación en su sentido más amplio, que movilice la mente, la conducta y los sentimientos de los estudiantes, así como, brindar una educación de calidad con equidad.

La capacitación de los docentes en estrategias metodológicas inclusivas que se propone en este estudio se realizará mediante un sistema de talleres en los que se da a conocer sobre este tema y cómo aplicarlas de la manera más adecuada en función del bienestar del alumnado; esto ayudará a que la diversidad sea atendida de manera óptima contemplando a todos los estudiantes, logrando alcanzar de esta manera una educación con calidad y calidez.

El sistema de talleres se realizará de tal forma que se detalle cada momento del mismo, así como su contenido y actividades, para alcanzar el objetivo que es, preparar a docentes en estrategias metodológicas inclusivas. Se parte de la sensibilización, con la finalidad de motivar a los docentes a involucrarse, participar activamente y ampliar sus conocimientos; se abordará una estrategia en cada sesión, aspectos los que se detallan en acápites posteriores de este trabajo final de maestría.

Ante la problemática abordada surgen las siguientes **preguntas de investigación** ¿Los docentes que participan en esta investigación son noveles, es decir, tienen poca experiencia pedagógica que no les permite emplear adecuadas estrategias metodológicas para atender la diversidad? ¿Los docentes que integran este estudio son graduados de tercer nivel y tienen suficientes cursos de posgrados relacionados con la educación inclusiva? ¿Tienen suficientes conocimientos teóricos respecto a la educación inclusiva, los docentes que participan en este estudio? ¿Logrará el sistema de talleres movilizar afectiva y profesionalmente a los docentes para que se interesen en profundizar a posteriori en estos conocimientos?

Para dar respuesta a las interrogantes anteriores y solucionar el problema científico presentado, se plantea el siguiente **objetivo general**: diseñar un sistema de talleres para capacitar a los docentes con estrategias metodológicas respecto a la educación inclusiva, para atender la diversidad en los estudiantes de la unidad educativa *Juan Bautista Vásquez* en el Cañar, ciudad Azogues.

Para alcanzar el objetivo general, se definen como **objetivos específicos**:

- ✓ Fundamentar teóricamente el sistema de talleres para capacitar desde un enfoque inclusivo a los docentes de la Unidad Educativa Juan Bautista Vásquez.
- ✓ Caracterizar desde el punto de vista social y pedagógico a los docentes.
- ✓ Validar por criterio de especialistas el diseño de la metodología de la propuesta para favorecer la atención a la diversidad.

## **CAPITULO II. MARCO TEÓRICO**

### **1. Educación inclusiva**

En cuanto a educación inclusiva se refiere, se han ido dando nuevos aportes y nuevas investigaciones que poco a poco han cambiado la visión de esta, es así que la UNESCO (2005), define a la inclusión como:

Un proceso de abordaje y respuesta a la diversidad en las necesidades de todos los alumnos a través de la creciente participación en el aprendizaje, las culturas y las comunidades, y de la reducción de la exclusión dentro y desde la educación. (p. 13)

En esta misma línea de pensamiento, un trabajo realizado por Ainscow y Echeita (2011), respecto a la educación inclusiva como derecho, destacan que:

La inclusión es un proceso. Es decir, la inclusión ha de ser vista como una búsqueda constante de mejores maneras de responder a la diversidad del alumnado. Se trata de aprender a vivir con la diferencia y a la vez de estudiar cómo podemos sacar partido a la diferencia. En este sentido, las diferencias se pueden apreciar de una manera más positiva y como un estímulo para fomentar el aprendizaje entre niños y adultos. Cuando se habla de proceso hay que asumir, entonces, que el tiempo es un factor con el que hay que contar, que no se implementan cambios “de la noche a la mañana” y que, mientras tanto, pueden generarse situaciones confusas, contradicciones y “turbulencias”. (p. 32)

Ecuador se ha sumado a las respuestas internacionales de desarrollar políticas y estrategias a nivel social, que respondan a la diversidad, para dejar atrás algunos males de hace aproximadamente 20 años, pues estas posiciones inclusivas no eran consideradas. La inclusión busca la atención a la diversidad y la participación de todos sin distinción alguna, brindando de esta manera igualdad de oportunidades para todos.

Donoso (2013), refiere que, el gobierno de Ecuador en el año 2004 participó en las Jornadas de Cooperación Educativa con Iberoamérica sobre Educación Especial e Inclusión Educativa, en busca de mejoras en este ámbito dentro del país; es así que, en el año 2006, se crea el plan decenal, en busca de mejoras de calidad del sistema educativo que llegue a todos, es decir, que sea inclusivo. A partir del año 2010, el Ecuador tiene un proyecto modelo de educación inclusiva, su objetivo es asegurar que el sistema educativo sea inclusivo, cumpliendo con lo que manda la constitución, de este modo hacer posible la escuela para todos.

La educación inclusiva en Ecuador surge de la demanda de una educación diferente para niños con necesidades educativas especiales. Podemos verificar históricamente la pertinencia esta necesidad, al confrontar la educación excluyente de los años 60, 70 y parte de los 80, donde la escuela solo educaba a los niños “normales”; las posturas integracionistas de mediados de los años 80 y 90; y los actuales movimientos inclusivos, en proceso de maduración. (Molina, 2015, p. 2)

En un estudio realizado por Herrera, et al. (2018), que versa sobre la formación de docentes para la educación inclusiva, se precisa que:

Si bien, América Latina se incorporó con cierto desfase al movimiento inclusivo, este tema ha sido tratado de forma prioritaria en los últimos años por los países que lo componen. Informes como la XX Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno (OEI, 2010); el documento de la UNESCO (2012) para la elaboración de políticas de inclusión en América Latina y el Caribe y los trabajos de Payá (2010), Blanco y Duk (2011), Vaillant (2011, 2013) así lo confirman. En ellos se analizan las políticas y prácticas inclusivas en la región y la formación de profesores para la educación básica y la inclusión. (p. 22)

En consonancia con las posiciones anteriores, se establece, el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021. Toda una Vida (SENPLADES, 2017), en el que se declara:

“se ha propuesto erradicar la discriminación en esta área y ampliar las modalidades de educación especializada e inclusiva” (p. 32). Este documento, “reconoce y celebra la igualdad en la diversidad que poseen los diferentes sujetos de derechos.” (p. 36). Se puede deducir que, Ecuador dispone de una política pública que orienta hacia una educación inclusiva, pero, aunque el currículo es flexible para atender a la diversidad, aun se sigue enfocando en las necesidades educativas especiales.

Es así que, la educación inclusiva y la calidad educativa deben ir de la mano, no pueden tratarse como asuntos diferentes, así también, se debe tener claro que no es negociable y se trata de una reforma social, que aborda a todos y no solo a un determinado grupo, identificando la manera más apropiada de responder a la diversidad. Según la autora de la Guía de buenas Prácticas en Educación Inclusiva (Solla, 2013), “En el ámbito de la educación formal, la inclusión supone una adaptación del sistema a los alumnos y no de los alumnos al sistema, como se ha venido haciendo” (p. 9).

Es decir, el sistema educativo debe adaptarse a las necesidades de los alumnos y no los alumnos al sistema, es por esto que, el currículo es flexible y los docentes deben adaptarlo según la realidad de sus alumnos. Al respecto vale destacar la postura del Ministerio de Educación Ecuatoriano (2011), en defensa de esas posturas, cuando declaró:

La educación inclusiva plantea:

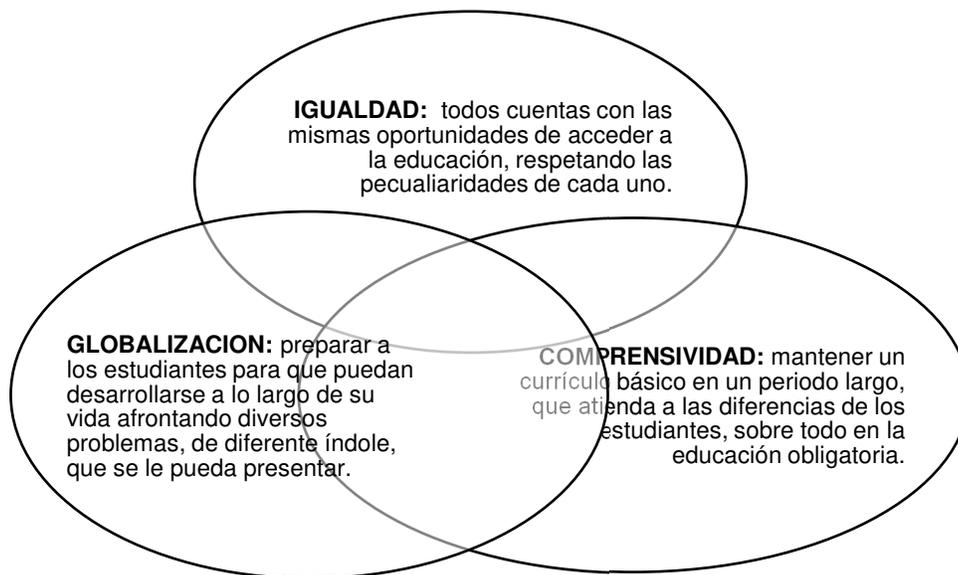
- » Acceso de niños, niñas y/o adolescentes con discapacidad a una educación formal de calidad.
- » Apoyo al trabajo en equipo para lograr la inclusión.
- » Una visión global de la atención educativa, es decir a nivel institucional, no como atención puntual para unos pocos estudiantes.
- » Un desequilibrio entre las prácticas pedagógicas tradicionales y las prácticas innovadoras que permiten atender a la diversidad.
- » Preparación de ambientes y generación de recursos para atender a la diversidad.
- » Identificación de las dificultades para convertirlas en una oportunidad de

mejora y avance dentro del sistema educativo.

- » Transformaciones profundas en el Proyecto Educativo Institucional que respondan a la diversidad.
- » Trabajar con la comunidad en general, permitiendo una participación activa de todos sus miembros.
- » Generar una concepción natural acerca de las personas con discapacidad.
- » Desarrollar una comunidad basada en valores inclusivos como: la solidaridad, el respeto y la tolerancia. (pp. 29 -30)

Se puede decir que, el objetivo de la educación inclusiva es brindar atención adecuada y satisfacer diferentes necesidades dando respuestas apropiadas a la diversidad, permitiendo que tanto maestros como alumnos se sientan cómodos ante las diferencias, y esto se da en la educación formal e informal.

En la figura 1, se explican los principios de la educación inclusiva.



**Figura 1.** Elaboración propia Haro (2020), a partir de los principios de la educación inclusiva establecidos por el Ministerio de Educación Ecuatoriano en el 2011.

En definitiva, los principios de la educación inclusiva orientan hacia la atención de la diversidad de los estudiantes, brindando igualdad de oportunidades para todos, preparándolos para que puedan desarrollarse plenamente a lo largo de su

vida y sean capaces de afrontar y solucionar diferentes problemas o circunstancias que se les puede presentar.

## **2. Atención a la diversidad**

Si bien es cierto, desde el gobierno se han implementado varios programas y proyectos en busca de una educación inclusiva, todavía no se ha alcanzado completamente, debido a diversos factores como es la falta de conocimientos acerca de inclusión, tanto por parte del docente, así como del resto de los integrantes de la comunidad educativa, como manifiesta Parrilla (2002), “A pesar de los cambios parciales de tipo curricular, organizativo y hasta profesionales, la escuela tiene serias dificultades para acoger la idea misma de la diversidad.” (p. 17). Se debe partir de cambiar la visión de los docentes de atender por separado lo diferente y más bien buscar alternativas para atender a todos beneficiándose de las características propias de cada persona, considerando a la diversidad de manera positiva.

Así mismo, Parrilla (2004), manifiesta que es importante hacer presente las diferencias en el aula, esto significa no ignorarlas, sino hacerlas parte de normalidad, valorándolas y aprendiendo ellas, cabe destacar que al hablar de diversidad no hablamos solo de necesidades educativas especiales, sino es referirse a todo el alumnado con sus debilidades, habilidades y fortalezas propias de cada uno, es así que se va fomentando el respeto al otro, lo cual contribuye en educación inclusiva.

Asumiendo a Moriña (2008), las estrategias metodológicas que dan respuesta a la diversidad generalmente consideran las ventajas del trabajo en grupos heterogéneos de estudiantes, así como la necesidad de personalizar e individualizar la enseñanza a las necesidades de los distintos alumnos y alumnas, por lo que al momento de planificar se debe considerar las características propias de todos los estudiantes y en función de ello buscar alternativas, que atienda a todo al alumnado por igual.

Las dimensiones o variables más destacables del dilema de las diferencias son la presencia, participación y aprendizaje, al hablar de presencia se refiere a donde

están los estudiantes, pero no al simple hecho de estar presente sino sentirse parte del grupo, la participación hace referencia al reconocimiento de la voz de los aprendices, y el aprendizaje nos habla de la calidad de lo que se tiene que aprender y sus resultados (Echeita, Martín, Simón, y Sandoval, 2016).

Se debe destacar que, “la inclusión es una aspiración que abarca a la diversidad de estudiantes que aprenden, esto es a todo el alumnado” (Simón y Echeita, 2013, p. 8). por lo que, se debe visibilizar a todo al alumnado de tal manera que todos participen activamente dentro y fuera del aula; aprender a mirar la diversidad como una oportunidad para aprender con y de ellas y mas no como un problema, para lograr esto se requiere de la responsabilidad y compromiso del profesorado en la respuesta a la diversidad.

Del mismo modo, Herrera y Guevara (2019), manifiestan que el cambio en la mentalidad de los profesores implica una ardua labor de sensibilización y compromiso ante la diversidad para dejarla entrar en las aulas; el desconocimiento de muchos docentes de cómo organizar un aula inclusiva, impide que afloren ideas que respondan a los intereses y necesidades de todo el alumnado.

Las posiciones teóricas y las políticas establecidas a nivel internacional y nacional solo tienen una verdadera y coherente salida, es decir, solo se pueden llevar a vías de hecho, con la incorporación, compromiso y, muestras de sensibilidad del personal docente, por lo que se hace necesario dedicar un aparte al docente inclusivo.

