UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN - UNAE

Carrera de

Educación Especial

Itinerario Académico en: Discapacidad Intelectual y Desarrollo

Competencias docentes inclusivas para atender a la diversidad en la educación especializada

Autora:

Jennifer Paola Cajamarca Guiracocha

Autora:

Rosa Hortencia López Lala

Azogues - Ecuador

Septiembre, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN - UNAE

Trabajo de Titulación

Autor:

Jennifer Paola Cajamarca Guiracocha

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Licenciado/a en Ciencias de la Educación Especial

Autor:

Rosa Hortencia López Lala

Trabajo de Titulación previo a la obtención del título de Licenciado/a en Ciencias de la Educación Especial

Docente Tutor	Christian Mendieta Chacha
CÓDIGO ORCID	0000-0003-2945-3540

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

TODA LA INFORMACIÓN EXPRESA EN EL PRESENTE TRABAJO DE TITULACIÓN ES DE ABSOLUTA RESPONSABILIDAD DEL AUTOR Y TUTOR Y SE ENCUENTRA DEBIDAMENTE AUTORIZADA PARA SU CORRESPONDIENTE PUBLICACIÓN

AGRADECIMIENTOS Y/O DEDICATORIAS

Dedico el cumplimento de esta meta, primeramente, a Dios por iluminar mi camino con sus múltiples bendiciones, por llenarme de esperanza y sabiduría a lo largo de este recorrido.

A mi amado papá Edgar y mamá Alexandra, quienes con su amor, sacrificio y ejemplo me han enseñado los valores que hoy encaminan mi vida. Gracias por creer en mí, sus historias de vida han sido mi inspiración para lograr mis sueños.

A mi querido compañero de vida, Jorge, su amor incondicional y apoyo constante han sido mi fuerza, mi alegría y mi refugio en los momentos difíciles. Gracias por acompañarme en cada paso y por creer en mí.

A mi compañera de esta aventura, Rosita, cuya personalidad y apoyo han sido claves para cumplir esta meta. Gracias por las alegrías y tristezas durante este largo camino.

A nuestro estimado tutor de tesis, Christian Mendieta Chacha, quien creyó en nosotras desde el principio. Gracias por motivarnos, guiarnos e impulsarnos a dar lo mejor de nosotras en cada paso.

A ustedes, con gratitud y amor.

-Jennifer Cajamarca.

El camino de la docencia no simplemente es una profesión, sino un lazo profundo conectado con la vocación, paciencia y la empatía. En este trayecto, el docente pinta paisajes de enseñanzas con la marca de la diversidad que brilla en cada estudiante. Su labor se desarrolla en un escenario real, dinámico y en constante evolución, donde construye, sueña, diseña y transforma el futuro, no con ladrillos sino con recursos de inclusión y esperanza.

Esta dedicatoria va dirigida para todos los que formaron parte de mi viaje; mi familia que fueron testigos de mi avance y el cómo forme este camino día tras día, a mi esposo por esas palabras de aliento en mis momentos de duda, por creer en mí incluso cuando yo decaía y al recordarme constantemente que "usted puede, "usted no se rinda"; es un logro mutuo que pertenece a los dos, a mis hijos que con sus sonrisas hicieron que mis días tristes se llenen de luz y me dieron la fuerza emocional para seguir adelante.

A mis profesores de la UNAE: Glenda, Christian, Alejo, Miguel, María Elisa, Paty, Estela, Dolores, Priscila, Margarita y tantos otros a quienes dejaron huella, agradezco no solo por su excelencia académica, sino por su calidez humana, las palabras de aliento para ser personas de bien, fieles a nuestra rama educativa y ese espacio de risa sincera que la vida se hizo para reír y que tenemos a un niño interno que a veces al tener tantas preocupaciones no olvidamos divertimos por un momento, estaré eternamente agradecida.

A mis docentes de prácticas Maggy, Fernanda, Ruth, Marco y Pablo quienes con sus enseñanzas nos dieron lecciones de vida y consejos para no caer en la monotonía. Y especialmente a nuestro tutor de tesis Christian Mendieta Chacha, por su invaluable acompañamiento y por creer en este proyecto que busca contribuir a una educación más diversa e inclusiva para futuros profesionales que vayan enriqueciendo sus conocimientos.

A mis compañeras de viaje: Karolina, Tatiana, Kira, Michelle, María, Sami y Jennifer, quienes convirtieron el aula en un refugio de risas y complicidad, sus locuras, anécdotas y apoyo incondicional tejieron esa red de amistad que perdurará más allá de cualquier título, esta victoria también la comparto con ustedes.

Como estudiante de la UNAE y a pasos de recibir mi título en docencia queda claro que todos somos uno, todos merecemos ser tratados por igual, las palabras no son suficientes para decirles que los llevaré en mi mente y corazón. Y a todos aquellos que en algún momento pasaron por mi vida: los que se quedaron y lo que se fueron, los que me enseñaron que el cambio empieza con empatía y sencillez, que las barreras se rompen con acción y que la verdadera educación no divide, sino que une. Gracias por haberme mostrado que juntos somos más.

-Rosa López

RESUMEN

El presente trabajo de integración curricular (TIC) trata sobre las competencias docentes inclusivas (CDI) en la educación especializada, como principal factor para atender a la diversidad. El objetivo de la investigación fue proponer un plan de formación para fortalecer las competencias docentes inclusivas en un instituto de educación especializada. En un primer momento se realizó un recorrido histórico y analítico de las competencias docentes y su incidencia en el rol de un docente inclusivo. Posterior al trabajo teórico, en cuanto a lo metodológico, se asumió un paradigma sociocrítico, un enfoque cualitativo y el método de investigación acción (IA), con el fin de promover un proceso participativo y de cambio en el contexto de estudio. Para el desarrollo de las fases de la IA, la cual involucra la recolección y análisis de datos, se utilizó diferentes técnicas e instrumentos como las entrevistas, la observación, grupos focales, relatorías. De la misma, manera se propone un plan formación docente, hoy en día debe ser considerada una de las mayores responsabilidades para seguir creciendo profesionalmente y estar de manera equitativa con la evolución de la tecnología, no solo hablamos de una formación sino de un espacio donde el docente tenga autonomía, desarrolle creatividad pero sobre todo reflexione sobre su propia práctica educativa y logre fortalecer sus competencias inclusivas para que, realmente asuma el rol de un docente innovador en inclusivo que se requiere en el siglo XXI

PALABRAS CLAVES: Competencias docentes inclusivas, Educación Especializada, Educación Inclusiva, Formación Continua, Perfil Docente.

ABSTRACT

This curriculum integration project (TIC) focuses on inclusive teaching competencies (CDI) as the main factor in addressing diversity in the context of specialized education. The objective of the research was to propose a continuing education plan to strengthen inclusive teaching competencies in a specialized education institute. First, a historical and analytical review of teaching competencies and their impact on the role of an inclusive teacher was conducted. Methodologically, the study is framed within a sociocritical paradigm, with a qualitative approach and the application of the action research (AR) method. This approach allowed for the promotion of a participatory process and change in the context studied. For the diagnostic and data collection phases, different techniques and instruments were used, such as interviews, observation, focus groups, and reports. As the central product of this process, a teacher training plan is proposed. This plan conceives of training not only as a need for updating, but also as a space where teachers can exercise autonomy, develop their creativity, and reflect on their own educational practice. The aim is for teachers to strengthen their inclusive competencies and take on an effective innovative stance, which is what is required in the 21st century.

KEYWORDS: Inclusive skills, Continuing education, Teacher profile, Specialized education, Inclusive education.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

ÍNDICE

Índice de contenido
Introducción…….. 11
Problema de investigación…… 13
Objetivo general…….. 14
Objetivos específicos…… 14
Justificación…….. 14
CAPITULO I 16
Fundamentos teóricos y análisis del desarrollo de competencias inclusivas desde la formación docente…….. 16
1.1 Hacia una educación inclusiva: Formación docente, sus fundamentos y desafíos en contextos educativos especializados……. 16
1.2 Las competencias como eje central de la formación docente…….. 19
1.3 Inclusión en 5C: Competencias prácticas, pedagógicas, actitudinales y valores, de trabajo colaborativo y desarrollo profesional……. 25
CAPITULO ll 29
2.1 Fundamentación metodológica para la investigación de competencias inclusivas… 29
2.2 Paradigma y enfoque de la investigación…….. 29
2.3 Método de investigación – Investigación Acción (IA)……..29
2.4 Unidad de análisis…….31
2.5 Operacionalización de categorías……31
2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos…….. 33
2.6.1 Desarrollo de la investigación- acción…….. 36
Planificación:……. 36
2.6.2 Triangulación de datos…… 38
2.6.3 Análisis e interpretación de la información…… 42
2.6.4 Acción ……. 43
N.º…….. 48

2.6.5 Observación…… 53
2.6.4 Reflexión……55
Capitulo III…….. 57
Diseño de la propuesta plan de formación……. 57
Transformemos nuestras prácticas docentes: fortaleciendo competencias inclusivas para la atención a la diversidad. 57
3.1Antecedentes…….. 57
Objetivo General: …… 58
3.2 Justificación…… 59
3.3 Consideraciones para la implementación de la propuesta…….. 59
3.4 Hoja de ruta para la implementación de la propuesta 60
N.º 62
3.5 Estructura del plan de formación en la plataforma evea 64
3.6 Estructura modular del plan de formación 65
3.7 Descripción de cada módulo con sus respectivas actividades. 66
Conclusiones. ……. 90
Recomendaciones…… 90
Referencias bibliográficas…… 92

Introducción

El enfocarse en la formación docente continua significa reconocer su rol protagónico como agente de cambio, lo cual exige superar la concepción tradicionalista del docente como transmisor de conocimiento, herencia del siglo XX aún arraigada, y avanzar hacia un perfil reflexivo, crítico y adaptable sobre la práctica educativa y social (Herrera et al., 2018).

En el contexto de la educación especializada adquiere una particular relevancia. Los sistemas educativos enfrentan el gran desafío de responder a la diversidad, la complejidad y las necesidades educativas específicas como discapacidades o trastornos del desarrollo y otras. Para ello, los modelos de formación docente continua como las instituciones educativas deben trabajar desde la inclusión, la interculturalidad e innovación, principios que adquieren matices particulares en los entornos.

Estos principios se operativizan y se adquieren como menciona Blanco (2013) adquiriendo competencias propias para desarrollar prácticas flexibles que estén en constante renovación y ajustadas a la diversidad, siendo un derecho y una obligación del estado de garantizar los programas que aseguran que la inclusión sea un principio y no solo esté escrita en un documento. La formación docente continua va de la mano con el desarrollo de competencias docentes inclusivas, como un conjunto de conocimientos ,actitudes que permiten al profesional diseñar, implementar y evaluar los procesos de enseñanza aprendizaje siempre y cuando se esté respondiendo a la diversidad cognitiva, valorativa y emocional del estudiantado; lo que incluye diseño universal del aprendizaje, uso de TICS, trabajo colaborativo, flexibilidad curricular, evaluación diferenciada, valores etc.

Pero, por más que existan procesos sólidos de formación continua de los docentes (FCD) hay que considerar que el contexto educativo está sujeto a dinámicas imprevistas, demandas políticas y sociales que exigen a los profesores sostener una formación continua docente (FCD) con la intención de mantenerse actualizados y/o mejorar los perfiles profesionales en beneficio de una educación inclusiva. En el caso de la FCD la conceptualización ha ido evolucionando desde

una visión remedial hasta llegar a un enfoque de desarrollo profesional ético y permanente. Inicialmente, la formación continua se entiende principalmente como un mecanismo para contrarrestar la obsolescencia profesional en un mundo globalizado (Godoy, 2023, p.6). Posteriormente, autores como Navaridas y Raya (2021) enfatizaron su papel en el desarrollo de competencias inclusivas flexibles, necesarias para diseñar procesos de enseñanza aprendizaje acordes a la diversidad.

Esta evolución conceptual llevó a comprender la FCD como una formación continua y profesional, necesaria para evitar una visión social que reduce la inclusión a los niños/as con discapacidad, así como para abordar las críticas que distorsionan el pensamiento en las prácticas pedagógicas (Vintimilla et al., 2019). Desde nuestra perspectiva como investigadoras, asumimos que esta formación debe reforzar el componente académico del docente, sin descuidar las dimensiones personales, sociales y profesionales que unen la reflexión con la inclusión (Hernández et al., 2024), superando así enfoques que evitan investigar los problemas en el aprendizaje, la falta de recursos o la resistencia al cambio (Lima y Tobar, 2021).

Pese a su relevancia, la implementación concreta de la FCD evidencia serias limitaciones. los estudios muestran una progresión de estas limitaciones: Zapata y Pérez(2018), evidenciaban en Ecuador la falta de formación profesional docente en competencias inclusivas, donde la gran mayoría de docentes se basaban en conocimientos empíricos obtenidos al estar en contacto con el aula, mostrados a su vez la resistencia a la tecnología y desarrollando clases improvisadas.

Ese mismo año, Herrera et al., señalaban que de acuerdo con el informe Ser Maestro 2014, el 45% de docentes manifestaban una insuficiente formación en educación especial y la necesidad de desarrollar competencias inclusivas.

La persistencia de estas problemáticas se confirma con estudios más recientes. En Chile, el tercer censo nacional docente reveló que la gran mayoría de docentes necesitan formación continua y que el 75,2% ha participado en alguna formación mientras que el 14% son noveles; significativamente, la mayoría accede a una formación por medios propios. Esta evidencia, nos permite como autoras a identificar el patrón común: existe una brecha sostenida entre el discurso teórico sobre la importancia de las competencias inclusivas y las oportunidades reales de formación contextualizada y accesible para el docente en ejercicio. Estos antecedentes delimitan

con claridad las barreras: lo que refleja la necesidad de competencias docentes inclusivas y la demanda de una buena formación continua pertinente y contextualizada en el ámbito de la educación especializada.

Estas investigaciones revelan un déficit en la formación docente: aunque la FCD es identificada como una potencial alternativa para mejorar la práctica real en las aulas educativas, la implementación sigue siendo desigual y fragmentada. Frente a este escenario, urge explorar modelos de FCD que trasciendan lo declarativo y se articulen de forma contextualizada. Esta situación da a conocer que la gran mayoría de docentes inician su carrera profesional con competencias generales, discriminando el desarrollo de competencias docentes inclusivas durante su formación. Este particular resulta negativo si consideramos que, si bien las oportunidades de formación continua son abundantes, predomina una formación teórica poco conectada con las realidades educativas de los docentes; a esto se suma los costos de la formación que normalmente deben ser asumidos por el docente o lo discontinuo que resultan los planes de formación.

El siguiente trabajo de integración curricular está compuesto por varios apartados que permiten al lector seguir una secuencia lógica de la investigación realizada. Primero, se parte desde el problema de investigación con sus objetivos y su respectiva justificación. Posteriormente, se presenta un apartado de la revisión teórica y análisis del desarrollo de competencias inclusivas, seguido por la metodología implementada para el desarrollo de la investigación en el cual se presenta el paradigma, enfoque, unidad de análisis e instrumentos utilizados seguido de los resultados obtenidos. Finalmente, presenta el desarrollo de la propuesta, un plan de formación titulado: Transformemos nuestras prácticas docentes: fortaleciendo competencias inclusivas para la atención a la diversidad, acompañado de las conclusiones y recomendaciones.

Problema de investigación

La investigación se realizó en un instituto de educación especializada durante las prácticas preprofesionales correspondientes a la carrera de Educación Especial, en las cuales los docentes en el aula atienden de forma multidisciplinaria y donde comúnmente existen casos de

multidiscapacidad al momento de realizar las actividades. Durante la experiencia formativa se pudo trabajar de cerca con cinco docentes: 4 mujeres y 1 varón de diferentes niveles educativos. Existen dos características generales del grupo docente: Primero, en cuanto al componente conceptual no todos poseen una formación en educación especial o inclusiva de base (tercer nivel o de grado), lo cual ha sido solventado por estudios de posgrado o formación continua y la segunda, la formación complementaria obtenida desde cursos realizados en distintas plataformas del Ministerio de Educación u otras entidades, les permitía mostrar un dominio teórico en inclusión y necesidades educativas específicas. Sin embargo, los docentes expresaron que las actividades de los cursos previamente realizados se alineaban a formatos básicos es decir, adquisición de conceptos, lecturas, preguntas opción múltiple etc. Este conocimiento les permitía a los docentes elaborar planificaciones formalmente apegadas con los lineamientos institucionales, pero al momento de analizar de forma detenida su práctica pedagógica, se evidenció determinadas limitaciones en la implementación de una educación inclusiva.

Por ejemplo, en el componente procedimental, al momento de diseñar las planificaciones de clase, las acciones o logros (verbos curriculares) a desarrollar o alcanzar por el estudiantado no se contextualizan con la diversidad que habita el aula, reflejando una rigidez en la planificación curricular. De igual forma, al momento de ejecutar la clase o las actividades, existe poca claridad sobre la secuencia pedagógica (inicio, desarrollo y evaluación). Lo manifestado deviene en planificaciones y clases monótonas, lo cual resulta poco estimulante tanto para estudiantes como docentes. La ausencia de una personalización del aprendizaje renuncia a principios de inclusión y no posibilita un trabajo permanente con cada estudiante, con el objetivo de dar un seguimiento académico y personal del mismo.