### **3. Docente inclusivo**

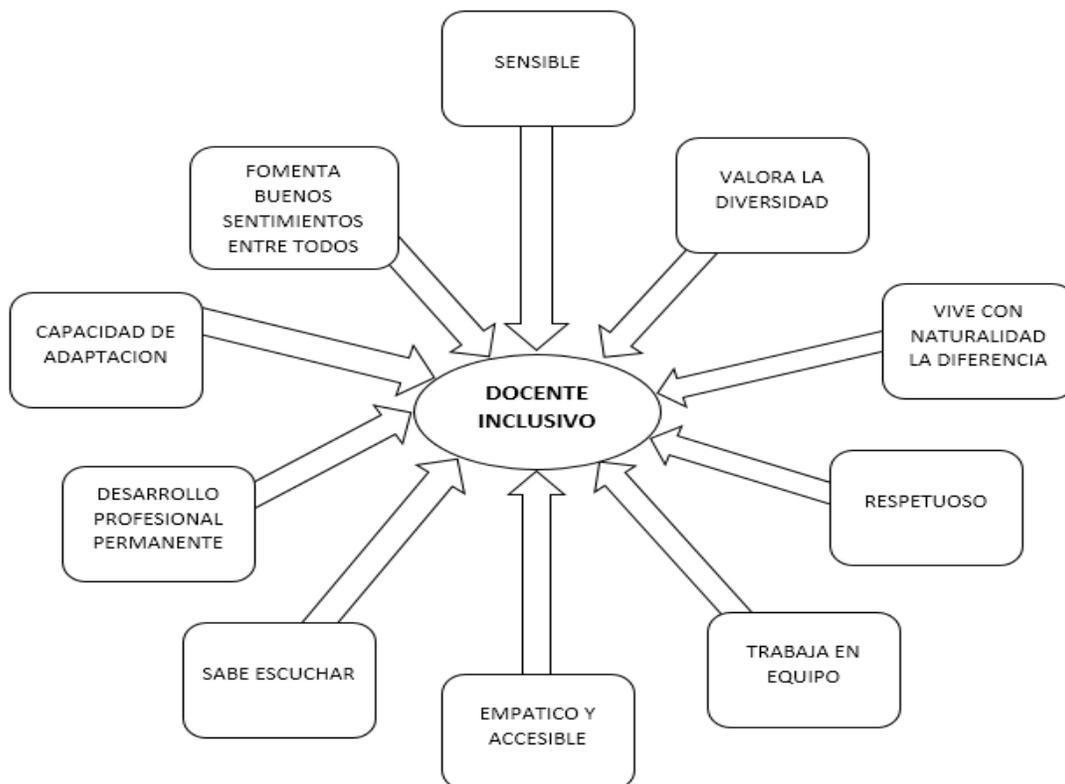
Vale la pena destacar la siguiente reflexión del Ministerio de Educación (2011):

El docente inclusivo es el promotor del cambio hacia una sociedad más justa, equitativa, incluyente, como actor de la transformación de la educación que garantiza y permite el desarrollo de los estudiantes y comunidad en general. El docente es quien mejor conoce las necesidades y características de su grupo de estudiantes, por lo que le corresponde a él ser un investigador permanente sobre práctica docente, incorporar y adaptar avances científicos, sistematizar las experiencias que puedan ser

replicadas, socializarlas e intercambiarlas con otros colegas. Todo esto se verá plasmado en el momento de adaptar el currículo, propendiendo al logro de los objetivos a través de los contenidos, metodología, evaluación y recursos propuesto. (p. 53)

Por lo que, el docente debe estar consciente que la mejora a la atención a la diversidad no es solo trabajo del pedagogo de apoyo, sino un trabajo conjunto y en diversas dimensiones: profesorado, organización escolar, modelo de apoyo y comunidad educativa, es decir la atención a la diversidad es una responsabilidad compartida.

En cuanto, al perfil del docente inclusivo, según la Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación del Alumnado con Necesidades Educativas Especiales, (2012), y Amaro, Garrote y Jiménez (2020), se resumen las cualidades en la siguiente figura.



**Figura 2.** Elaboración propia Haro (2020), a partir de las características del docente inclusivo referidas por la Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación del Alumnado con Necesidades Educativas Especiales, 2013; Amaro, Garrote y Jiménez, 2020.

El docente inclusivo como tal debe tener y fomentar los valores expuestos en la figura dos, estos son fundamentales en educación inclusiva, no se podría hablar de inclusión sino se sabe escuchar, respetar, aceptar la diferencia o ser empático y sensible. El docente como mediador según Tébar (2009), debe ser consciente de la necesidad de los estudiantes de un clima de optimismo que le ayude a superar obstáculos y sus propios errores, también debe crear un ambiente de respeto mutuo, calma, serenidad, grato y estimulante y a su vez fomentar actitudes positivas hacia la materia y la colaboración entre estudiantes, ya que los factores emocionales son de gran importancia en el proceso de enseñanza.

Lo anteriormente expuesto, se materializa de manera profesional y concretizada, solo, a partir de la capacitación actualizada, sistemática y profunda de los docentes inclusivos.

#### **4. Capacitación docente**

Así como manifiestan, Herrera et al. (2018), “La formación del profesorado históricamente ha contado con disímiles modelos, tradiciones o perspectivas de formación. A su vez, estos presentan en su interior, variadas manifestaciones o diversificaciones” (p. 23). Es así que, cada docente al momento de impartir sus clases utiliza diversas estrategias y metodología para llegar a sus alumnos, en busca de alcanzar los objetivos planteados en el proceso enseñanza aprendizaje. “Debido a que el contenido intuitivo de nuestra conducta es tan pequeño, y es tanto lo que hemos de aprender, somos capaces de obtener beneficio de nuestra experiencia” (Ellis, 2005, p. 4).

Del mismo modo asumiendo a Herrera et al. (2018), en cuanto a formación del profesorado en educación especial se refiere, hay dos enfoques, el formativo tradicional, centrado en las dificultades de aprendizaje en el contexto de escuelas especiales, y el inclusivo que forma docentes para atender a la diversidad de los estudiantes en el contexto educativo regular. Los profesores tienen la responsabilidad de aprender a lo largo de sus vidas, actualizarse en estrategias metodológicas y buscar alternativas para atender a la diversidad que siempre van a encontrar entre sus alumnos, deben reflexionar su actuar constantemente para

asegurarse de estar cumpliendo correctamente su rol, y en caso de no ser así capacitarse y buscar nuevas alternativas y soluciones ante posibles circunstancias a las que se enfrente.

La formación de los profesionales para la educación inclusiva debe ser considerada como un espacio de reformulación, análisis y reconstrucción. Está vinculada a todo un proceso de cambio educativo que se realiza en la educación y que responde al enfoque de atención a la diversidad. (Herrera et al., 2018, p. 34)

En este sentido, la constante capacitación de los docentes es la respuesta necesaria a los cambios que se desean conseguir, sin embargo, se debe dejar claro que sin el interés y la puesta en práctica de estos nuevos conocimientos no se puede alcanzar los objetivos y metas propuestas, los docentes deben tomar consciencia del qué y para que se están capacitando y aplicarlo en su diario vivir en el ámbito educativo, para de esta manera lograr una educación inclusiva. Para ellos es “necesaria una formación docente específica que permita al profesorado en el desarrollo de sus actividades ser capaz de elaborar materiales y actividades didácticas accesibles, teniendo en cuenta desde su proyección las diferentes capacidades y características que presentan las personas” (Amezcuca, 2020, p. 764-765).

Con el diseño de este trabajo se pretende capacitar a los docentes inclusivos de la mencionada unidad educativa, a través de un sistema de talleres, decisión la cual está sustentada teórica y metodológicamente con los aspectos que se describen a continuación.

## **5. Sistema de talleres**

Un taller en lenguaje común es conocido como un lugar donde se construye o repara algo, asumiendo a Rodríguez et al. (2017), un sistema de talleres es:

Un conjunto de talleres con un orden lógico, elementos distintivos que se relacionan entre sí en un espacio y tiempo determinado, en ellos se

establece una interdependencia que supera las partes, unos ocupan un lugar jerárquico y otros se subordinan y retroalimentan, va dirigido a un propósito común y definido, es flexible, permite transformar los modos de actuación de los que participan al abordar dificultades originadas en la práctica, se colectiviza el conocimiento a través del intercambio, la problematización, fundamentalización, actualización, sistematización, profesionalización y contextualización para arribar a conclusiones que conduzcan a la solución de problemas". (p. 514)

Por ende, "el sistema de talleres de trabajo educativo constituye la contribución teórica fundamental de la investigación, el mismo contiene un conjunto de orientaciones teóricas-metodológicas y herramientas de trabajo para utilizar por el profesor guía en la brigada estudiantil" (Rodríguez et al., 2017, p. 181). Se habla de un grupo de docentes que se reúnen para producir ideas y materiales que contribuyan en los procesos de enseñanza aprendizaje, es en estos talleres que se trata de unir la relación que hay entre teoría y práctica. Así también, Maya (2007), refiere que:

El taller es una realidad compleja que, si bien privilegia el aspecto del trabajo en terreno, complementando así los cursos teóricos, debe integrar en un solo esfuerzo tres instancias básicas: un servicio de terreno, un proceso pedagógico y una instancia teórico-práctica. (p. 14)

De este modo, para alcanzar los objetivos del sistema de talleres, se debe ir poniendo en práctica la teoría para lograr un mejor entendimiento y apreciación de los contenidos. Considerando estos conceptos, se plantea un sistema de talleres para capacitar a docentes en atención a la diversidad y educación inclusiva, tomando diversas estrategias metodológicas que permitan llevar a ejecución esta propuesta en los talleres que se describen en ese apartado.

## **6. Estrategias metodológicas inclusivas**

Durante el proceso enseñanza aprendizaje es fundamental la utilización de diversas estrategias metodológicas que atiendan a todo el alumnado. Considerando

---

Estefanía Soledad Haro Calle

que una estrategia metodológica es:

Conjunto integrado y coherente de estrategias y técnicas didácticas, actividades y recursos de enseñanza – aprendizaje. Facilitan el desarrollo de los aprendizajes esperados, según los principios pedagógicos de la formación orientada al desarrollo de competencias. Favorecen en los estudiantes el desarrollo de la capacidad de adquisición, interpretación y procesamiento de la información y su utilización para la generación de nuevos aprendizajes: los que deben ser significativos y profundos. (Subdirección de Currículum y Evaluación, Dirección de Desarrollo Académico, Vicerrectoría Académica de Pregrado, Universidad Tecnológica de Chile INACAP, 2017, p. 1)

Entonces, una estrategia metodológica, es la secuencia de actividades planificadas y organizadas sistemáticamente con la finalidad de mejorar los procesos de enseñanza aprendizaje, lo que permite que el estudiante sea quien construya su propio conocimiento, contribuyendo a un mejor desarrollo de la inteligencia, la afectividad, la conciencia y las competencias para actuar adecuadamente en la sociedad, al hablar de estrategias metodológicas inclusivas nos referimos a actividades e instrumentos que atiendan a todo el alumnado sin distinción alguna, lo que fomenta la cooperación y la interacción alumno-alumno y alumno-docente, fomentando de esta manera el respeto al otro y valores tales como solidaridad y el respeto que son fundamentales, si queremos alcanzar una educación inclusiva.

Si queremos llegar hasta el final en el proceso de inclusión de alumnos con alguna discapacidad, debemos desarrollar lo que podemos denominar Estrategias para la atención a la diversidad dentro del aula, que permitan que todos los alumnos, tengan o no alguna discapacidad, participen en las mismas actividades de enseñanza y aprendizaje. Estas estrategias, en su conjunto, conforman un dispositivo pedagógico complejo, en el centro y en el aula, que de forma natural posibilite y fomente la interacción entre todos

los estudiantes. (Pujolás, 2009, p. 7)

Asumiendo las posiciones de la Subdirección de Currículum y Evaluación, Dirección de Desarrollo Académico, Vicerrectoría Académica de Pregrado, Universidad Tecnológica de Chile INACAP (2017), para seleccionar una estrategia metodológica se debe considerar ciertas características de los estudiantes como: el nivel formativo, el nivel de capacidad de resolución de problemas, nivel de autonomía, y el nivel de apoyo por parte del docente.

A continuación, se abordan las seis estrategias metodológicas inclusivas: *tutoría entre iguales, rompecabezas, aprendizaje cooperativo, el aula invertida, enseñanza multinivel y el aprendizaje basado en problemas*, las que forman parte de esta propuesta; éstas se explicitan, para que los docentes cuenten con herramientas al momento de atender al alumnado.

### **6.1. Tutoría entre iguales**

Es una estrategia en la que participan dos estudiantes de la misma clase y edad en la que el uno actúa de tutor y el otro de alumno, estas funciones se pueden intercambiar entre los alumnos, siendo esta relación guiada por el docente. Así como manifiestan, Duran y Vidal (2004, citado en López, 2018):

La tutoría entre iguales es un «aprendizaje entre iguales que se realiza a través de la creación de parejas asimétricas de estudiantes según el nivel de competencia sobre la materia a trabajar: una tutora o tutor, quien puede proporcionar más ayuda, y una tutorada o tutorado, quien requiere de mayor ayuda. Estas parejas se diseñan y planifican por la o el docente con un objetivo común, conocido y compartido, la enseñanza y el aprendizaje de determinados contenidos curriculares. (p. 54)

Moriña (2008), destaca que la tutoría entre iguales favorece:

La colaboración entre parejas, regulando el comportamiento en el aula.

El rol del docente que puede centrarse en el control y evaluación del desarrollo de la actividad y especialmente en la resolución de problemas derivados de la propia actividad, olvidando el control disciplinario.

La intervención educativa, que bajo estas premisas permite relativizar la proporción de alumnos y alumnas, posibilitando una respuesta más próxima a las necesidades individuales ante el número de estudiantes. (p. 185)

Por ende, se logra en el alumno tutor mayor implicación, responsabilidad, control de contenido, los organiza para poder transmitirlos y mejora de habilidades psicosociales y de interacción y el estudiante tutorado mejora académicamente se siente motivado disminuye la ansiedad y el estrés.