Pese a estas dificultades, la fase diagnóstica también identificó elementos positivos en el componente actitudinal, la disposición de la institución y los docentes a aprender, el reconocimiento de la necesidad de formación continua y el respeto que muestran ante la diversidad de su alumnado constituye un terreno óptimo para implementar mejoras, este capital profesional representa una oportunidad para fortalecer competencias inclusivas, generando un efecto multiplicador en otras aulas con ciclos virtuosos de mejoras.

Lo experimentado en la institución educativa es coincidente con lo detectado en la literatura especializada. Los docentes del centro poseen un dominio teórico, pero no han logrado desarrollar competencias inclusivas que sean aplicables en los contextos reales, reforzando una retórica sobre la inclusión que no encuentra relación con la acción. Esta desconexión no solo limita la incidencia de sus intervenciones, sino que compromete la calidad y equidad del aprendizaje, especialmente en estudiantes con requerimientos específicos. Frente a este panorama, resulta urgente reformular o implementar programas de formación continua docente (FCD) que respondan a las exigencias de una sociedad educativa incluyente.

Derivado de este diagnóstico, surge la siguiente pregunta de investigación: ¿Cómo fortalecer las competencias docentes inclusivas para atender a la diversidad en un instituto de educación especializada?

Para dar respuesta a la pregunta de investigación se plantean los siguientes objetivos:

Objetivo general

- Proponer un plan de formación que fortalezca las competencias docentes inclusivas en un instituto de educación especializada.

Objetivos específicos

1. Fundamentar teóricamente las competencias docentes inclusivas para la atención a la diversidad.
2. Describir el estado actual de las competencias docentes inclusivas en un instituto de educación especializada.
3. Diseñar un plan de formación que fortalezca las competencias docentes inclusivas en un instituto de educación especializada.
4. Implementar el plan de formación que fortalezca las competencias inclusivas en un instituto de educación especializada.
5. Evaluar el plan de formación que fortalezca las competencias docentes inclusivas en un instituto de educación especializada.

Justificación

En el contexto educativo actual, el desempeño docente es clave para garantizar la inclusión social y educativa. El fortalecer las CDI incide en la calidad de la enseñanza para ser un profesional

más competente, flexible y autónomo que valore la diversidad para reducir las desigualdades. Al investigar las prácticas del docente en torno a la diversidad en el aula, se da paso a la identificación de las necesidades formativas y prepararlos para futuros retos ahora desde una visión inclusiva, para la mejora de los aprendizajes y del propio desarrollo profesional.

En el instituto de educación especializada donde se ha realizado el estudio, y como se ha venido observando en diferentes instituciones por medio de las prácticas preprofesionales, se ha identificado una falencia en la aplicación de competencias inclusivas. Esta problemática coincide con lo señalado por Herrera et al., (2018) sobre que el 45% de los docentes tienen insuficiente formación en educación especial y los hallazgos de Zapata y Pérez (2018) con lo que respecta a conocimientos empíricos y prácticas tradicionales. Frente a esta realidad, se propone un plan de formación en modalidad virtual que fortalezca las competencias docentes inclusivas (CDI) de los docentes, el cual se diferencia de propuestas anteriores al superar limitaciones como la de fase teórica-práctica, la descontextualización y el formato discontinuo.

La modalidad híbrida ofrece flexibilidad de tiempo y espacio, permitiendo que los docentes accedan a la información sin que interfiera con sus labores diarias. Esta modalidad permite conocer información actualizada, promueve un trabajo autónomo a través de foros, videos, lecturas guiadas, etc., a la vez que posibilita un acompañamiento permanente al docente mientras desarrolla el curso. De este modo, cada participante experimentará directamente los beneficios de la formación, gestionando su propio proceso según sus conocimientos previos e incluyéndose en una comunidad de aprendizaje colaborativo. Esto facilita el intercambio de experiencias, apoyo mutuo y construcción colectiva de saberes; es decir, los docentes se formarán desde un enfoque inclusivo.

Lo novedoso de nuestro plan de formación a través de la plataforma Moodle UNAE, es que no se centra solo en un aprendizaje teórico, sino que asume un enfoque práctico y relacionado con el contexto del aula. Esta característica aborda la crítica directa sobre la formación teórica que está poco conectada con las realidades educativas, y que fueron identificadas como una limitación en los antecedentes. Se destaca, que la plataforma no es solo un repositorio de información, sino que debe ser concebida como una herramienta de aprendizaje que conecta la teoría y también da a conocer los testimonios auténticos de los participantes desde sus propias experiencias, donde van

narrando lo experimentado. Esta práctica reflexiva constituye un valor agregado frente a anteriores programas que se limitan a la transmisión solamente de contenidos.

El plan de formación continua en modalidad híbrida fue viable gracias al apoyo institucional de la Universidad Nacional de Educación (UNAE) y de sus áreas que permitieron la creación del respectivo entorno virtual de enseñanza aprendizaje (EVEA-UNAE) en la plataforma Moodle UNAE. Esta plataforma se caracteriza por ser versátil en cuanto a recursos y herramientas educativas y de uso intuitivo, lo cual favorece el manejo de docentes poco familiarizados con la tecnología. Esta accesibilidad supera la barrera del miedo a la tecnología que fue identificada por Zapata y Pérez (2018) como una barrera para la formación docente continua. Esta particularidad, crea un escenario pertinente para la formación de los docentes que se convierten en los beneficiarios directos del proceso de investigación e intervención educativa.

Finalmente, la línea de investigación UNAE que asumió el estudio es la Educación Inclusiva para la atención a la diversidad y su sublinea Formación Inicial y Continua del profesorado para la Educación Inclusiva, como un espacio propicio de investigación que ofrezca alternativas de mejora a los contextos de educación especializada.

CAPÍTULO I

Fundamentos teóricos y análisis del desarrollo de competencias inclusivas desde la formación docente.

1.1 Hacia una educación inclusiva: Formación docente, sus fundamentos y desafíos en contextos educativos especializados.

La problemática de la formación docente continua tiene raíces profundas.

Varios autores mencionan la importancia de las prácticas preprofesionales en la formación inicial docente, como enfatiza Cuesta e Ibáñez (2015) la formación docente inicia con las prácticas preprofesionales, donde se adquieren bases y experiencias que permitan corregir falencias tradicionales, para el logro de clases excelentes en las aulas. En correspondencia con lo mencionado, Rojas et al. (2022) destacan que las prácticas preprofesionales tienen un valor

fundamental en la formación inicial, ya que permite integrar la formación teórica con los contextos reales y, a partir de la reflexión sobre su propia práctica, preparar a los futuros docentes.

En el caso de un modelo de formación docente por competencias, se debe promover la inmersión del estudiante en contextos reales a lo largo de su formación académica, lo cual posibilita "teorizar la práctica y experimentar la teoría" (UNAE, 2017, p. 23) como proceso y espacio idóneo para modificar su postura educativa y desarrollar la identidad docente. A pesar de lo mencionado, Feiman- Nemser (2001, como se citó en Muguerza et al., 2023) sostiene que existe un divorcio entre la teoría y la práctica en la formación inicial docente (FID), "como si existiese la posibilidad de jerarquizar a cada una de ellas o peor aún, hablar de una dicotomía, cuando en realidad se complementan (nutren) en la formación de educadores" (Mendieta-Chacha et al., 2024, p. 471). Esta disyuntiva fragmenta el conocimiento de los futuros docentes, quienes adquieren conceptos poco o nada aplicables a los contextos educativos reales. Estas críticas son legítimas tomando en consideración que los docentes manifiestan una insuficiente formación en educación especial y la necesidad de desarrollar las competencias, habilidades y saberes de los procesos de enseñanza y aprendizaje inclusivos (Herrera et al., 2018).

Por otro lado, Fabara (2016) y Vidal (2010) mantienen perspectivas complementarias de los desafíos que los docentes presentan en su formación y práctica profesional. El primero señala como obstáculos constantes la limitación de recursos, una diversidad cultural y las necesidades educativas en estudiantes y el uso de las TIC; ante lo cual, señala que los docentes deben cursar programas de profesionalización -formación continua-, que les permita trabajar en contextos complejos y diversos. Sumando a esto, Vidal (2010) coloca el énfasis en los cambios lentos que experimentan los sistemas educativos junto con la falta de presupuesto, provocando una formación docente deficiente y desactualizada, que, en palabras de la autora, se encuentra en total abandono. Además, destaca el aumento de carreras docentes en universidades privadas que dificultan y dificultan establecer una definición consensuada de lo que significa ser un buen docente. Por tal motivo se observa un aumento en el desinterés de muchos profesionales por seguir con su continua, acompañado con el desánimo y la falta de apoyo que generan frustraciones y la disminución en la vocación hacia esta rama educativa.

Del mismo modo, Gimeno (1998) señala que durante el proceso de formación los docentes tienen dificultades de trabajar con una creciente diversidad de estudiantes dentro de sistemas educativos homogeneizadores, donde los métodos de enseñanza son uniformes sin considerar las diferencias individuales. Marcelo (2009) relaciona esta problemática con la concepción y organización de las mallas curriculares que orientan la formación docente, indica que suelen estar fragmentadas y descoordinadas tanto en contenidos disciplinares como pedagógicos, lo que va dificultando la práctica efectiva de la enseñanza.

En el caso de Ecuador, no podemos dejar pasar por alto los procesos sociohistóricos experimentados al momento de formar a los docentes. Cortón et al. (2021) indican que la formación docente estuvo a cargo de institutos y colegios regulares, pero al presenciar el déficit de profesores, las instituciones se vieron obligadas a contratar persona bachilleres, sin una formación especializada, reflejando un problema donde muchos profesionales asumen responsabilidades en las aulas, sin contar con herramientas para atender las necesidades individuales, como reflejo de una la falta de profundización en su formación y el escaso interés por participar en capacitaciones que les permita mejorar y gestionar la diversidad educativa.

Lo expuesto por diferentes autores convergen en que la formación inicial docente (FID) experimenta diversos desafíos propios de una sociedad cambiante, no obstante, se reconoce que los programas de formación docente no logran armonizar el componente teórico con lo que profesores y estudiantes experimentan en las aulas diversas. Esta situación deja ver que la desconexión entre la teoría y práctica se mantiene vigente, lo que, como se señaló al inicio del presente trabajo, revela que muchos profesionales inician su carrera docente con competencias generales que no logran reducir la brecha entre lo aprendido y lo exigido en los contextos educativos reales.

Si bien se deduce que la FID no es suficiente al momento de responder a un contexto educativo diverso y complejo, Freire (2008) propone enriquecerse con los avances tecnológicos para tener un aprendizaje continuo y comprender que la educación y la tecnología evolucionan a lo largo de la vida, donde los saberes docentes se van construyendo tanto dentro como fuera del aula; preparándose libremente e inspirando en sus estudiantes un pensamiento libre y crítico sin limitaciones (Torres, 1998). En consecuencia, las instituciones educativas como parte de su gestión

escolar y los docentes como corresponsables de su mejora profesional, deben mostrar una disposición constante para la formación continua, tomando en consideración, por ejemplo, los avances vertiginosos marcados por la tecnología y su incidencia al momento de "romper con los clásicos escenarios de formación" y la capacidad de "Crear entornos diferenciados adaptados a las características cognitivas de los estudiantes, a sus estilos de aprendizaje ya sus inteligencias múltiples" (Guillén y Flores, 2019, p. 79).

En la actualidad la formación continua docente (FCD) debe, en un principio basarse en las demandas propias del maestro que experimenta la cotidianidad de su aula y en el caso de las instituciones y profesionales que asumen la responsabilidad de organizar y desarrollar los procesos de formación permanente deben partir de la práctica pedagógica de los maestros, para afianzar la identidad de un docente reflexivo y crítico; capaz de adaptar su práctica pedagógica a las necesidades específicas de cada estudiante, especialmente en contextos de educación especializada (Herrera et al., 2018).

En el contexto ecuatoriano, el Ministerio de Educación, tanto en centros especializados como regulares han implementado el Plan Nacional de Formación Permanente que lo define como un "proceso permanente y continuo de reflexión de la práctica educativa que permite modificar, fortalecer o transformar los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes pedagógicas, didácticas, disciplinares, tecnológicas, transversales y socioemocionales de docentes y directivos, con el objetivo de fortalecer y actualizar las competencias de los docentes acorde a las necesidades del sistema educativo ecuatoriano" (2023, p.5). En este sentido, se aprecia que la formación continua docente es una preocupación de los entes de control de la política educativa, ya que se concibe como una alternativa de mejora del sistema educativo.

1.2 Las **competencias como eje central de la formación docente.**

Un primer problema al hablar de competencias radica en la confusión con habilidades, lo cual muestra el carácter polisémico del término y la necesidad de unificar definiciones.

Las habilidades son parte de las competencias. Las habilidades son comprendidas como herramientas que desarrollamos en la formación, ya sea para comunicarnos mejor (habilidades blandas) o para aplicar conocimientos técnicos (habilidades duras) y actúan como un *plus* para afinar nuestras competencias. Por otro lado, asumimos la concepción de Espinoza y Campuzano

(2019) las competencias son un conjunto de componentes conceptuales, actitudinales y procedimentales que permiten solucionar situaciones de manera concreta en contextos reales pero desempeñándose de manera efectiva. Metafóricamente hablando, podemos decir que mientras las competencias docentes son los cimientos de lo que sabemos, las habilidades son los revestimientos o detalles que nos permiten actuar con pertinencia, precisión, agilidad y sensibilidad en los casos que demande la escuela y el aula (estudiantes y familia).

Figura 1:

Pirámide diferencial entre competencia y habilidad.



Un segundo problema radica en que los autores en general hablan de competencias para contextos genéricos, generando un vacío en cuanto a las características o competencias que el docente debe poseer en contextos de educación especializada. Precisamente para abordar esta necesidad, en el proceso formativo del docente las competencias se van gestando desde las etapas iniciales de la carrera, consolidándose a partir del primer semestre de estudios. Durante esta fase, los futuros educadores adquieren fundamentos teóricos- conceptuales y prácticos que no sólo

refuerzan lo asimilado en el aula, sino que su aplicación se da en contextos reales contemplando la práctica desde sus inicios.

El origen del concepto de las competencias se remonta al año de 1960 cuando fue planteado por Chomsky (1971) que lo direccionan como competencia lingüística en el nivel educativo, mientras que Skinner (1981), desde su punto de vista conductual, lo mantuvo dirigido hacia el ámbito laboral y la mejora en el desempeño práctico; lo que clarifican una dualidad teórica para entender las competencias dirigidas a lo cognitivo y eficiencia laboral.

En el contexto educativo, las competencias se muestran desde múltiples enfoques, empezando por Corominas (1998) que lo resalta como un "ser adecuado o apto para una determinada actividad" (p.163) o cómo "dar la oportunidad de evaluarse a sí mismo, de tal forma que se conozca y pueda reflexionar acerca de sus fortalezas y debilidades que le permitan potenciar mejor sus acciones de crecimiento" (Estrada et al., 2011, p.110). En cambio, Pérez (2019) destaca que la preparación docente no solo es la adquisición de conocimientos teóricos, sino la cosecha de cualidades emocionales e interpersonales para llegar a un aprendizaje estimulante; también habla de cómo el docente aplica toda esa teoría y recursos que ha venido conservando para demostrarlo en el aula.

Desde el Ministerio de Educación del Ecuador (2023) se amplía esta concepción y se habla de conocimientos, habilidades y actitudes que fortalecen la conciencia crítica para enfrentar desafíos en la vida cotidiana o laboral. En una línea similar, Tobón (2007) expone que las competencias son procesos complejos para resolver problemas mediante la integración de saberes (saber ser, hacer, conocer y convivir) con perspectivas flexibles de comprensión y una continuidad en el desarrollo y cuidado económico y ambiental.

Desde otra perspectiva, Zubiría (2006) argumenta que las competencias deben estar enfocadas en el desarrollo humano abarcando las dimensiones cognitivas, valorativas y praxias, que facilite el alcance de aprendizajes flexibles para desenvolverse en contextos determinados, con el fin de que puedan desempeñarse en el campo profesional. Otro referente al momento de estudiar las competencias docentes es Pérez Gómez, quien las define como las "combinaciones personales de recursos (conocimientos, habilidades, emociones, actitudes, y valores) que orientan la interpretación, toma de decisiones y la actuación de los individuos" (2022, p.7).