## **6.2. Rompecabeza**

La otra estrategia es el rompecabeza

Es una técnica de aprendizaje cooperativo con tres décadas de éxito en reducir conflicto racial y aumentar resultados educativos. Como en un rompecabezas, cada pedazo -cada estudiante- es esencial para la terminación y la comprensión completa del producto final. Si la pieza que aporta cada estudiante es esencial, entonces cada estudiante es esencial; y eso es lo que hace esta estrategia tan eficaz. (Aronson y Patnoe, 1997, p. 1)

Lo que motiva a los estudiantes se inmiscuirse en el aprendizaje ya que ellos son los encargados de llevar esta nueva información a los demás y ampliar los conocimientos del grupo y así poder terminar con la tarea encomendada o el tema a tratar. Asumiendo a, Aronson y Patnoe (1997), para implementar esta técnica se debe seguir estos diez pasos: i. Dividir a los estudiantes en grupos heterogéneos. ii. Nombrar a un estudiante de cada grupo como coordinador, puede escogerse aleatoriamente no solo al más responsable. iii. Dividir el tema en 5 o 6 partes dependiendo del número de grupos o estudiantes que se tenga. iv. Designar a cada

estudiante para aprender un segmento, garantizando de que los estudiantes tienen acceso directo solamente a su propio segmento. v. establecer un tiempo determinado para que cada grupo se organice. vi. Cada estudiante debe formar otro grupo que lo llamaremos de expertos para analizar la parte asignada. vii. Los estudiantes vuelven nuevamente a sus grupos. viii. Cada uno debe explicar la parte que analizo en el grupo de expertos y el resto mediante preguntas debe animarlo para obtener toda la información. ix. El docente debe recorrer los grupos verificando que estén funcionando correctamente, en caso de no ser así debe actuar en el grupo o dar indicaciones al líder para que trabajen adecuadamente. x. Al final se debe hacer una evaluación para que los estudiantes tengan claro que son grupos de trabajo.

Con esta estrategia se logra que los alumnos se sientan parte importante del grupo y que los demás lo respeten, ya que cada uno aporta una parte fundamental para completar la actividad y en caso de no desarrollarse adecuadamente quedaría incompleta, lo que hace que el alumno ponga más empeño y dedicación.

### **6.3. Aprendizaje cooperativo**

La tercera estrategia metodológica es el aprendizaje, que según Azorin (2018), es una estrategia en la que:

Prima la organización del trabajo mediante grupos heterogéneos con objetivos compartidos; es relacionista, ya que un elemento fundamental es la relación interactiva que se produce en el equipo cooperativo; es motivacional, en tanto que parte de la visión del método como oportunidad para generar un impulso positivo hacia el aprendizaje; y es inclusivo, ya que se utiliza como un medio para responder a la diversidad del alumnado. (p. 183)

En efecto, consiste en trabajar juntos en pequeños grupos, estos deben estar estructurados de manera heterogénea en capacidades y rendimiento, el objetivo es que los miembros procuren obtener resultados beneficiosos para ellos y para todo

el grupo maximizando su aprendizaje. Se debe tener en cuenta que todos los integrantes deben participar directa y activamente cooperando y ayudando.

Un equipo cooperativo –sea de aprendizaje o no- es algo más que un conjunto de individuos que realizan algo juntos. Un grupo de alumnos formaran un equipo cooperativo en la medida que se den las condiciones siguientes:

1. Si están unidos de verdad, si tienen algo que les une fuertemente (el pertenecer a un mismo equipo, el objetivo que persiguen...)
2. Si hay una relación de igualdad entre ellos, si nadie se siente superior a los demás, si todos son valorados, y se sienten valorados, por sus compañeros.
3. Si hay interdependencia entre ellos, si lo que afecta a un miembro del equipo importa a todos los demás.
4. Si no hay una relación de competencia entre ellos, sino de cooperación, de ayuda y de exigencia mutua; si ayudar a un compañero repercute favorablemente en uno mismo y en todo el equipo.
5. Si hay una relación de amistad entre ellos, un lazo afectivo, que los lleva a celebrar juntos los éxitos conseguidos entre todo el equipo. (Pujolás, 2002, p. 30)

Esta estrategia sirve para incluir a estudiantes de diversos niveles y habilidades dentro de una misma aula, esto ayuda no solo en el ámbito académico, sino también, para que el alumno aprenda a cooperar y ayudar en la ejecución de cualquier actividad o proyecto, lo que fomenta la interacción entre los estudiantes. Para alcanzar un verdadero trabajo cooperativo no se debe solo formar los equipos, sino que, el docente debe exponer claramente cómo deben funcionar, guiar la actividad de aprendizaje, supervisar que todos los miembros estén participando activamente e intervenir en caso de ser necesario y por último evaluar los logros de los estudiantes, para conocer la forma en la que aportaron y cooperaron todos los miembros.

#### **6.4. Aula invertida (flipped classroom)**

La otra estrategia es el aula invertida, es una estrategia que pretende cambiar los momentos y los roles de los docentes y estudiantes en el aula, de ahí su nombre, asumiendo a Álvarez et al. (2016), “aprovechar al máximo los recursos digitales y las redes sociales, plataformas, laboratorios, museos, enciclopedias y talleres virtuales, herramientas de diseño digital, plataformas e instrumentos de realidad aumentada” (p. 18). Es lo que se busca con esta estrategia, ya que el estudiante en casa revisa la clase grabada por el docente, o material para leer e investigar y realiza las tareas en la clase, cabe mencionar que la tecnología no es indispensable, puede utilizar otros medios, aquí lo importante es que el alumno aprenda según sus gustos e interés y a su propio ritmo de aprendizaje.

En la didáctica del aula invertida el éxito radica en la forma que el docente orienta a sus estudiantes las tareas para trabajar de manera independiente o un equipo fuera del horario de clases las que pueden concebirse a partir de un libro de texto, trabajo por proyectos, resolución de problemas, pequeñas investigaciones, consultas por internet, observación de videos, etc., y pueda elegir aquella que más se ajuste a sus inteligencias y estilos de aprendizaje. (Herrera y Guevara, 2019, p. 48)

El docente debe conocer a sus alumnos, para aplicar de manera adecuada esta estrategia, mediante el empleo de recursos que más se ajusten a la realidad de sus estudiantes.

El trabajo en el aula, el docente lo reserva para el seguimiento de las tareas, en un primer momento lo dedica a ofrecer ayuda, aclarar dudas y reforzar lo aprendido, en un segundo momento se realizan actividades de aplicación de los conocimientos adquiridos tomando en cuenta los diferentes niveles de asimilación de la actividad y se introducen situaciones experimentales, se revisan en pequeños grupos las respuestas para llegar a un consenso y prepararse para las exposiciones y con ello evaluar el

proceso de formación de competencias adquiridas. (Herrera y Guevara, 2019, p. 48)

En relación con lo anterior, mediante el aula invertida se busca la construcción del conocimiento a partir de la orientación del docente y cooperación entre compañeros y lleva a que este aprendizaje se realice a partir de la motivación por aprender y su interés por indagar es proporcional a este, lo que desencadena en un aprendizaje significativo.

El aula invertida permite guiar el proceso de enseñanza en un aula diversificada, este proceso puede transcurrir de diversas formas:

1. Los estudiantes debaten sobre lo que aprendieron en pequeños grupos y comparten las dificultades que encontraron, toman apuntes y se autocorrigen. El docente evalúa el trabajo que los estudiantes hicieron fuera del aula
2. El docente mantiene sesiones con sus alumnos de manera individual o en grupos y formula interrogantes que conduzcan a desequilibrios sociocognitivos para debatir en el marco del aula.
3. El docente hace un repaso del material que los estudiantes vieron en la casa resumiendo los puntos principales.
4. Los estudiantes aplican los conocimientos adquiridos fuera del aula resolviendo situaciones problémicas o casos y el docente ofrece apoyos inclusivos haciéndoles comentarios sobre su desempeño.
5. En un ambiente de aprendizaje altamente inclusivo los estudiantes pueden estructurar ayudas entre iguales, explicándoles a sus compañeros lo que aprendieron. (Herrera y Guevara, 2019. p. 49)

Cabe recalcar que, esta estrategia no es recomendada usar en grupos de una edad inferior a siete años, debido a que el trabajo autónomo demanda cierto grado de independencia. Es importante, tener en cuenta la carga horaria que se utilizara para el trabajo fuera del aula para que no interfiera con el resto de las actividades del estudiante y también los medios a utilizarse deben estar al alcance de todos.

### **6.5. Enseñanza multinivel**

La quinta estrategia es la enseñanza multinivel, es una metodología distinta a la tradicional, que busca atender a todo el alumnado, parte de la programación común y se va diversificando y personalizando según se vaya dando el proceso de enseñanza aprendizaje.

Los objetivos para la enseñanza multinivel deben cumplir los siguientes requisitos:

Considerar los estilos de aprendizaje de los alumnos.

Involucrar a todos en la lección, con la formulación de preguntas que exijan aplicar diferentes niveles de pensamiento.

Admitir que se tendrán que ajustar los resultados de aprendizaje para algunos estudiantes.

Dar a los estudiantes la oportunidad de elegir el método que utilizaran para demostrar si han comprendido el concepto enseñado.

Aceptar que los diferentes métodos utilizados tienen el mismo valor.

Evaluar a los estudiantes a partir de sus diferencias individuales. (Herrera y Guevara, 2019, p. 40).

La enseñanza multinivel, es un proceso que inicia identificando los contenidos comunes más importantes para todo el alumnado, luego se busca diversas estrategias para ser explicado en el aula y sea comprendido por todos, posteriormente se propone diferentes actividades para que sea cual sea el nivel de los estudiantes puedan desarrollarlas y por último se busca estrategias adecuadas de evaluación para identificar que han hecho y como lo han comprendido cada alumno. Asumiendo a Herrera y Guevara (2019), “Una idea clave es que todos los estudiantes son capaces de aprender, pero no todos aprenden lo mismo, de la misma manera, ni todo lo que se incluye en un tema” (p. 41).

Martínez (2020), refiere las siguientes fases en la enseñanza multinivel.

Fase 1: se determinan los contenidos subyacentes que el profesor quiere que los alumnos aprendan. En concreto, se van a abordar los textos

narrativos y los contenidos importantes son: los tipos de narrador, el escenario, los personajes, el argumento, el conflicto.

- Fase 2: se presentan los contenidos a través de diferentes medios y canales, para que todos los alumnos puedan acceder a ellos según sus capacidades. En concreto, el profesor realizará una explicación de los contenidos y ofrecerá la posibilidad a los alumnos de acceder a ellos a través de varios canales (texto, imagen, audio, etc.). Para que el alumno que tiene más dificultades a la hora de comprender la información por un medio, lo pueda hacer por otro.
- Fase 3: se presentan las tareas, dando diferentes posibilidades de expresión y presentación de los contenidos aprendidos, dejando así libertad al alumno para elegir lo que más se adapte a sus capacidades. Se van a preparar diferentes actividades con diferentes niveles de respuesta siguiendo la Taxonomía de Bloom (...): las prácticas están planteadas desde los niveles más concretos a las ideas más abstractas.
- Fase 4: se plantean diferentes modos de evaluación, a través de la observación y las rúbricas de evaluación (...) siempre aceptando todos los modos de expresión como válidos. (p. 35)

Los estudiantes pueden trabajar en equipo y se pueden tomar en cuenta muchos criterios para agruparse, Moriña (2008), manifiesta que no hay criterio de agrupamiento único que se adapte a esta estrategia, dependerá del docente, las necesidades de los estudiantes, los niveles de aprendizaje, material disponible y tipo de actividad a realizarse.

### **6.6. Aprendizaje basado en problemas (ABP)**

La última de las estrategias metodológicas es el aprendizaje basado en problemas, “El ABP es una metodología docente basada en el estudiante como protagonista de su propio aprendizaje” (Molina et al., 2003. p. 80). Busca que el estudiante sea quien construya su conocimiento y sea capaz de buscar soluciones y alternativas a problemas que se le presente. Según el Instituto Tecnológico y de

Estudios Superiores de Monterrey (2004, citado en Travieso y Ortiz, 2018), define al ABP como:

Una estrategia de enseñanza-aprendizaje en la que tanto la adquisición de conocimientos como el desarrollo de habilidades y actitudes resulta importante, en el ABP un grupo pequeño de alumnos se reúne, con la facilitación de un tutor para analizar y resolver un problema seleccionado o diseñado especialmente para el logro de ciertos objetivos de aprendizaje.  
(p. 128)

En este sentido, se parte de un problema para generar un compromiso cognitivo en el alumno para que busque solución o respuesta a dicho problema, volviéndose así el protagonista en el proceso de enseñanza aprendizaje y constructor de sus conocimientos.

Asumiendo a Travieso y Ortiz (2018), se establecen las siguientes fases para la implementación de esta estrategia. Primera. Momento inicial: el profesor diseña el problema este debe ser lo más amplio posible, para que pueda integrar todos los contenidos. Segunda. Momento de ejecución: se presenta el problema a los alumnos, para que incorpore los conocimientos adquiridos. Tercera. Momento en que los estudiantes se dividen en pequeños grupos. En este momento el docente debe ser lo más claro posible al explicar el problema, en que consiste la actividad y las acciones que deben tomar para solucionar el mismo. Cuarta. Momento final: en este momento el grupo presenta los resultados obtenidos pueden utilizar diferentes maneras para hacerlo.

Se sugiere que durante el proceso se realice una evaluación para ir corrigiendo errores a tiempo. Esta estrategia pone al estudiante como el eje central del proceso enseñanza aprendizaje, logrando su participación activa en todo momento, lo que a su vez desencadena en la interiorización de conocimientos, fomenta el trabajo en equipo, el docente actúa como guía o mediador, coordina para que todo se desarrolle adecuadamente y se alcancen los objetivos planteados.