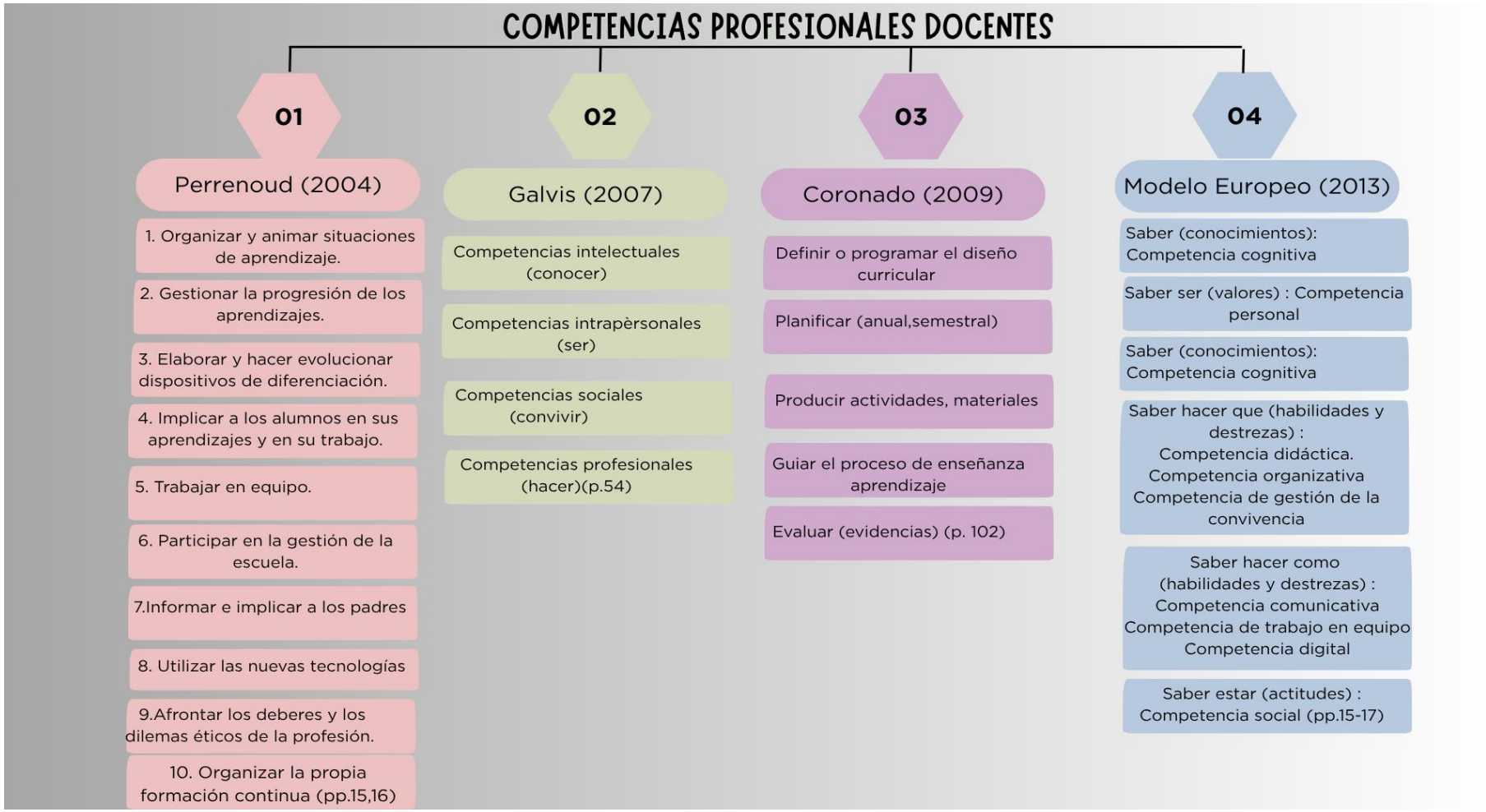
De los referentes teóricos mencionados se puede evidenciar que existe un desplazamiento en cuanto a la concepción original de las competencias no solo asociado a la capacidad de pensar, hacer y resolver, sino también hacía una capacidad sentir en un marco de valores que posibilite desarrollar una actitud de predisposición hacía un desarrollo profesional, personal y comunitario. Es decir, en el caso del docente, en lugar de entregar contenidos estáticos o tecnicistas, deben edificar experiencias significativas que se ajusten a la singularidad de cada estudiante para una convivencia desde y para la inclusión.

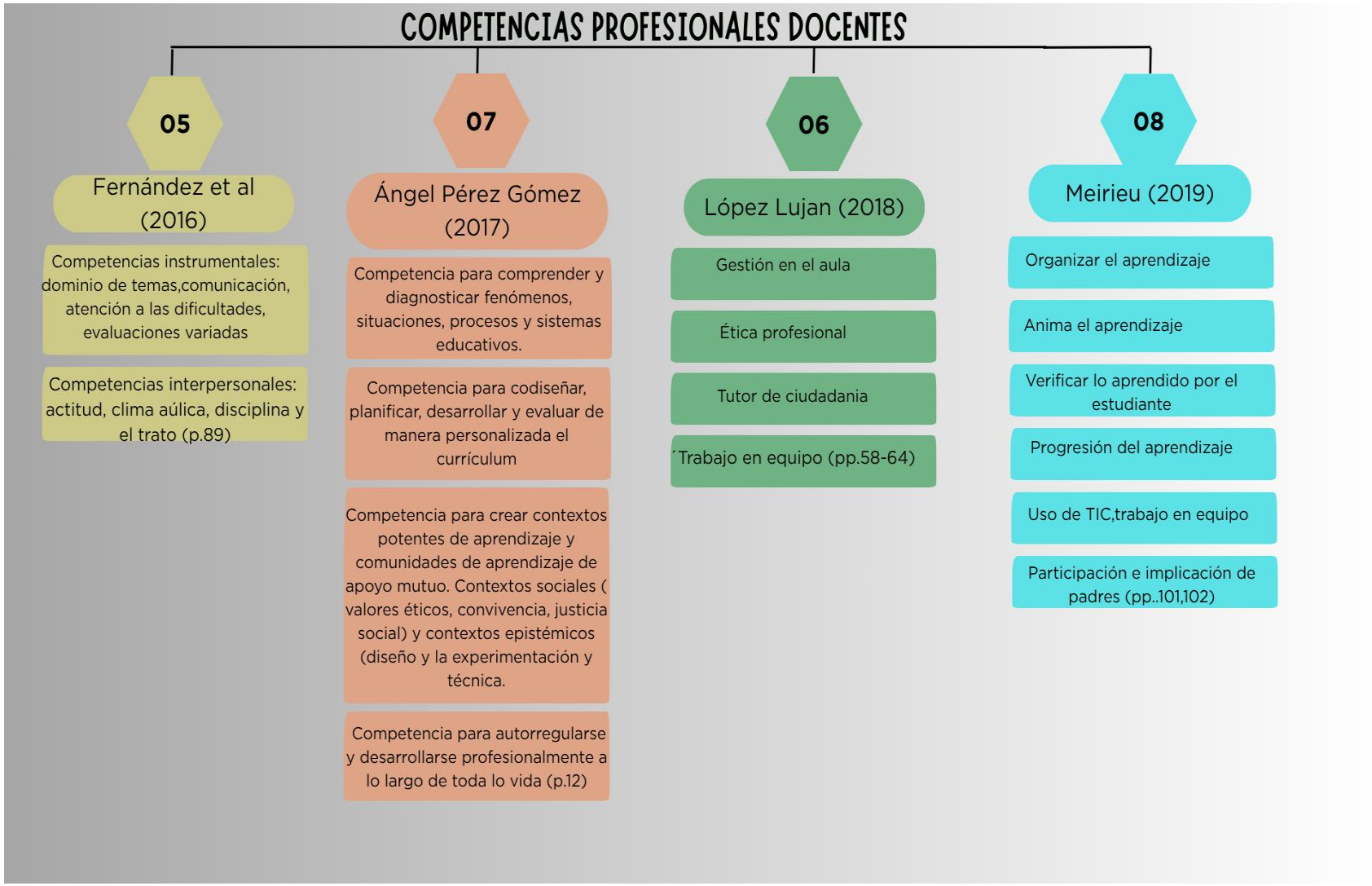
Otro aspecto relevante es la concepción de la competencia como un todo, o, como señala Pérez Gómez (2022), de una combinación, lo cual promueve un desarrollo integral del docente, donde, por ejemplo, no pueda separar el saber hacer del saber, es decir, la teoría de la práctica y viceversa. Esta concepción también exige un compromiso ético del docente, ya que no puede dominar un saber teórico alejado de prácticas educativas que no permitan un convivir con los demás en un marco de respeto y equidad,

Como se observa, existe una amplia gama de caracterizaciones del término competencia (factores sociales, valores, prácticas, actitudes, organizacionales) asociado a determinados modelos de formación docente y situaciones concretas marcadas por épocas y demandas políticas, sociales, educativas e incluso económicas. En este sentido, en un esfuerzo por sintetizar las concepciones de lo que se comprende como competencias docentes se presenta un cuadro comparativo con los principales referentes teóricos:

Figura 1:

Cuadro comparativo sobre las diferentes concepciones sobre competencias docentes




COMPETENCIAS PROFESIONALES DOCENTES
05
Fernández et al (2016)
Competencias instrumentales: dominio de temas,comunicación, atención a las dificultades, evaluaciones variadas
Competencias interpersonales: actitud, clima aúlica, disciplina y el trato (p.89)
07
Ángel Pérez Gómez (2017)
Competencia para comprender y diagnosticar fenómenos, situaciones, procesos y sistemas educativos.
Competencia para codiseñar, planificar, desarrollar y evaluar de manera personalizada el currículum
Competencia para crear contextos potentes de aprendizaje y comunidades de aprendizaje de apoyo mutuo. Contextos sociales (valores éticos, convivencia, justicia social) y contextos epistémicos (diseño y la experimentación y técnica.
Competencia para autorregularse y desarrollarse profesionalmente a lo largo de toda lo vida (p.12)
06
López Lujan (2018)
Gestión en el aula
Ética profesional
Tutor de ciudadania
´Trabajo en equipo (pp.58-64)
08
Meirieu (2019)
Organizar el aprendizaje
Anima el aprendizaje
Verificar lo aprendido por el estudiante
Progresión del aprendizaje
Uso de TIC,trabajo en equipo
Participación e implicación de padres (pp..101,102)