Sobre el aspecto, “la aplicación de estrategias metodológicas activas de acuerdo al desarrollo cognitivo e inteligencias múltiples favoreció el desarrollo de las capacidades propuestas: indaga, analiza, infiere y aplica lo cual se evidencia en los resultados de la prueba aplicada a la muestra” (Andrade P y Andrade, 2015, p. 97).

Por lo antes expuesto, se evidencia la importancia de que los docentes estén constantemente capacitados en cuanto a estrategias metodológicas se refiere. De igual manera estas posturas se constatan en los estudios que, en calidad de antecedentes de este trabajo, se muestran a continuación.

## **7. Antecedentes**

En Guatemala, Villagram (2000), en el desarrollo de su tesis de grado destinada a la capacitación docente y el progreso cualitativo de la educación en el ciclo básico, encontró que, “La mayoría de los docentes encuestados consideran que, al ser capacitados en el área de pedagogía, se pueden resolver los problemas de aprendizaje de los estudiantes, ya que les permite adecuar métodos, técnicas e instrumentos específicos en el aprendizaje” (p. 48). Lo que nos indica la importancia de la capacitación docente para alcanzar una educación de calidad.

En Cuba, Arencibia (2010), en su tesis de maestría, desarrolló un sistema de talleres dirigidos a los docentes para formar el valor patriótico y elevar el desarrollo multifacético de los escolares y, se pudo concluir que:

La aplicación del sistema de talleres en la práctica pedagógica permitió la preparación de los docentes del segundo ciclo para lograr la formación del valor patriotismo, demostrándose en la adquisición de conocimientos, el desarrollo de sentimientos y actitudes que le permiten expresar amor, respeto, admiración y emociones por su patria, al formar a sus escolares verdaderos modos de actuación patriota. (p. 75)

En México, Monzoy, Acosta y Sánchez (2011), ponen de manifiesto que “los docentes que se han capacitado en el enfoque en competencias presentan un desempeño docente muy bueno según los estudiantes” (p. 2). Esta es otra teoría

prioritaria que aporta al desarrollo de esta investigación, demostrando que la capacitación docente contribuye a la transformación de la práctica educativa y por consiguiente se obtiene una mejor calidad de educación.

Y, en Ecuador, en un artículo sobre la inclusión educativa con enfoque prospectivo en la formación del profesional, se pone de manifiesto que “plantear un sistema de talleres centrados en la preparación de los docentes de educación inicial perfecciona los procesos pedagógicos inherentes a la inclusión educativa” (Bernal et al., 2019, p. 173). Lo que pone de manifiesto que, sin una capacitación apropiada de los docentes no se podrá alcanzar la inclusión, así como también, es importante fomentar valores de respeto a la diversidad desde tempranas edades.

De modo que, se puede destacar la eficacia de la aplicación de un sistema de talleres o de otra modalidad para capacitar a docentes en educación inclusiva.

### CAPITULO III. MARCO METODOLÓGICO

El **enfoque o paradigma** que sigue esta investigación es cuantitativa porque para la recolección de los datos se emplearán una ficha sociodemográfica y una encuesta; para el procesamiento de estos se empleará la estadística descriptiva. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), el enfoque cuantitativo es secuencial, recolecta y mide datos que se representan mediante números y se deben analizar con métodos estadísticos; este tipo de investigación debe ser lo más objetiva posible.

El **tipo de investigación** que se realiza en este trabajo es no experimental transversal y descriptivo, según Hernández et al. (2014), los diseños no experimentales transversales y descriptivos se caracterizan en que en la investigación no se genera ninguna situación, sino se observa situaciones ya existentes en su contexto natural para analizarlos, no se manipulan las variables, ni se las modifica de manera intencional, se realiza un determinado tiempo e indaga la incidencia de las modalidades, categorías o niveles de una o más variables de una población.

Las **fases de la investigación** se iniciaron con el planteamiento del problema, es decir identificar los puntos a fortalecer en lo que a educación inclusiva refiere, se estableció el alcance de la investigación, seguido se procedió a revisar bibliografía y fundamentos teóricos sobre metodología inclusiva, para desarrollar el marco teórico, se decidió que el estudio fuera de tipo no experimental transversal y descriptivo, se establecieron las variables y dimensiones que se encuentran dentro del grupo de estudio, se continua con el desarrollo del diseño de la investigación, luego se procede a establecer la población y muestra del estudio y, al no ser un grupo mayor a cien personas se trabajó con la población, a quienes se les aplicaron la ficha sociodemográfica y la encuesta, que me permitió recolectar datos para el análisis y elaboración del reporte de los resultados. Por último, se elaboró el sistema de talleres que se envió a un grupo de expertos para su validación.

La **población** con la que se trabajó en la investigación es de 91 docentes que laboran en las tres jornadas que oferta la institución -matutina, vespertina y

nocturna- en los diferentes subniveles de educación de la Unidad Educativa *Juan Bautista Vásquez* de la ciudad de Azogues.

**Criterio de inclusión:**

- Docentes que tengan cualquier tipo de contrato (ocasionales, titulares, o nombramiento provisional o definitivo).

**Criterio de exclusión:**

- Docentes que abandonen la institución.

La investigación **se realiza** en la Unidad Educativa *Juan Bautista Vásquez*, en el período lectivo 2020; la institución tiene 128 años de vida institucional, está situada en las calles Azuay y vía Oriente, en la ciudad de Azogues capital de la provincia del Cañar, Ecuador; su oferta académica es desde educación inicial, hasta bachillerato, laborando los diferentes niveles en tres jornadas, matutina, vespertina y nocturna; atienden a un total de 1506 estudiantes, 91 docentes y 8 personas en el área administrativa.

Se emplearon **métodos** teóricos y empíricos, tales como análisis-síntesis e inducción-deducción para elaborar la parte teórica del trabajo; desde el punto de vista empírico técnicas e instrumentos para obtener información que se requiere para el diseño de la propuesta, mediante la aplicación de una ficha sociodemográfica y, de una encuesta virtual creadas con formularios de Google.

Las **técnicas** que se emplearon en esta investigación son la encuesta a docentes y encuesta a especialistas, cuyas intenciones se declaran a continuación.

Los **instrumentos** que se utilizarán en este trabajo son:

- Ficha sociodemográfica a docentes para recolectar datos como edad, sexo, nivel de escolaridad, tipo de relación de dependencia laboral, años de experiencia y tiempo que laboran en la Unidad Educativa Juan Bautista Vásquez (Anexo 1).
- Encuesta a docentes para identificar las necesidades sentidas de aprendizajes (NSA) y los conocimientos respecto a la educación inclusiva. Esta encuesta será evaluada según la apreciación de la autora de este trabajo, para ganar en objetividad en las respuestas ofrecidas, a partir de que

se considera que cero (0) es nada, que uno (1) es poco, que dos (2) es bastante y que tres (3) es mucho (Anexo 2).

- Encuesta a especialistas para la validación de la propuesta. La encuesta a especialistas está destinada a obtener el criterio sobre el sistema de talleres para capacitar a docentes en educación inclusiva. La validación, según el diccionario de la Real Academia Española (RAE, 2019), es la “1. f. Acción y efecto de validar. 2. f. Firmeza, fuerza, seguridad o subsistencia de algún acto.” (p. 1). Para cumplir con este objetivo se empleó la técnica de Pernas (2011), adecuada al número de especialistas que validen el sistema de talleres y las peculiaridades de este (Anexo 3).

Las **variables, dimensiones e indicadores** que se exploran en este estudio, se describen en la tabla 1, donde se detallan las variables sociodemográficas que se recogen en la ficha, que se aplicó a los docentes.

En las preguntas de la encuesta aplicada también a los docentes, pero centrada en las NSA, se recogen los criterios respecto a los siguientes parámetros: conocimiento sobre educación inclusiva, capacitación en educación inclusiva en los últimos 3 años, concepto de inclusión, conocimiento sobre estrategias metodológicas inclusivas, respeto a la diversidad, dificultades en el proceso enseñanza aprendizaje con estudiantes NEE, alumnos NEE fortaleza dentro del aula, conocimiento sobre estrategias metodológicas inclusivas, conocimientos estrategias metodológicas inclusivas, domina cómo aplicar estrategias metodológicas inclusivas, utiliza estrategias metodológicas inclusivas en sus clases y la importancia de que el docente este capacitado en educación inclusiva.



**Tabla 1**

*Variables sociodemográficas de la ficha aplicada a docentes*

<b>VARIABLE</b>	<b>DIMENSIÓN</b>	<b>INDICADOR</b>
<b>Edad</b>	Biológica según tiempo.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rangos de 25 años a 35 años</li> <li>- De 36 años a 45 años</li> <li>- Mas de 45 años</li> </ul>
<b>Sexo</b>	Fenotipo, características innatas que diferencian a hombre y mujer.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Hombre</li> <li>- Mujer</li> </ul>
<b>Nivel de instrucción</b>	Nivel de educación que haya alcanzado a lo largo de su vida.	-Bachiller, tecnólogo/a, licenciado/a, ingeniero/a, médico/a, odontólogo/a, abogado/a, cuarto nivel, Otro.
<b>Tipo de relación de dependencia laboral</b>	Relación de dependencia que se establece cuando un trabajador realiza una actividad cuyos beneficios quedan en poder de un empleador o contratante.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Contrato</li> <li>- Nombramiento provisional</li> <li>- Nombramiento definitivo</li> </ul>
<b>Años de experiencia</b>	Tiempo que labora ejerciendo como docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De 0 a 10 años</li> <li>- De 11 a 20 años</li> <li>- Mas de 20 años</li> </ul>
<b>Tiempo que labora en esta institución (UEJBV)</b>	Periodo de tiempo que labora como docente dentro la institución.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De 0 a 10 años</li> <li>- De 11 a 20 años</li> <li>- Mas de 20 años</li> </ul>

El análisis de la aplicación de los instrumentos se realiza una vez obtenida la información, mediante tabulación de datos y cuadros estadísticos en Excel; luego

se emplean medidas de la estadística descriptiva como porcentajes, los resultados se representarán en tablas y figuras según amerite el caso.

En cuanto a la validación del sistema de talleres se realizará mediante revisión por especialistas, contiene diez aspectos a valorar, se sugiere que modificar, incluir o eliminar del sistema de talleres. Se incluirán diez expertos, para la validación de las sesiones, la calificación para cada criterio osciló entre cero y veinte puntos, resultante de multiplicar diez expertos por dos, que es la calificación máxima. Se solicitará que se califique de acuerdo con la siguiente escala.

<u>Categorías</u>	<u>Calificación</u>
Adecuado	2
Poco adecuado	1
Inadecuado	0

El procesamiento estadístico, en relación con el límite mínimo es igual a cero y el límite máximo igual a veinte, una vez sumada la calificación de los 10 especialistas, se clasifica de la siguiente forma.

<b>Situación</b>	<b>Definición de puntuación</b>	<b>Conducta</b>
Desfavorable	Menos de 12	Revisión crítica y replanteamiento
Aceptable	12 - 17	Requiere modificaciones
Éxito	Más de 17	No modificar

Puntuación:

12 puntos corresponden al 60% de la calificación total.

17 puntos corresponden al 85% de la calificación total.

Se identifica como **barrera** para la realización de este trabajo, la declaración de emergencia sanitaria tras un periodo de confinamiento que impide el contacto físico persona a persona debido al COVID-19.

## **ASPECTOS ÉTICOS**

Los aspectos éticos fueron fundamentales en esta investigación, desde el inicio

hasta su culminación, por lo tanto, se apegó al código de ética del ministerio de educación del Ecuador (2017), cuyo propósito es “brindar servicios educativos de calidad a ciudadanos y ciudadanas de todas las nacionalidades y pueblos del país, a través de un proyecto educativo nacional, que fomente la unidad en la diversidad” (p. 2). y considerando que la presente investigación está encaminada a considerar a todos los alumnos por igual, y busca que los docentes fomenten valores en los estudiantes y a su vez se vuelvan más humanistas, se cumple con los valores de honestidad, justicia, respeto, paz, solidaridad, responsabilidad y pluralismo, expuestos en el artículo 2 del mismo, los cuales son fundamentales al hablar de educación inclusiva.

Según lo establecido por los Principios Éticos de los psicólogos y el código de conducta de la Asociación Americana de Psicología (APA, 2010), -Código de Ética- se cumplen el principio A beneficencia y no mal eficiencia, ya que este estudio busca siempre el bien de todos sin distinción alguna y con la responsabilidad de no hacer daño a nadie; el principio D justicia: debido a que se busca la imparcialidad y al acceso de todas las personas con igualdad de oportunidades; y el principio E respeto por los derechos y la dignidad de las personas en esta investigación se busca garantizar el derecho a una educación de calidad y con calidez, así como también, la consideración y estima hacia todas las personas sin importar sus características ni peculiaridades, fomentando el trato con dignidad a todas las personas.

## CAPITULO IV. PROPUESTA DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se contextualiza en la Unidad Educativa *Juan Bautista Vásquez*, en el período 2020; es una institución que cuenta con 128 años de fundada; está situada en la zona céntrica de la ciudad de Azogues, capital de la provincia del Cañar; brinda atención a 1506 estudiantes y está conformada por un equipo de trabajo de 8 personas en el área administrativa y un total de 91 docentes, que laboran en los diferentes niveles y en las tres jornadas que ofertan: matutina, vespertina y nocturna.

Con este trabajo se propone un sistema de talleres para capacitar a los docentes de la mencionada institución, los cuales se deben implementar con frecuencia única en la semana y, duración de una hora, una vez aprobado este trabajo de maestría. Antes del desarrollo de la propuesta, se caracterizan a los participantes, para quienes se ha diseñado la misma.

Seguido, se exponen los resultados obtenidos con la aplicación de la ficha sociodemográfica para explorar variables tales como la edad, el sexo, el nivel de instrucción, el tipo de relación de dependencia laboral, los años de experiencia y el tiempo que labora en esa institución, en los docentes de la Unidad Educativa *Juan Bautista Vásquez* (UEJBV), los cuales han servido para conocer datos generales de interés en la población de estudio.