Como se indicó antes y de acuerdo con lo mencionado por los diferentes referentes teóricos sobre las competencias docentes, no se expresa de forma explícita las competencias docentes que respondan a la diversidad, promuevan la inclusión y permitan asegurar que el docente puede desempeñarse en contextos de educación especializada. Por ello, tomando en consideración los postulados de la educación inclusiva, este estudio propone una definición propia de lo que son competencias docentes inclusivas (CDI):

Las competencias docentes inclusivas (CDI) se conciben con una postura reflexiva del docente sobre su propia práctica como dispositivo de mejora, mientras promueven un trabajo colaborativo a través de comunidades de aprendizaje (escuela-familia y comunidad). Enmarcado el proceso pedagógico dentro de un sistema de actitudes y valores inclusivos que condicionan las formas de producir y reproducir conocimientos (investigación inclusiva) que respondan a las necesidades educativas específicas de sus estudiantes. Personalizando el aprendizaje del estudiantado desde un reconocimiento de su singularidad y una preparación pedagógica, curricular y didáctica diversificada, mientras demuestra un compromiso en beneficio de su desarrollo profesional docente y el centro escolar.

La clave se encuentra en desarrollar y dominar competencias, pero también las herramientas para discernir cuando un estudiante avanza o experimenta un problema de aprendizaje es fundamental, esto permite materializar la inclusión en hechos reales y no solo en discursos. Así que, cuando el profesional internaliza su labor, esta no se mide por metas curriculares -sin restar importancia-, sino por modificar obstáculos en oportunidades, esfuerzos en dignidad y metas en experiencias satisfactorias.

1.3 Inclusión en 5C: Competencias prácticas, pedagógicas, actitudinales y valores, de trabajo colaborativo y desarrollo profesional.

A partir de la línea de tiempo, evolución de las competencias docentes y la propuesta de conceptualización propia de competencias docentes inclusivas (CDI) se contempla proponer un plan de formación docente, basado en cinco competencias claves clasificadas a partir del análisis teórico presentado.

Figura 3:

Inclusión 5C: Propuesta de cinco competencias docentes inclusivas para la educación especializada



Competencia del proceso pedagógico

En lo que respecta a la dimensión del proceso pedagógico, se refiere a los aspectos relacionados con los procesos de enseñanza y aprendizaje que se planifican de manera deliberada y están orientados a la formación de los estudiantes. Esto abarca la elaboración y ejecución del plan de estudios, la planificación de la enseñanza, estrategias metodológicas y evaluación (Amaro Agudo et al., 2019; İlik y Sarı, 2017; Sierra Salcedo, 2007). En su relación con las competencias inclusivas, nos referimos a que este proceso sea pensado y orientado hacia la diversidad, es decir que la planificación, recursos, objetivos o evaluación estén diseñados para atender a los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje de los estudiantes garantizando su participación.

Competencia de prácticas inclusivas

Esta competencia se centra en garantizar la participación y el aprendizaje de todos, mediante estrategias, recursos y apoyos que se implementan dentro y fuera del aula. Estas prácticas inclusivas deben estar incorporadas al quehacer diario del docente a través estrategias para la atención a la diversidad que permitan que el alumnado aprenda y socialice desde sus

propias posibilidades, lo que exige alto nivel de creatividad pedagógica para poder encontrar la mejor respuesta a cada educando (Herrera y Guevara, 2019).

Competencia de trabajo colaborativo

El trabajo colaborativo implica coordinar y cooperar entre los integrantes del grupo, según Vaillant (2017) los docentes aprenden de forma natural, pero también de forma informal, donde pueden interactuar, comunicarse con sus pares, tomar decisiones y prácticas de manera equitativa. Por lo tanto, es importante fomentar la interacción social mediante el diálogo y la escucha mutua; además un aspecto esencial es la manifestación de todos los miembros que colaboran en la comunidad de aprendizaje profesional con el fin de alcanzar metas establecidas.

Para García et al (2015) el trabajo colaborativo "proporciona el sustento, la ayuda, el estímulo y la asistencia que cada miembro necesita para hacer progresos académicos y desarrollarse. Las decisiones sobre cómo va a transcurrir el proceso se desplazan gradualmente del facilitador a los miembros" (s/p). Es decir, no podemos formar en o desde la inclusión, sin ser inclusivos en nuestros propios procesos formativos.

Competencia de actitudes y valores

Las actitudes y valores que manifiestan Angenscheid y Navarrete (2017) son aprendidas gradualmente a través de la experiencia. De esta forma, si las actitudes, se van adquiriendo a lo largo de la vida en función de las experiencias personales, la experiencia docente en aulas con alumnos con distintos tipos de discapacidad, por lo tanto, atendiendo la diversidad, puede influir en la percepción que se tiene sobre el tema y por lo tanto en la actitud hacia la educación inclusiva.

Para Booth y Ainscow (2011) las dimensiones de las actitudes y valores surgen a través de una reflexión profunda, siendo un camino que promueve el mejoramiento escolar para tener personas dialogantes orientadas hacia la inclusión.

Competencia del desarrollo profesional.

Imbernón (2020) presenta al desarrollo profesional continuo (DPC) como un proceso de auto entrenamiento colectivo, es decir, el profesorado crece y se desarrolla cuando

adquiere un mayor conocimiento de la compleja situación en la cual su enseñanza se produce y lo puede compartir con los iguales. Por eso, se ha de unir en una amalgama teórica y práctica, experiencia y reflexión, acción y pensamiento, proyecto y formación, tanto para su desarrollo profesional como personal e institucional. De este modo, el desarrollo profesional docente contribuye al fortalecimiento de las relaciones positivas en el equipo, no solo enfocándose en el desarrollo individual de la persona sino en el éxito que lograron en conjunto.

El desarrollo profesional se encuentra íntimamente ligado a la formación continua docente (FCD), proceso donde se "desarrolla una cultura profesional docente comprendida como el fomento de actitudes, valores morales, hábitos de trabajo, así como modelos de relación y asociación entre los educandos" (García et al., 2015, s/p).

Las 5C (cinco competencias), desde la propuesta de este trabajo de investigación, de forma imbricada crean las condiciones necesarias para la generación de una educación inclusiva, donde los docentes se convierten en verdaderos agentes de cambio. Este marco teórico proporciona las bases para diseñar un plan de formación que fortalezca las competencias inclusivas en la educación especializada, por lo que a continuación se desarrolla la metodología de investigación que guía este estudio.

CAPITULO ll

2.1 Fundamentación metodológica para la investigación de competencias inclusivas.

2.2 Paradigma y enfoque de la investigación.

La presente investigación ofrece alternativas teóricas y prácticas para una mejora de los perfiles profesionales de los docentes a través del abordaje de las competencias docentes inclusivas. En este sentido, metodológicamente hablando, se busca ser congruente respecto a la elección de las formas de hacer investigación donde se fomente la participación activa de los sujetos del contexto socioeducativo que es parte de la indagación, en búsqueda de acciones que promuevan la mejora educativa.

Con base a lo expuesto, esta investigación se desarrolló desde un paradigma sociocrítico y bajo un enfoque cualitativo, con la finalidad de "entender la realidad holísticamente e intentar comprenderla en profundidad y transformarla". Con este propósito dan cobertura a la subjetividad e implicación personal del investigador en el contexto, donde se desarrolla la investigación a través de estrategias de recogida de datos" (Bisquerra,2009, p.56). Es decir, que el investigador recoge datos característicos del aula que, ocurren precisamente en el espacio-tiempo, tratando de comprender la realidad que rodea el contexto, pues no solo busca comprender la realidad en cuanto a las percepciones de los docentes con respecto a las competencias inclusivas en el contexto especializado, sino que se busca generar propuestas de cambio a través de la participación activa de los mismos.

2.3 Método de investigación – Investigación Acción (IA)

Para responder de manera coherente con el paradigma y al enfoque empleado, la indagación se realizó a través del método de investigación-acción (IA). Esta es una manera de buscar información, basada en reflexiones personales o colectivas por parte de quienes conforman la situación ya sea social o educativa. (Kemmis, 1984). De forma similar, Latorre (2005) señala que "la investigación-acción es vista como una indagación práctica realizada por el profesorado, de forma colaborativa, con la finalidad de mejorar su práctica educativa a través de ciclos de acción y reflexión" (p.24). Por lo tanto, la IA comparte postulados de la educación inclusiva y de la investigación inclusiva, se apega a modelos de formación docente actuales que valoran la reflexión de la práctica como dispositivo de mejora, a la vez que se configura en un camino reflexivo mejorar la práctica profesional y compresión personal. Este método permite tomar acciones y dar respuestas a la comunidad de involucrados a través de la acción (planes y propuestas de mejora).

Es clave mencionar que existen varias espirales de la Investigación acción (IA), sin embargo, para el desarrollo de la presente investigación se eligió el modelo de Kemmis (1984) ya que es un proceso flexible y adaptable que se va construyendo en el camino. Según Kemmis (citado en Rodríguez et al., 2011) la IA se desarrolla por las siguientes fases:

Fase 1: Planificar: Esta fase comienza desde la inquietud que se desea mejorar, se identifica y analiza la situación en pequeñas sub-fases como: identificación del problema o foco de investigación, diagnóstico del problema o situación, formulación de la hipótesis de acción.

Fase 2: Acción: Es clave llevar a cabo el cambio planificado de manera consciente y reflexiva, no se trata de hacer algo sin pensar, se debe actuar de manera intencional, planificada con un propósito. Es fundamental recoger datos de forma sistémica y organizada para evaluar el impacto de la acción en el problema identificado.

Fase 3: Observación: La fase de observación es esencial para controlar y registrar lo que ocurre durante la acción. Para recolectar y obtener un análisis sistémico de datos, se pueden observar comportamientos o preguntar a los involucrados, para registrar evidencias que permitan evaluar si la mejora que se desea se ha logrado.

Fase 4: Reflexión: Es la última fase del ciclo de la investigación acción, la misma se enfoca en analizar, dándole sentido a los datos recolectados durante la acción. La reflexión no es solo revisar, sino interpretar los resultados para extraer significados y evidencias que muestren los efectos y consecuencias de la acción, luego se debe validar la información asegurando que sea confiable involucrando a otros para verificar las conclusiones.

2.4 Unidad de análisis

La unidad de análisis se conformó por 5 docentes de un instituto de educación especializada, seleccionándolos por su participación directa de los docentes en el proceso educativo de los estudiantes con discapacidad, a la vez que fungieron como tutores profesionales durante las prácticas preprofesionales de la carrera. Su formación docente de grado radica en distintas carreras como: estimulación temprana, educación inicial, educación física y gastronomía. Sin embargo, al trabajar en este contexto 3 docentes, realizaron maestrías en educación inclusiva y atención a la diversidad y los demás se formaron a través de cursos de capacitación del ministerio de educación y de la experiencia. Los mismos en su mayoría trabajan 2 docentes por aula, cada docente es responsable de cierta cantidad de niños

y en base a ello se realizan las planificaciones u otras actividades. La elección de esta unidad de análisis responde a la necesidad de comprender cómo se desarrollan las competencias docentes inclusivas en contextos especializados.

2.5 Operacionalización de categorías

Se realizó la operacionalización de categorías de análisis para comprender mejor la información Cazau (2004) define que la misma operacionalización permite "… identificar cuál es la variable, cuáles son sus dimensiones y cuáles los indicadores y el índice (o, lo que es lo mismo, definirla teóricamente, realmente y operacionalmente), ya que todo ello nos permitirá traducir la variable teórica en propiedades observables…"(p.7) Este concepto que el autor propone nos sirve para definir cuál es la lógica de la operacionalización, sin embargo es fundamental precisar que la presente investigación se enmarca desde una categoría de análisis. Este paso nos sirve para operativizar la teoría a través de técnicas e instrumentos de investigación que permitan abordar el objeto de estudio. Es un puente entre teoría y trabajo empírico. Más que para comprender mejor la información obtenida, nos permite definir las técnicas para la recolección de dicha información. A continuación, se muestra la tabla:

Tabla 1

Operacionalización de categorías

Categoría de análisis	Subcategorías	Indicadores
Competencias Docentes Inclusivas.		-Conoce la diversidad del estudiantado. -Identifica los enfoques pedagógicos inclusivos.

Las competencias docentes inclusivas (CDI) se conciben con una postura reflexiva del docente sobre su propia práctica como dispositivo de mejora, mientras promueven un trabajo colaborativo a través de comunidades de aprendizaje (escuela-familia y comunidad). Enmarcado el proceso pedagógico dentro de un sistema de actitudes y valores inclusivos que condicionan las formas de producir y reproducir conocimientos (investigación inclusiva) que respondan a las necesidades educativas específicas de sus estudiantes. Personalizando el aprendizaje del estudiantado desde un reconocimiento de su singularidad y una	**Prácticas inclusivas**	-Maneja normativas, políticas inclusivas y las incorpora a su práctica.
	Proceso pedagógico	-Diseña currículos o planificaciones accesibles y adaptables a la diversidad del aula. - Implementa estrategias didácticas inclusivas. - Gestiona un aula inclusiva.
	Actitudes y valores	-Demuestra empatía hacia las necesidades del estudiantado. -Valora la diversidad como un recurso educativo. - Tiene disposición para la reflexión y la mejora continua.
	Desarrollo Profesional	-Aplica en su práctica docente lo aprendido en capacitaciones relacionadas con la inclusión. - Busca información y recursos educativos inclusivos para mejorar su desempeño.

preparación pedagógica, curricular y didáctica diversificada, mientras demuestra un compromiso en beneficio de su desarrollo profesional docente y el centro escolar.		

Nota: El concepto de competencias inclusivas que se presenta en el cuadro, fue creado por las investigadoras a partir de la revisión teórica y ante la ausencia de un autor que lo defina de manera integral.

2.6 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

A continuación, de forma concreta, se presentan las técnicas en instrumentos de recolección de datos usadas para la investigación. Estas herramientas permitieron obtener información relevante y confiable para el análisis de competencias docentes inclusivas, facilitando la comprensión y evaluación de estas.

Tabla 2

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica	Definición	Instrumento	Descripción del instrumento
Observación participante	"Método interactivo donde el observador se implica en los hechos para obtener percepciones profundas de la realidad." (Rodríguez, et. al 1996, p.207).	Diario de campo	Se realizaron 12 diarios con objetivos diversos durante las prácticas preprofesionales, para identificar y clasificar las barreras que dificultan la implementación de competencias docentes inclusivas, entre estas barreras se presentan planificaciones de clases rutinarias, uso de los verbos muy complejos para la población

			con la que se trabaja, dificultades para el trabajo colaborativo entre docentes. Esta técnica fue empleada en la fase del problema o foco de investigación.
Entrevista	Diaz-Bravo (2013) menciona que es una técnica de diálogo entre entrevistador y entrevistado para obtener información oral.	Guion de preguntas semiestructuradas	Se aplicó a 5 docentes, para conocer y analizar cómo la formación, experiencia y colaboración docente contribuyen al desarrollo de competencias inclusivas para enfrentar los desafíos de la educación inclusiva. La entrevista se llevó a cabo en la fase de planificación/ diagnóstico del problema o estado de la situación de la investigación acción.
Análisis documental	Pata Castillo (2005) es un proceso de estudio, interpretación y síntesis de información para generar un documento abreviado y preciso.	Guía de análisis documental	Instrumento que permitió analizar información sobre el perfil docente que requiere la institución, planificación curricular institucional y planificaciones mensuales para evaluar competencias docentes. Este análisis se llevó a cabo en la fase de planificación/ diagnóstico del problema o estado de la situación de la investigación acción.
Grupo focal	Según Hamui-Sutton et al. (2012) "La técnica de grupos focales es un espacio de opinión para captar el sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos." (p.56)	Guión del grupo focal.	El grupo focal tuvo como fin, recoger las percepciones de los participantes sobre la importancia del desarrollo de competencias inclusivas y la reflexión propia sobre su rol. La misma se realizó con un guion de 8 preguntas abiertas y se empleó en la fase de observación de la investigación acción.
Relatorías	Arenas et. al. (2014) definen que		Esta técnica fue empleada al finalizar la etapa de inducción y

	"La relatoría sirve para dar cuenta de los progresos que él ha hecho en su investigación mostrando cuáles han sido sus dificultades teóricas y metodológicas, y aportando sugerencias útiles para el grupo." (p.1)	Ficha relatoría	al cerrar el módulo dos, es importante destacar que los resultados conseguidos, permitieron conocer las expectativas de los participantes antes de empezar el plan de formación y a la mitad de este para evaluar los alcances obtenidos. La misma de empleo en la fase de observación y reflexión de la investigación acción.

2.6.1 Desarrollo de la investigación- acción

Planificación:

- **El problema o foco de investigación.**

Durante las prácticas preprofesionales realizadas en un instituto de educación especializada, se identificaron prácticas docentes que dificultan un proceso pedagógico en diferentes niveles educativos en contextos inclusivos. Aunque los docentes poseen una formación inicial y, en algunos casos, cursos de autoformación en inclusión educativa, se observó discrepancias entre los postulados teóricos y prácticos de la educación inclusiva: las planificaciones, metodologías, recursos o apoyos adaptados con respondía a la diversidad del aula. Se observó un proceso poco claro de la clase, desde los objetivos hasta la evaluación. En este escenario, la problemática se centra en que, a pesar del dominio teórico, no se logra concretar un proceso de enseñanza aprendizaje que atienda a la diversidad del aula. Esto limita la participación significativa del estudiantado, especialmente de aquellos con discapacidad intelectual y parálisis cerebral.