### Tabla 2.

#### *Características biológicas de los 91 participantes en el estudio*

	<b>Variable</b>	<b>Cantidad</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Edad</b>	De 25 a 35	21	23,07
	De 36 a 45	21	23,07
	Más de 45	49	53,84
<b>Sexo</b>	Hombre	34	37,36
	Mujer	57	62,6

Nota. Cifras obtenidas de la ficha sociodemográfica.



**Tabla 3.**

*Perfil profesional de los 91 participantes en el estudio*

<b>Nivel de instrucción</b>	Bachiller	2	2,19
	Tecnólogo/a	9	9,89
	Licenciado/a	34	37,37
	Ingeniero/a	5	5,49
	Odontólogo/a	1	1,09
	Abogado/a	9	9,9
	Químico/a Farmacéutico/a	2	2,2
	Cuarto nivel	29	31,87
<b>Tipo de relación de dependencia laboral</b>	Contrato ocasional	12	13,19
	Nombramiento provisional	10	10,98
	Nombramiento definitivo	69	75,83
<b>Años de experiencia</b>	De 0 a 10 años	27	29,68
	De 11 a 20 años	18	19,78
	Mas de 20 años	46	50,54
<b>Tiempo que labora en la UEJBV</b>	De 0 a 10 años	54	59,34
	De 11 a 20 años	10	10,98
	Mas de 20 años	27	29,68

Nota. Cifras obtenidas de la ficha sociodemográfica.

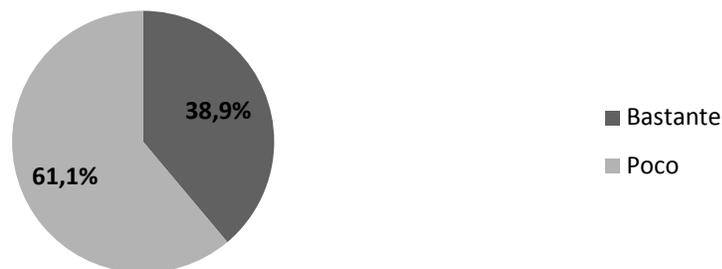
En correspondencia con la caracterización desde el punto de vista social y pedagógico a los docentes, se realiza el siguiente análisis.

Los datos obtenidos en la ficha sociodemográfica muestran que el porcentaje más alto de la población está sobre los 45 años; en cuanto al sexo el que predomina es el femenino. Es beneficioso para el estudio, conocer que un porcentaje alto de docentes tiene instrucción superior y de cuarto nivel, pues demuestra el interés por adquirir nuevos conocimientos y la necesidad constante de superación, así también se puede observar que el 50% de los docentes, tiene más de 20 años de experiencia; por otra parte, se observa que la mayor parte tiene poco tiempo de

haber ingresado a laborar en la institución, lo que quiere decir que conocen diferentes formas de trabajo y pueden compartir experiencias de otras instituciones, en lo que se puede inferir que contribuirán en el momento de realizar los talleres, ya que permite intercambiar conocimientos adquiridos en la práctica. Así también, se deduce que la mayoría de los docentes tienen nombramiento definitivo, esto garantiza su permanencia en el establecimiento, lo que indica, entre otros aspectos, que la implementación del sistema de talleres es viable.

Del procesamiento a las encuestas aplicadas a los docentes, se recolectó la siguiente información sobre conocimientos referentes a la educación inclusiva y necesidades sentidas de aprendizaje.

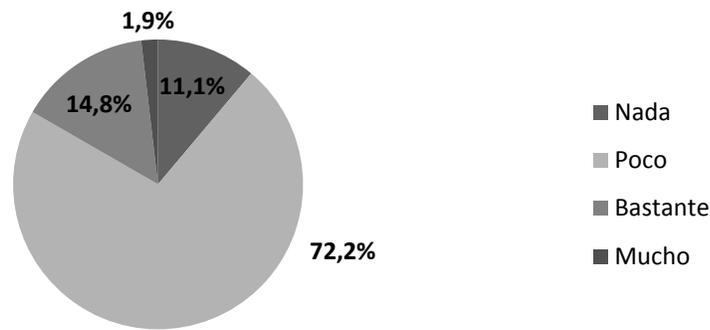
Pregunta 1. ¿Cuánto conoce usted sobre educación inclusiva?



**Figura 3.** Conocimiento de los docentes sobre educación inclusiva.

Se puede observar en la figura 3, que la mayor parte de los docentes consideran que conocen poco acerca de educación inclusiva y un grupo minoritario asume que conoce bastante sobre este aspecto, lo que indica que es necesario capacitar a los docentes en este tema para ampliar sus conocimientos, ya que el desconocimiento puede llevar a cometer errores y peor aún generar la exclusión de ciertos alumnos.

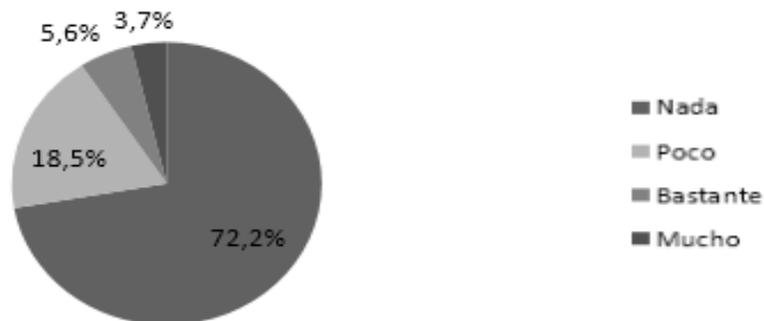
Pregunta 2. ¿En los tres últimos años se ha capacitado usted sobre educación inclusiva?



**Figura 4.** Capacitación docente en educación inclusiva.

Como se puede observar en la figura 4, la mayor parte los docentes manifiestan que se han capacitado poco en educación inclusiva, por lo que se puede deducir que existe la necesidad de conocer y prepararse más en este aspecto.

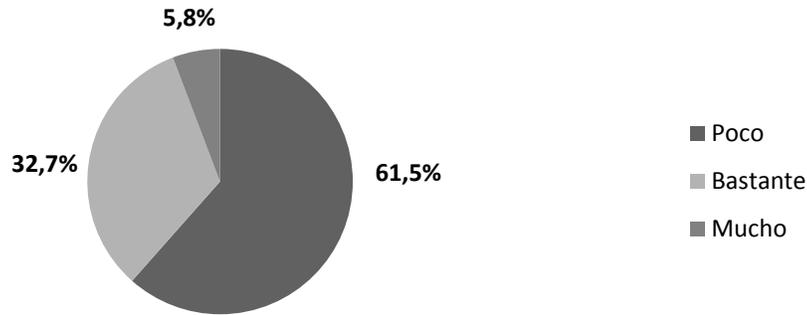
Pregunta 3. ¿Considera que al hablar de educación inclusiva se refiere a atender a la diversidad?



**Figura 5.** Criterio sobre educación inclusiva

Al observar la figura 5, se puede deducir que el criterio que tiene la mayoría de los docentes sobre educación inclusiva es el más asertivo, sin embargo, al haber opiniones de que inclusión no se refiere a atender a la diversidad, demuestra que es fundamental establecer diferencias entre integración e inclusión, para esclarecer cual es el verdadero significado y sentido de educación inclusiva.

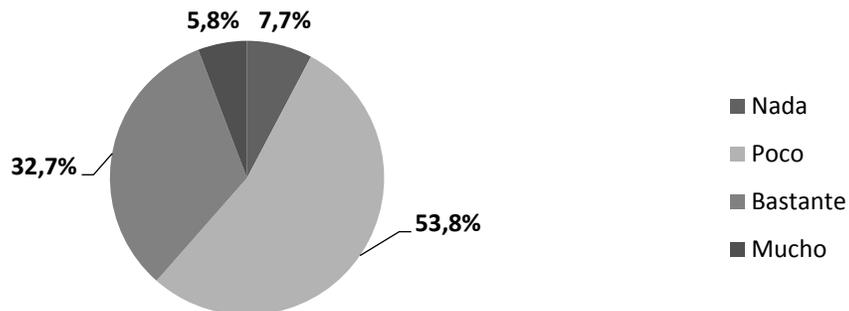
Pregunta 4. ¿Considera que existe una relación de respeto a la diversidad?



**Figura 6.** Respeto a la diversidad

El respeto a la diversidad, como se pudo observar en la figura 6, es indispensable si queremos lograr una verdadera inclusión, al observar la gráfica se puede decir que los docentes consideran que hay poco respeto hacia la misma, lo que indica que se debe fomentar valores tanto en alumnado como en el profesorado, así como concientizar acerca de esto y sobre todo resaltar que lo diferente es lo que nos enriquece como personas y como sociedad.

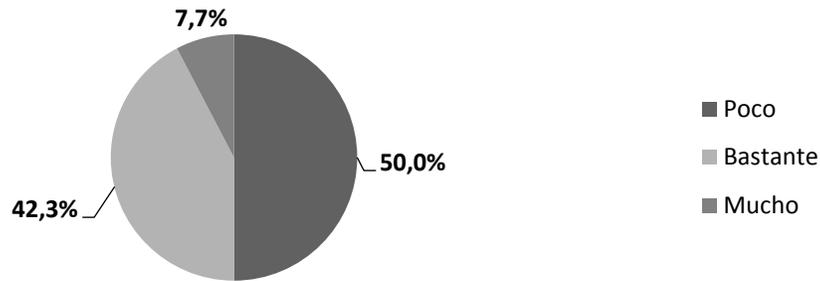
Pregunta 5. ¿Tiene dificultades en el proceso enseñanza aprendizaje con estudiantes NEE?



**Figura 7.** Dificultades con estudiantes NEE

Los docentes ponen de manifiesto en la figura 7, que tienen dificultad en el proceso de enseñanza aprendizaje con estudiantes NEE, es decir, desconocen cómo tratar con este grupo de estudiantes y peor aún como abordar a la diversidad presente en el aula, por lo que se debe capacitar en este aspecto a los docentes.

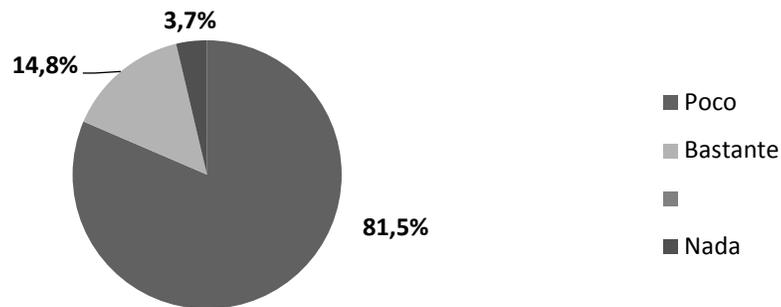
Pregunta 6. ¿Considera que los alumnos NEE son una fortaleza dentro del aula?



**Figura 8.** Estudiantes NEE considerados como fortaleza.

Luego de analizar la figura 8, se deduce que los docentes en su mayoría no consideran como fortaleza dentro del aula a los estudiantes NEE, lo que es perjudicial si hablamos de educación inclusiva, por lo que se debe concientizar a los mismos en este aspecto y cambiar esa visión errónea que tienen respecto a este grupo de estudiantes, por una buena actitud frente a la diversidad.

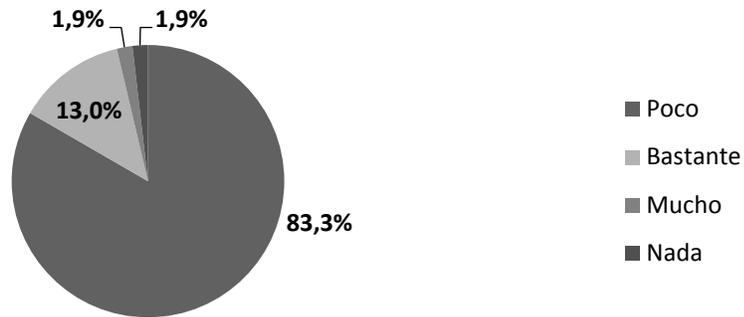
Pregunta 7. ¿Conoce estrategias metodológicas inclusivas?



**Figura 9.** Estrategias metodológicas inclusivas.

Al ver reflejado en las respuestas dadas por los docentes, que tienen poco conocimiento en estrategias metodológicas inclusivas, como se observó en la figura 9, se ve necesario una capacitación en este aspecto para satisfacer estas áreas en las que existe un déficit de conocimientos, para que pueda aplicar estas estrategias con sus alumnos y así se atienda a la diversidad y a su vez se fomente la educación inclusiva.

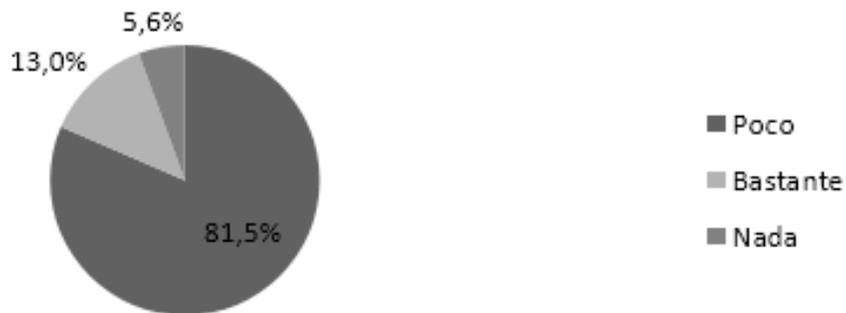
Pregunta 8. ¿Sabe cómo aplicar estrategias metodológicas inclusiva en sus clases?



**Figura 10.** Aplicación de estrategias metodológicas inclusivas

Al desconocer estrategias metodológicas inclusivas, según se observa en la figura 10, como consecuencia tampoco saben cómo aplicarlas y es lo que se manifiesta por parte de los docentes, y se refleja en este gráfico, por lo que se debe abordar estos aspectos en los talleres para satisfacer estas necesidades.

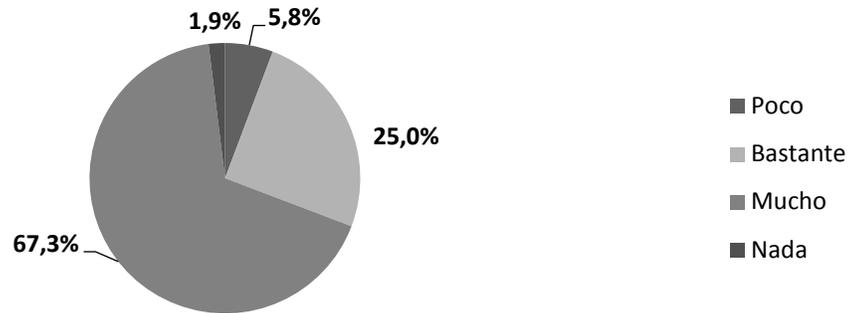
Pregunta 9. ¿Utiliza estrategias metodológicas inclusivas en sus clases?



**Figura 11.** Utilización de estrategias metodológicas inclusivas

Otra consecuencia del desconocimiento de estrategias metodológicas inclusivas es que los docentes no las utilizan y es esto lo que se pone de manifiesto al analizar esta pregunta en la figura 11, por esta razón se vuelve indispensable la capacitación sobre este tipo de estrategias metodológicas, para su adecuada utilización con los estudiantes.

Pregunta 10. ¿Considera usted que es importante que el docente este capacitado en educación inclusiva?



**Figura 12.** Importancia de capacitación en educación inclusiva.

Así mismo, al observar la figura 12, se puede deducir que los docentes consideran muy importante capacitarse en estrategias metodológicas inclusivas, lo que nos dice que este estudio es viable y contribuirá a la formación docente al igual que ayudará a alcanzar una verdadera educación inclusiva, que es lo que se busca con esta investigación.

**DISEÑO DE LA PROPUESTA**

**Título:** “LA EDUCACIÓN INCLUSIVA: CAPACITACIÓN NECESARIA EN DOCENTES”.

La propuesta del sistema de talleres para capacitar a los docentes de la UEJBV, sigue los postulados *teóricos y metodológicos* de Rodríguez, Socarrás, Bujardón e Iglesias (2017); que establecen al sistema de talleres como un conjunto de sesiones ordenadas con un propósito definido, Herrera, Parrilla, Blanco y Guevara (2018), que nos habla sobre la formación de docentes en educación inclusiva, así también, se asume a Herrera y Guevara (2019), que refieren estrategias organizativas y metodológicas inclusivas.

La descripción del diseño de la propuesta contiene: fases, objetivos, estrategias cognitivas, tiempo de ejecución, técnicas, recursos y medios, estrategias metacognitivas y metodología para desarrollar cada taller (Aparece explicitada al final de los talleres), la que se llevará a vías de ejecución en ocho (8) sesiones y tres (3) fases.

**La propuesta tiene como objetivo general:** capacitar a los docentes de la Unidad Educativa *Juan Bautista Vásquez*, en educación inclusiva y atención a la diversidad, mediante un sistema de talleres en el que se dé a conocer estrategias metodológicas inclusivas, para potenciar el nivel de conocimiento en esta área.

**Responsable:** Lic. Estefanía Haro.

Nº Taller	Objetivos	Estrategias cognitivas	Tiempo de ejecución	Técnicas	Recursos y medios	Estrategias metacognitivas
<b>FASE I. Sensibilización</b>						
1	Sensibilizar y motivar a los	a) Saludo y bienvenida. b) Presentación grupal.	1 hora.	Dinámica de	Pelota.	Preguntas orales.

	<p>docentes sobre el sentido de educación inclusiva, para crear conciencia respecto a la importancia de la misma en el trabajo con los estudiantes de la UEJBV. Explicar los aspectos esenciales que comprenden la educación inclusiva.</p>	<p>c) Presentación de la estructura y funcionamiento del sistema de talleres.  d) Revisión de la historia de la vida real de Pablo Pineda (Síndrome de Down).  e) Identificación de la importancia de la inclusión desde su vida y obra, así como también, destacar que al hablar de educación inclusiva se habla de atender a la diversidad y no solo a las NEE.  f) Análisis-síntesis de los conceptos de inclusión e integración dados por varios autores.  g) Creación en equipos, de un concepto integrador a partir de las ideas expuestas.</p>	<p>1 día a la semana.</p>	<p>presentación grupal “la pelota”.  Exposición oral.  Vídeo.  Lluvia de ideas  Numeración consecutiva</p>	<p>Computadora  Proyector.  Tarjetas.  Papelógrafo  s.  Marcadores.</p>	<p>Mapa conceptual con el concepto de El.</p>
--	---	---	---------------------------	--	---	---

		h) Exposición argumentada con mapa conceptual, del concepto creado sobre educación inclusiva. i) Despedida y agradecimiento.				
<b>FASE II. DESARROLLO DE LOS TALLERES</b>						
<b>2</b>	Caracterizar la tutoría entre iguales, su concepto, importancia y ventajas de aplicación con los estudiantes.	a) Saludo y bienvenida. b) Reflexión en pareja a partir de la lectura del material impreso sobre la tutoría entre iguales. c) Captar las ideas generales e identificar las características, importancia, concepto y ventajas de la tutoría entre iguales. d) Exposición de 2 o 3 trabajos al azar. e) Solicitar opiniones. f) Despedida y agradecimiento.	1 hora. 1 día a la semana.	Dinámica de integración “El espejo”. Formar parejas. Lectura comentada. Trabajo cooperativo. Lluvia de ideas-	Material impreso. Computadora. Parlante. Proyector.	Valoración de los puntos fuertes y puntos débiles al momento de aplicar esta estrategia.

<p><b>3</b></p>	<p>Demostrar por parte de los docentes, el uso del rompecabezas como técnica de aprendizaje cooperativo para que los apliquen con los estudiantes.</p>	<p>a) Saludo y bienvenida.  b) Explicación de la dinámica a seguir en el taller.  c) Análisis y comprensión del concepto del rompecabezas como técnica de aprendizaje cooperativo.  d) Revisión de los pasos a seguir para su aplicación.  e) Análisis de las ventajas de la estrategia.  f) Consolidación de toda la información.  g) Exposición del resultado final integrado.  h) Despedida y agradecimiento.</p>	<p>1 hora.  1 día a la semana.</p>	<p>Dinámica de bienvenida (prrrr-pukutu)  Formar grupos con numeración 1 al 3.  Lluvia de ideas.</p>	<p>Computadora.  Proyector.  Parlante.  Papelógrafo.</p>	<p>Monitoreo de los grupos.</p>
<p><b>4</b></p>	<p>Demostrar por parte de los docentes, el uso del trabajo</p>	<p>a) Saludo y bienvenida.  b) Indicaciones generales.  c) Revisión y análisis del documento impreso en cada grupo.</p>	<p>1 hora.  1 día a la semana.</p>	<p>Exposición oral.</p>	<p>Material informativo.</p>	<p>Reflexión sobre la utilidad de</p>

	cooperativo como estrategia de aprendizaje para que lo apliquen con los estudiantes dentro del aula.	<p>d) Realización de un resumen en cada grupo en el cual explique que es, como funciona, como aplicar y las funciones del docente al aplicar el aprendizaje cooperativo.</p> <p>e) Exposición de un grupo al azar y el resto complementa lo que crea que les faltó.</p> <p>f) Deducción de ventajas de esta estrategia.</p> <p>g) Despedida y agradecimiento.</p>		Trabajo cooperativo.	Computadora. Proyector. Papelógrafo. Marcadores.	esta estrategia.
<b>5</b>	Identificar la estrategia del aula invertida como una forma de atender a la diversidad, para que posteriormente	<p>a) Saludo y bienvenida.</p> <p>b) Indicaciones generales.</p> <p>c) Explicación sobre la estrategia de aula invertida.</p> <p>d) Generación de preguntas sobre el tema expuesto.</p> <p>e) Creación de una imagen mental de cómo se puede aplicar esta estrategia.</p>	1 hora. 1 día a la semana.	Trabajo cooperativo. Dinámica de encuentro a alguien.	Computadora. Proyector. Material impreso. Papelotes.	Preguntas orales. Valoración de la estrategia.

	se pueda aplicar con los alumnos.	<p>f) Planificación de una clase usando esta estrategia.</p> <p>g) Exposición de todos los grupos.</p> <p>h) Despedida y agradecimiento.</p>				
<b>6</b>	Identificar por parte de los docentes los aspectos más importantes sobre la estrategia enseñanza multinivel, para que los puedan aplicar con sus estudiantes.	<p>a) Saludo y bienvenida.</p> <p>b) Indicaciones generales.</p> <p>c) Análisis grupal de material con información sobre la estrategia enseñanza multinivel.</p> <p>d) Debate sobre el tema dentro de cada grupo.</p> <p>e) Dramatización de una clase utilizando esta estrategia.</p> <p>f) Identificación de características y deducción de ventajas.</p> <p>g) Despedida y agradecimiento.</p>	<p>1 hora.</p> <p>1 día a la semana.</p>	<p>Dinámica</p> <p>masaje</p> <p>dibujo.</p> <p>Trabajo cooperativo.</p> <p>Lluvia de ideas.</p>	<p>Computadora.</p> <p>Proyector.</p> <p>Material impreso.</p>	<p>Evaluación de los resultados obtenidos, exposición de criterios.</p>
<b>7</b>	Debatir conocimientos acerca de estrategias de	<p>a) Saludo y bienvenida.</p> <p>b) Indicaciones generales.</p> <p>c) Análisis en grupo de información referente a la estrategia</p>	<p>1 hora.</p> <p>1 día a la semana.</p>	<p>Gimnasia cerebral.</p> <p>Exposición oral.</p>	<p>Papelotes.</p> <p>Marcadores.</p> <p>Pizarra.</p>	<p>Planificación de una clase utilizando la</p>

	aprendizaje basado en problema, para que puedan ser aplicadas adecuadamente a los estudiantes.	<p>aprendizaje basado en problemas.</p> <p>d) Selección de ideas importantes.</p> <p>e) Ejemplificación una clase utilizando esta estrategia.</p> <p>f) Exposición del ejemplo que realizaron.</p> <p>g) Deducción de las características de la estrategia ABP.</p> <p>h) Despedida y agradecimiento.</p>		Lluvia de ideas.	Material impreso.	estrategia ABP.
<b>FASE III. CIERRE y DESPEDIDA</b>						
<b>8</b>	Integrar los conocimientos adquiridos a partir de un mismo contenido para un caso tipo de una clase.	<p>a) Saludo y bienvenida.</p> <p>b) Indagación de conocimientos previos.</p> <p>c) Organización de cada grupo según la estrategia que les haya tocado.</p> <p>d) Dramatización de una clase utilizando la estrategia asignada a cada equipo.</p> <p>e) Clausura de los talleres.</p> <p>f) Agradecimiento y despedida.</p>	<p>1 hora.</p> <p>1 día a la semana.</p>	Trabajo en equipo. Dramatización.	Pizarra. Marcadores.	Dramatización.

## **METODOLOGÍA ESPECÍFICA PARA DESARROLLAR CADA TALLER**

El sistema de talleres se llevará a cabo una vez a la semana, con una duración de una hora, la metodología a utilizar en cada taller será variada, procurando utilizar la misma estrategia a ser socializada en dicho taller.

### **FASE I: SENSIBILIZACION.**

**Taller No. 1. Sensibilización:** se dará inicio con un cálido saludo y bienvenida, para el inciso b. se llevara a cabo la dinámica de la pelota, cada participante deberá lanzar una pelota a otro indistintamente, el que tenga la pelota deberá presentarse y dar a conocer su perfil profesional, y así hasta que todos se hayan presentado, luego pasarán a sus lugares y se realizará una presentación de la estructura y funcionamiento del sistema de talleres, seguidamente se dará a conocer la biografía de Pablo Pineda, quien fue la primera persona en Europa con síndrome de Down en graduarse de la universidad, es maestro, escritor, presentador, actor y conferencista, para el inciso e. se solicitará que voluntariamente expongan según su criterio la importancia de la inclusión desde su vida y obra, así como también, destacar que al hablar de educación inclusiva se habla de atender a la diversidad y no solo a las NEE, se realizara la conformación de grupos mediante numeración consecutiva, para el inciso f. se entregará tarjetas con conceptos de inclusión e integración según diferentes autores, en cada grupo deberán analizar esta información y crear un concepto integrador a partir de lo analizado, se realizará una exposición argumentada los conceptos creados mediante un mapa conceptual, que a la vez nos servirá como estrategia metacognitiva. Agradecimiento y despedida.

### **FASE II. DESARROLLO.**

**Taller No. 2. Tutoría entre iguales:** se iniciará con un caluroso saludo y bienvenida, seguidamente se ejecutará la dinámica “el espejo”, la cual consiste colocarse en parejas uno frente al otro e imitar movimientos y gestos como si fuera un espejo, luego se cambiará roles, para el inciso b. se solicitará que en las parejas que hicieron la dinámica se sienten juntos y mediante una lectura comentada reflexionen sobre el material impreso que se les entregará con información sobre la

estrategia tutoría entre iguales, deberán captar las ideas generales e identificar las características, importancia, concepto y ventajas de la misma, se solicitará que preparen material para exponer sobre este tema, al azar expondrán 2 o 3 grupos, seguidamente se solicitará opiniones sobre la exposición de los grupos, aquí podrán añadir o refutar argumentadamente alguna idea expuesta, como evaluación se solicitará que realicen una valoración oral de los puntos fuertes y débiles al momento de aplicar esta estrategia.

**Taller No. 3. Rompecabezas:** Se dará inicio con un saludo y bienvenida y se procederá a realizar la dinámica prrr y pukutu, la cual consiste en ponerse todos en circulo y uno en la mitad que será quien diga prrrrr cuando lo haga todos deben ponerse en puntillas y con los brazos flexionados imitar un pájaro y cuando diga pukutu todos se quedan inmóviles y así cada vez será más rápido, luego se explicará que el taller se llevará a cabo utilizando la estrategia rompecabezas, para lo cual solicitará formar grupos de 3 personas que serán los grupos base, dentro de cada grupo deberán numerarse y formar nuevos grupos según el número que les tocó, al grupo número uno se le entregará información sobre el concepto de la estrategia rompecabezas, el grupo número dos analizará información sobre cómo aplicar la estrategia y el grupo número tres analiza y deduce las ventajas de la estrategia, cuando hayan terminado con esto deberán volver a su grupo base para socializar la información que cada uno trae y así todos conocerán todo sobre dicha estrategia y consolidarán toda la información, dentro de cada grupo mediante lluvia de ideas deducirán las ventajas de la misma, para el inciso g. se solicitará la exposición de dos grupos voluntariamente, y por último se solicitará que expresen que tal les pareció este taller, este taller será evaluado mediante el monitoreo de los grupos por parte de la moderadora, se culmina con la despedida y agradecimiento.

**Taller No. 4. Aprendizaje cooperativo:** se iniciará con el saludo y bienvenida, seguidamente se dará a conocer cómo se formarán los grupos, y lo que debe hacer cada uno, para el inciso c. se entregará insignias y según lo que le haya tocado formarán los grupos, se entregará material impreso sobre aprendizaje cooperativo

a cada grupo para que lo analicen, deberán realizar un documento por grupo en el cual explique que es, como funciona, como aplicar y las funciones del docente al aplicar el aprendizaje cooperativo, para el inciso e. se realizará un sorteo para definir qué grupo expone y los demás complementan, seguidamente en cada grupo deberán deducir tres ventajas de esta estrategia, como evaluación se realizará una reflexión de la utilidad de la misma. Despedida y agradecimiento.

**Taller N° 5. Aula invertida:** se partirá del saludo y bienvenida, se dará indicaciones generales sobre cómo se llevará a cabo el presente taller, se realizará una explicación sobre lo que es la estrategia de aula invertida, una vez terminada la explicación se solicitará que realicen preguntas para satisfacer dudas, seguidamente se realizará la dinámica “Encuentra alguien” en la que la moderadora dirá las insignias y según estas se agruparan, por ejemplo encuentro a alguien con zapatos negros, es decir todos los que tienen ese color de zapatos forman un grupo, y así se seguirá dando órdenes hasta que todos formen parte de algún grupo, luego se entregará material informativo sobre esta estrategia a cada grupo, la cual les servirá para el inciso f. que consiste en planificar una clase usando esta estrategia, seguidamente expondrán todos los grupos según el orden en el que hayan terminado, se pedirá opiniones voluntarias sobre cómo les pareció el taller y se solicitará que valoren a la estrategia lo cual nos servirá como evaluación. Despedida y agradecimiento.

**Taller N° 6. Enseñanza multinivel:** se iniciará con el saludo y bienvenida, se dará a conocer que en este taller se tratará sobre la estrategia enseñanza multinivel y se trabajará en equipos, seguidamente se solicita que formen filas de 4 personas para realizar la dinámica masaje- dibujo, la cual consiste que la persona del ultimo va a dibujar con el dedo algo en la espalda del compañero que esta adelante suyo, luego el dibujará lo que su compañero hizo a la persona de adelante y así hasta llegar al primero quien realizará el dibujo en la pizarra lo cual deberá verificar el compañero del último si es el mismo dibujo que el hizo, a continuación se solicitará que se formen grupos de 6 personas por afinidad, para el inciso c. se entregará

material con información sobre la estrategia enseñanza multinivel, la cual deberán analizar y debatir sobre los aspectos que consideren importantes, posteriormente se solicitará que se organicen en cada grupo para que dramatizen una clase utilizando esta estrategia, por último mediante una lluvia de ideas se identificará las características, ventajas y criterios sobre el tema tratado, lo cual servirá de evaluación del taller. Despedida y agradecimiento.

**Taller N° 7. Aprendizaje basado en problemas:** Se inicia con el saludo y bienvenida, seguidamente se solicitará a los participantes que sigan a la moderadora los ejercicios de gimnasia cerebral que realizará, se procederá a dar indicaciones generales, como en este taller se va a trabajar el aprendizaje basado en problemas y se realizará mediante trabajo cooperativo, se solicitará que se numeren del uno al cuatro y formar los equipos según el número que le tocó, se entregará a cada equipo información referente a la estrategia ABP, el cual deberán analizar dentro de cada grupo y seleccionar las ideas más importantes, para el inciso e. se solicitará que mediante una planificación ejemplifiquen una clase utilizando esta estrategia, seguidamente tendrán que exponer el trabajo realizado y para finalizar se solicitará que deduzcan las características de la estrategia ABP, se evaluará mediante la planificación realizada. Despedida y agradecimiento.

### **FASE III. CIERRE Y DESPEDIDA.**

**TALLER N°8. Retroalimentación.** Se iniciará con un cálido saludo y bienvenida, mediante preguntas orales se activará los conocimientos previos, seguidamente se indicará que en este taller se aplicará todas las estrategias expuestas en los talleres anteriores, para lo cual se solicitará que se formen grupos mediante numeración consecutiva del 1 al 6, a cada equipo se le asignará una estrategia, todos tendrán el mismo tema de clase, se pedirá organizarse dentro de cada grupo para que posteriormente puedan dramatizar la clase usando la estrategia asignada, una vez finalizada las dramatizaciones, se procederá a clausurar los talleres con la despedida y agradeciendo a los docentes por su participación.

## VALORACIÓN DE LA PROPUESTA

En cuento a la **valoración de la propuesta** mediante criterio de especialistas, se empleó una encuesta para obtener el criterio sobre el sistema de talleres para capacitar a docentes en educación inclusiva. De la valoración realizada por los diez especialistas, se obtuvo que en los diez aspectos el 100%, la categorizó como adecuada; en el apartado de observaciones, cuatro de estos (40%), sugirieron que en el primer taller que se basa en la historia real de un síndrome de Down, se plasme no solo las NEE, sino que se trabaje con la atención a la diversidad desde un modelo social. En general el sistema de talleres diseñado clasificó como exitoso, pues pese a que se realizaron sugerencias, no indicaron eliminar ni modificar aspectos, solo incorporar.

El resumen, el sistema de talleres para capacitar a docentes en educación inclusiva responde al problema de investigación planteado, pues puede contribuir cuando se aplique, a la transformación de la práctica educativa, desde la interiorización de conceptos básicos hasta la aplicación de estrategias metodológicas inclusivas; cabe recalcar que el mismo fue elaborado en función de los resultados obtenidos en esta investigación.

## CONCLUSIONES

Se fundamentó teóricamente el sistema de talleres a punto de partida por criterios de especialistas y se sustentó en el enfoque inclusivo para atender a la diversidad.

La mayoría de los docentes a quienes van dirigidos este sistema de talleres para capacitarlos en educación inclusiva, son adultos maduros, mujeres, tienen instrucción superior de cuarto nivel, demuestran interés por adquirir nuevos conocimientos y la necesidad constante de superación, tienen más de la mitad de sus vidas dedicadas a la docencia, con poco tiempo de haber ingresado a laborar en la institución y, tienen nombramiento definitivo.

Estos docentes, en relación con las necesidades sentidas de aprendizaje, manifiestan en su mayoría, tener pocos conocimientos acerca de educación inclusiva, lo que indica que es necesario capacitarlos en este tema. De igual manera manifiestan que se han capacitado poco en educación inclusiva, consideran que la educación inclusiva es atender a la diversidad y no enfocándose solo a las NEE.

Predominan los criterios de que hay poco respeto hacia la diversidad y esto hace que tengan dificultad en el proceso de enseñanza aprendizaje con la atención a los estudiantes con NEE. Así mismo, en su mayoría no consideran como fortaleza dentro del aula a los estudiantes con estas características, por lo que impera en ellos el desconocimiento sobre estrategias metodológicas inclusivas y su aplicación adecuada, por lo que se manifiestan como indispensable la capacitación para contribuir con su formación docente integral.

Se diseñó un sistema de talleres para capacitar en educación inclusiva a los docentes estructurado con tres fases, ocho sesiones, objetivos, estrategias cognitivas, tiempo de ejecución, técnicas, recursos y medios, estrategias metacognitivas y, una metodología que explicita cómo se debe realizar cada taller.

En su totalidad, los especialistas valoraron como exitoso y adecuado el diseño del sistema de talleres para capacitar en educación inclusiva a los docentes de la Unidad Educativa *Juan Bautista Vásquez*.

## **RECOMENDACIONES**

A punto de partida de los resultados obtenidos, se sugiere que se aplique a la mayor brevedad, el sistema de talleres para capacitar en educación inclusiva a los docentes de la Unidad Educativa *Juan Bautista Vásquez*, de Azogues.

La segunda sugerencia es que se realicen capacitaciones constantes tanto al personal docente como administrativo, para que sepan cómo se debe llevar a cabo estos procesos adecuadamente y con conocimientos actualizados, porque se sabe que la ciencia avanza a pasos vertiginosos, los cuales van a contribuir en el desarrollo personal y profesional de los docentes, así como en el de los estudiantes.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ainscow, M. y Echeita, G. (2011). La educación inclusiva como derecho. Marco de referencia y pautas de acción para el desarrollo de una revolución pendiente. *La educación inclusiva como derecho marco de referencia*. 26-46. Recuperado de file:///C:/Users/Personal/Downloads/Dialnet-LaEducacionInclusivaComoDerechoMarcoDeReferenciaYP-3736956%20(1).pdf
- Álvarez, D., Grau, S., y Tortosa, M. (2014). Estrategias Organizativas para una Escuela Inclusiva. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 7(1), 52 – 61. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349851791006>
- Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación del Alumnado con Necesidades Educativas Especiales. (2012). Perfil profesional del docente en la educación inclusiva Odense, Dinamarca: Agencia Europea para el Desarrollo de la Educación del Alumnado con Necesidades Educativas Especiales. Recuperado de [https://www.european-agency.org/sites/default/files/te4i-profile-of-inclusive-teachers\\_Profile-of-Inclusive-Teachers-ES.pdf](https://www.european-agency.org/sites/default/files/te4i-profile-of-inclusive-teachers_Profile-of-Inclusive-Teachers-ES.pdf)
- Álvarez, F., Quinn, H., Pérez, A., Prats, J., Didirksson, A., Peñafiel, F., y Fernández, S. (2016). *Hacer bien, pensar bien y sentir bien. Reflexión de labores 2015*. Azogues, Ecuador. UNAE.
- Amaro, A., Garrote, D., y Jiménez, J. (2020) Investigación Educativa e Inclusión. Retos actuales en la sociedad del siglo XXI. Exclusión social y escuela inclusiva. Ejemplo de trabajo en aula. 327-340. Madrid, España. Dykinson.
- American Psychiatric Association [APA] (2010). *Principios Éticos de los Psicólogos y Código de la Conducta*. Recuperado de [http://ibiseducacion.org/IMG/pdf/APA2003\\_capacitacion.pdf](http://ibiseducacion.org/IMG/pdf/APA2003_capacitacion.pdf)
- Amezcu, P. (2020). Formación del Profesorado en la elaboración de material

- didáctico accesible a través del diseño universal para el aprendizaje. *Investigación Educativa e Inclusión. Retos actuales en la sociedad del siglo XXI*. 763 – 775. Madrid, España. Dykinson.
- Andrade, P., y Andrade, W. (2015). Estrategias metodológicas y el aprendizaje del área de ciencia, tecnología y ambiente en estudiantes del quinto de secundaria de la IE Nuestra Señora del Carmen, Cañete 2012. (Tesis de maestría). Universidad cesar Vallejo. Perú. Recuperado de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5132/Andrade\\_SPJ-Andrade\\_SWC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5132/Andrade_SPJ-Andrade_SWC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arencibia, A. (2010). Sistema de Talleres dirigido a la preparación de los docentes del segundo ciclo para formar el valor patriotismo de los escolares de la ENU “Mártires del Moncada”. (Tesis de maestría). Universidad de ciencias pedagógicas Félix Varela Morales. Recuperado de <https://dspace.uclv.edu.cu/bitstream/handle/123456789/3169/Alina.%20Arencibia%20Prieto%20pdf.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Aronson, E., y Patnoe, S. (1997). *La técnica del rompecabezas*. Recuperado de <https://sites.educ.ualberta.ca/staff/ldelia/Tecnica-Rompecabezas.pdf>
- Asamblea Nacional. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Quito, Ecuador. Recuperado de: <http://www.eeq.com.ec/upload/informacionPublica/2013/DISCAPACIDADE S.pdf>
- Azorrín, M. (2018). El método de aprendizaje cooperativo y su aplicación en las aulas. *Perfiles Educativos*. 40 (161), 181 – 194. Recuperado de: <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v40n161/0185-2698-peredu-40-161-181.pdf>
- Bernal, R., García, I., Guillen, L., y Luperón, J. (2019). La inclusión educativa en la Educación Inicial: Enfoque prospectivo en la formación del profesional. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa* 7 (2). 173 – 187. Manabí, Ecuador.

- Donoso, D. (2013). La educación inclusiva en el marco legal de Ecuador: ¿Responden las leyes ecuatorianas a las necesidades del modelo inclusivo? (Tesis de maestría). Universidad Complutense de Madrid, España.
- Echeita, G., Martín, E., Simón, C., y Sandoval, M. (2016). La educación escolar como proyecto social. Perspectivas educativas frente al desafío de la diversidad del alumnado. Equidad, inclusión y atención a la diversidad. [Cursos UAMx | <https://www.edx.org/school/uamx>]. Recuperado de <https://www.edx.org/course/educacion-de-calidad-para-todos-equidad-uamx-equidad801x>
- Ellis, J. (2005). *Aprendizaje Humano, cuarta edición*. Madrid, España. Pearson Educación S.A.
- García, I., Romero, S., Aguilar, L., Lomeli, K., y Rodríguez, D. (2013). Terminología internacional sobre la educación inclusiva. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación. 13 (1)*. Recuperado de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/aie/v13n1/a07v13n1.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Hernández, A. (2020). Educación Inclusiva y Neuroeducación. *Investigación Educativa e Inclusión. Retos actuales en la sociedad del siglo XXI*. (pp.777-788). Madrid, España. Dykinson.
- Herrera, J., Parrilla, A., Blanco, A., y Guevara, G. (2018). La Formación de Docentes para la Educación Inclusiva. Un Reto desde la Universidad Nacional de Educación en Ecuador. *Revista Latinoamericana de Educación Inclusiva, 12(1)*, 21 -38.
- Herrera, J. y Guevara, G. (2019). Las estrategias organizativas y metodológicas para la atención a la diversidad en el aula: innovar para enseñar. *Educación inclusiva un debate necesario*, 37- 65. Azogues, Ecuador.
- UNAE

- López, A. (2018). *La escuela inclusiva. El derecho a la equidad y la excelencia educativa*. España. Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Martínez, P. (2020). Enseñanza multinivel o cómo atender a la diversidad en el área de Lengua castellana y Literatura. (Tesis de maestría). Universidad Católica de Murcia. Recuperado de [http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/4421/Mart%c3%adnez\\_P%c3%a9rez\\_Paloma.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucam.edu/bitstream/handle/10952/4421/Mart%c3%adnez_P%c3%a9rez_Paloma.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Maya, A. (2007). *El taller educativo*. Bogotá. Colombia. Cooperativa editorial magisterio.
- Ministerio de Educación. (2011), Educación inclusiva y especial. Recuperado de [https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/07/Modulo\\_Trabajo\\_EI.pdf](https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2013/07/Modulo_Trabajo_EI.pdf)
- Ministerio de educación. (2017). Código de ética del Ministerio de Educación. recuperado de [https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/Acuerdo-No-0455-12-CODIGO-DE-ETICA-ME\\_05-12-2017.pdf](https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/12/Acuerdo-No-0455-12-CODIGO-DE-ETICA-ME_05-12-2017.pdf)
- Molina, M. (2015). La realidad de la educación inclusiva en el Ecuador. *Rupturas*. Recuperado de <http://www.revistarupturas.com/la-realidad-de-la-educacion-inclusiva-en-el-ecuador.html>
- Molina, J., García, A., Pedraz, A., y Antón, M. (2003). Aprendizaje basado en problemas: una alternativa al método tradicional. *Revista de la Red Estatal de Docencia Universitaria*, 3(2). 79 – 85. Recuperado de [https://www.researchgate.net/profile/azucena\\_pedraz/publication/39381944\\_aprendizaje\\_basado\\_en\\_problemas\\_una\\_alternativa\\_al\\_metodo\\_tradicional/links/0fcfd511033d9c7463000000/aprendizaje-basado-en-problemas-una-alternativa-al-metodo-tradicional.pdf](https://www.researchgate.net/profile/azucena_pedraz/publication/39381944_aprendizaje_basado_en_problemas_una_alternativa_al_metodo_tradicional/links/0fcfd511033d9c7463000000/aprendizaje-basado-en-problemas-una-alternativa-al-metodo-tradicional.pdf)
- Monzoy, E., Acosta, D., y Sánchez, C. (2011). La capacitación docente, factor clave en la calidad de la educación superior en el Instituto Tecnológico de Oaxaca. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo*

- Educativo*. 1 (2). Recuperado de:  
<https://www.redalyc.org/pdf/4981/498150310006.pdf>
- Moriña, A. (2008). La escuela de la diversidad. Madrid, España. Síntesis, S.A.
- Parrilla, A. (2002). Acerca del Origen y Sentido de la Educación Inclusiva. *Revista de educación*, 327, 11-29. Recuperado de  
<http://webdocente.altascapacidades.es/Educacion%20inclusiva/lectura-15-Parrilla-Latas%282002%29.pdf>
- Parrilla, A. (2004). La construcción del aula como comunidad de todos. *Organización y gestión educativa*, 2 (1), 19 – 24. Recuperado de  
<https://es.calameo.com/read/000642525907fa79f0182>
- Pernas, I. (2011). Estrategia educativa para favorecer la funcionalidad familiar en parejas jóvenes. Tesis doctoral. ENSAP. La Habana Cuba, 72-73. Recuperado de [http://tesis.sld.cu/FileStorage/000444-345F-Pernas\\_Alvarez.pdf](http://tesis.sld.cu/FileStorage/000444-345F-Pernas_Alvarez.pdf)
- Pujolás, P. (2002). Enseñar juntos a alumnos diferentes. La atención a la diversidad y la calidad en educación. Zaragoza. Recuperado de [http://www.deciencias.net/convivir/1.documentacion/Ds.cooperativo/Ensenarjuntos\\_Alumnosdiferentes\\_Pujolas\\_35p.pdf](http://www.deciencias.net/convivir/1.documentacion/Ds.cooperativo/Ensenarjuntos_Alumnosdiferentes_Pujolas_35p.pdf)
- Pujolás, P. (2009). Aprendizaje cooperativo y educación inclusiva: una forma práctica de aprender juntos alumnos diferentes. (Ponencia). VI Jornadas de cooperación educativa con Iberoamérica sobre educación especial e inclusión educativa. Recuperado de  
<https://www.educacionyfp.gob.es/dam/jcr:9fd29516-0a1f-426b-821e-befca46e1e15/2009-ponencia-jornadas-antiguas-pere-pdf.pdf>
- Real Academia Española. (2018). Reproducción. En *Diccionario de la lengua española* (edición de tricentenario). Consultado el 31 de octubre de 2019. <https://bit.ly/34mNjVs>
- Rodríguez, S. (2018). La preparación del maestro para la práctica inclusiva en el contexto de la educación primaria. (Tesis de doctorado). Universidad de

Ciencias Pedagógicas Enrique José Varona facultad de Educación Infantil, Cuba.

- Rodríguez, S., Socarrás, S., Bujardón, A., y Iglesias, N., (2017). Sistema de talleres de trabajo educativo para la capacitación del profesor guía de la carrera de Medicina. *Humanidades Médicas* 17(1), 171-188.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo - SENPLADES (2017). Plan nacional de desarrollo 2017-2021. Toda una Vida. Quito, Ecuador.
- Simón, C. y Echeita, G. (2013). Comprender la educación inclusiva para intentar llevarla a la práctica. *Educación inclusiva, equidad y derecho a la diferencia. Transformando la escuela.* 33-65. Madrid, España.
- Solla, C. (2013). Guía de Buenas Prácticas en Educación Inclusiva. Madrid. Save the Children.
- Subdirección de Currículum y Evaluación, Dirección de Desarrollo Académico, Vicerrectoría Académica de Pregrado, Universidad Tecnológica de Chile INACAP. (2017). Manual de Estrategias Didácticas: Orientaciones para su selección. Santiago, Chile. INACAP.
- Tébar, L. (2009). El profesor mediador del aprendizaje. Bogotá, Colombia. Cooperativa editorial Magisterio.
- Travieso, D., y Ortiz, T. (2018). Aprendizaje basado en problemas y enseñanza por proyectos: alternativas diferentes para enseñar. *Revista Cubana de Educación Superior*, 124-133. La Habana, Cuba Recuperado de <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v37n1/rces09118.pdf>
- UNESCO, (2005). Guidelines for inclusion: ensuring access to education for all. París: UNESCO.
- Vienneau, R. y Sales, A. (2011), *Formación del profesorado para la educación inclusiva: retos y propuestas.* Practicas inclusivas: experiencias, proyectos y redes. 41-48. Castelló de la Plana, España. Une
- Villagram, G. (2000). La capacitación docente y el mejoramiento cualitativo de la educación en el ciclo básico. (Tesis de grado). Universidad de San Carlos



Universidad Nacional de Educación

de Guatemala. Recuperado de

file:///C:/Users/Personal/Downloads/Capacitacion\_del\_docente\_Erick\_Geovanny.pdf

**ANEXOS**

**Anexo 1. Ficha sociodemográfica**

<b>DATOS GENERALES</b>	<b>Edad</b>	de 25 años a 35 años De 36 años a 45 años Mas de 45 años
	<b>Sexo</b>	Masculino Femenino

<b>PERFIL PROFESIONAL</b>	<b>Nivel de instrucción:</b>	Bachiller Tecnólogo/a Licenciado/a Ingeniero/a Medico/a Odontólogo/a Abogado/a Cuarto nivel Especifique:
	<b>Tipo de relación de dependencia laboral</b>	Contrato Nombramiento provisional Nombramiento definitivo
	<b>Tiempo de experiencia</b>	De 0 a 10 años De 11 a 20 años Mas de 20 años
	<b>Tiempo que labora en esta institución (U.E.J.B.V.).</b>	De 0 a 10 años De 11 a 20 años Mas de 20 años

**Anexo 2. Encuesta aplicada a docentes de la UEJVB**

**1.- ¿Cuánto conoce usted sobre educación inclusiva?**

- 0. Nada
- 1. Poco
- 2. Bastante
- 3. Mucho

**2.- En los tres últimos años ¿Se ha capacitado usted sobre educación inclusiva?**

- 0. Nada
- 1. Poco
- 2. Bastante
- 3. Mucho

**3.- ¿Considera que al hablar de educación inclusiva se refiere a atender a la diversidad?**

- 0. Nada
- 1. Poco
- 2. Bastante
- 3. Mucho

**4.- ¿Considera que existe una relación de respeto a la diversidad?**

- 0. Nada
- 1. Poco
- 2. Bastante
- 3. Mucho

**5.- ¿Tiene dificultades en el proceso enseñanza aprendizaje con estudiantes NEE?**

- 0. Nada
- 1. Poco
- 2. Bastante
- 3. Mucho



**6.- ¿Considera que los alumnos NEE son una fortaleza dentro del aula?**

- 0. Nada
- 1. Poco
- 2. Bastante
- 3. Mucho

**7.- ¿Conoce estrategias metodológicas inclusivas?**

- 0. Nada
- 1. Poco
- 2. Bastante
- 3. Mucho

**8.- ¿Sabe cómo aplicar estrategias metodológicas inclusiva en sus clases?**

- 0. Nada
- 1. Poco
- 2. Bastante
- 3. Mucho

**9.- ¿Utiliza estrategias metodológicas inclusivas en sus clases?**

- 0. Nada
- 1. Poco
- 2. Bastante
- 3. Mucho

**10.- ¿Considera ud que es importante que el docente este capacitado en educación inclusiva?**

- 0. Nada
- 1. Poco
- 2. Bastante
- 3. Mucho

**Anexo 3. Encuesta para obtener el criterio de especialistas acerca del diseño del sistema de talleres**

Respetado colega. Se necesita de su valiosa cooperación por la experiencia que posee en educación inclusiva. Con la finalidad de obtener su valoración, se somete a consideración la propuesta del sistema de talleres para capacitar a docentes en educación inclusiva. Se sugiere primero analice detenidamente el contenido del impreso que se adjunta con la estrategia propuesta y luego responda.

1. Por favor, marque con una X en la categoría que usted considera es la que MÁS se ajusta al aspecto valorado. La descripción es como sigue:

No.	Aspectos a valorar	adecuado	poco adecuado	inadecuado
1	Estructura del diseño general del sistema de talleres.			
2	Cantidad de sesiones del sistema de talleres.			
3	Contenido de las sesiones del sistema de talleres.			
4	Las sesiones diseñadas tienen correspondencia con el objetivo del sistema de talleres.			
5	Estructura y contenido temático de cada sesión.			
6	Factibilidad de las sesiones para su implementación.			
7	Comprensión de la descripción de las sesiones.			
8	Explicación de todas las partes del sistema de talleres.			
9	Considera útil y necesario el sistema de talleres.			
10	Posibilidad de reproducir el sistema de talleres en otros contextos.			

2. En consideración con la asignación de la categoría a los aspectos valorados en la tabla anterior, respetando el mismo orden, por favor, incluya el número en la



primera casilla y exprese su criterio dentro de esta sobre qué eliminar, modificar o incluir. Incorpore cuantas filas considere necesarias.

<b>Aspecto</b>	<b>Qué eliminar</b>	<b>Qué modificar</b>	<b>Qué incluir</b>
<b>1</b>			
<b>2</b>			
<b>3</b>			
<b>4</b>			
<b>5</b>			
<b>6</b>			
<b>7</b>			
<b>8</b>			
<b>9</b>			
<b>10</b>			
<b>Otras</b>			



Cláusula de licencia y autorización para publicación en el  
Repositorio Institucional

Yo, Estefanía Soledad Haro Calle, en calidad de autora y titular de los derechos morales y patrimoniales del trabajo de titulación "Sistema de talleres para capacitar en educación inclusiva a docentes de *la Unidad Educativa Juan Bautista Vásquez*, periodo 2020", de conformidad con el Art. 114 del CÓDIGO ORGÁNICO DE LA ECONOMÍA SOCIAL DE LOS CONOCIMIENTOS, CREATIVIDAD E INNOVACIÓN reconozco a favor de la Universidad Nacional de Educación UNA E una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos.

Asimismo, autorizo a la Universidad Nacional de Educación UNA E para que realice la publicación de este trabajo de titulación en el repositorio institucional, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

Azogues, 15 de octubre de 2020.

Estefanía Soledad Haro Calle

C.I: 0302491535

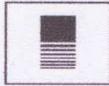


Yo, Estefanía Soledad Haro Calle, autora del trabajo de titulación "Sistema de talleres para capacitar en educación inclusiva a docentes de la *Unidad Educativa Juan Bautista Vásquez*, periodo 2020", certifico que todas las ideas, opiniones y contenidos expuestos en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de su autora.

Azogues, 15 de octubre de 2020.

Estefanía Soledad Haro Calle

C.I: 0302491535



**UNA E**

Certificación del Tutor

---

Yo, Isis Angélica Pernas Álvarez, tutora del trabajo de titulación denominado **SISTEMA DE TALLERES PARA CAPACITAR EN EDUCACIÓN INCLUSIVA A DOCENTES DE LA UNIDAD EDUCATIVA JUAN BAUTISTA VÁSQUEZ, PERIODO 2020**, perteneciente a la estudiante: Estefanía Soledad Haro Calle, C.I. 0302491535. Doy fe de haber guiado y aprobado el trabajo de titulación. También informo que el trabajo fue revisado con la herramienta de prevención de plagio donde reportó el 9% de coincidencia en fuentes de internet, apegándose a la normativa académica vigente de la Universidad Nacional de Educación.

Azogues, 15 de octubre de 2020.

---

Dra. Isis Angelica Pernas Álvarez.

C.I: 0151640935