Los docentes en lo conceptual muestran una base teórica sólida que les permite comprender la diversidad. No obstante, en lo procedimental las actividades que implementan mayoritariamente no siguen una secuencia pedagógica clara. La falta de estrategias metodológicas diversificadas dificulta la atención a la diversidad, la escasa optimización del tiempo impide desarrollar completamente el aprendizaje desde los objetivos hasta la evaluación. En el plano actitudinal, se observa que algunos docentes muestran interés por

conocer y apoyar a los estudiantes, mientras que otros presentan actitudes que generan expectativas limitadas en función de la discapacidad. A lo referido, esta investigación las denomina competencias docentes, el cual se configura en el objeto de estudio de la misma Esto repercute en la motivación de los estudiantes, quienes no experimentan una plena inclusión en las dinámicas del aula debido a la fatiga, baja atención y falta de conexión con las actividades propuestas. Es importante mencionar que el trabajo en el aula se caracteriza por un ambiente de respeto y que los docentes se muestran abiertos a involucrarse en procesos de formación para mejorar sus prácticas educativas, lo cual apalanca la investigación.

- **Diagnóstico del problema o estado de la situación.**

Para obtener una comprensión profunda de la situación actual respecto a las competencias docentes inclusivas, se aplicaron entrevistas semiestructuradas a 5 docentes. Además, se realizaron observaciones directas durante las prácticas preprofesionales, con el fin de contrastar lo expresado en las entrevistas con las acciones llevadas a cabo en el aula.

A partir de las entrevistas, los docentes destacaron la importancia de articular la teoría con la práctica para comprender la diversidad del aula. Se evidenció que algunos enfrentan dificultades debido a la falta de un currículo adaptado a la educación especial, por lo que realizan ajustes constantes a las planificaciones sin una guía clara. En cuanto al término de competencias inclusivas una docente manifestó no conocer sobre el tema, mientras que otros lo relacionan con habilidades para adaptar contenidos, generar actividades lúdicas. Además, se resaltan actitudes como la empatía, y el compromiso de una formación continua con elementos esenciales del rol de un docente inclusivo. No obstante, también emergen problemas institucionales, como la sobrepoblación de estudiantes, falta de recursos y materiales educativos, colaboración de la familia, etc. Al final de las entrevistas, todos los docentes coinciden en la necesidad de fortalecer su formación continua para mejorar la atención a la diversidad. Con la información que se registra en este apartado, se responde este indicador: Tiene disposición para la reflexión y la mejora continua (Ver anexo 1)

Con el registro de información en los diarios de campo se evidencia que varios docentes enfrentan dificultades para desarrollar competencias docentes inclusivas en su práctica diaria. Los docentes 1,2 y 3 expresan insatisfacción por la escasa colaboración familiar y la falta de materiales para trabajar, lo que obliga a buscar otras alternativas de trabajo que no atienden a la diversidad del aula. La docente 3 evidencia una complicación en cuanto a realizar planificaciones y en el manejo del aula, al no tener un perfil profesional orientado a la educación, se complica al no reflejar actitudes positivas hacia los estudiantes. Por otro lado, las docentes 1 y 2 muestran un mayor compromiso en el trabajo colaborativo para manejar el aula y crear un ambiente más amigable, esto refleja el trabajo en ciertas competencias como el trabajo colaborativo, actitudes y valores inclusivos. Los docentes 4 y 5 poseen un mayor conocimiento sobre la condición de los estudiantes, lo que les permite generar actividades con mayor personalización. En este aspecto las competencias docentes inclusivas son desarrolladas de forma desigual: mientras algunos docentes demuestran empatía, adaptabilidad y trabajo colaborativo, otros presentan vacíos formativos que afectan la calidad del proceso educativo. Con la información que se registra en este apartado, se responde estos indicadores: Diseña currículos o planificaciones accesibles y adaptables a la diversidad del aula, Implementa estrategias didácticas inclusivas. (Ver anexo 2)

El análisis documental de la propuesta institucional demuestra que el objetivo principal es generar una atención integral a los niños/as con discapacidad, promoviendo su inclusión social con una educación especializada, mediante el uso de recursos sensoriales, tecnológicos y atención en otras áreas de salud. Pero a pesar de contar con un documento institucional que promueven la inclusión, se identifican dificultades en la aplicación de estos en la práctica diaria de competencias docentes inclusivas. Lo que impulsa a fortalecer el indicador de, maneja normativas, políticas inclusivas y las incorpora a su práctica. Es importante resaltar que la propuesta institucional analizada sigue en ajuste y no se evidencia más información sobre el perfil docente que requiere la institución. Los documentos reflejan que los docentes enfrentan barreras para adaptar adecuadamente destrezas al contexto real del aula, limitando la participación del estudiante Con la información que se registra en este

apartado, se responde estos indicadores: Identifica los enfoques pedagógicos inclusivos, Maneja normativas, políticas inclusivas y las incorpora a su práctica. (Ver anexo 3)

2.6.2 Triangulación de datos

Para garantizar la validez de los resultados se aplicó la técnica de triangulación de datos, El autor Aguilar et. al (2015) define a la triangulación como "Referida a la aplicación de diversos métodos en la misma investigación para recabar información contrastando los resultados, analizando coincidencias y diferencias." (p.74). Con el fin de comparar lo obtenido mediante distintas técnicas e instrumentos de recolección de información, lo que permitió contrastar distintos puntos de vista y obtener una comprensión más completa del desarrollo de competencias inclusivas.

Tabla 3:

Triangulación de datos obtenidos

Categoría de análisis	Subcategorías	Indicadores	Coincidencias en los resultados	Diferencias en los resultados	Conclusión / Problemática central
Competencias docentes inclusivas	**Prácticas inclusivas**	- Conoce la diversidad del estudiantado. - Identifica los enfoques pedagógicos inclusivos. - Maneja normativas y políticas inclusivas.	La mayoría de los docentes entrevistados afirman estar familiarizados con la diversidad en el aula, conocimiento atribuido a su experiencia y formación. Observaciones destacan aplicación de enfoques y políticas inclusivas.	Solo tres docentes aplican enfoques inclusivos y no de forma efectiva. Un docente carece de conocimiento sobre políticas educativas.	Existe conocimiento general, pero no se refleja plenamente en la práctica educativa, especialmente en lo relacionado con políticas y enfoques inclusivos.
	Proceso pedagógico	- Diseña currículos o planificaciones accesibles y adaptables - Implementa estrategias didácticas inclusivas. - Gestiona un aula inclusiva.	Las planificaciones están estructuradas por dominios e integran algunas actividades personalizadas.	Se usan verbos complejos no adecuados. No se ejecuta correctamente la planificación. Falta de evaluación y uso del ciclo de aprendizaje completo.	Las competencias inclusivas para aplicar lo planificado son limitadas. Hay fallas en la ejecución metodológica y evaluación de la clase lo que afecta un aprendizaje inclusivo.
	Actitudes y valores	- Demuestra empatía hacia el estudiantado. - Valora la	Relación cercana entre docentes y estudiantes. Todos valoran la mejora	Una docente no conoce el concepto de competencias. Algunos docentes no	Aunque hay buena actitud, falta comprensión clara del concepto de

	diversidad como recurso. - Disposición para la mejora continua.	continua. Reflexionan sobre la práctica docente.	logran definirlas con claridad.	competencias, lo cual limita su desarrollo intencionado.
Desarrollo profesional	- Aplica lo aprendido en capacitaciones. - Busca recursos educativos inclusivos.	Todos han recibido capacitaciones y reconocen la importancia del trabajo colaborativo.	La mayoría no aplica lo aprendido en las capacitaciones. Dificultades para trabajar con colegas de otras áreas. Falta dominio en planificación y normativas.	La formación no se transfiere adecuadamente al aula. El trabajo colaborativo se ve limitado por falta de coordinación entre docentes.

2.6.3 Análisis e interpretación de la información

A partir de la triangulación de información recogida, se evidencian coincidencias significativas en torno a las competencias docentes inclusivas, en la competencia referida a prácticas inclusivas la mayoría de los docentes están familiarizados con la diversidad del estudiantado, sin embargo, solo tres docentes conocen sobre políticas, normativas y enfoques educativos inclusivos. Este conocimiento, aunque presente en el plano, no se refleja en el trabajo práctico del docente. Es decir que, se observa un sesgo entre lo conceptual y lo procedimental ya que, aunque se conozca sobre inclusión y se generen documentos escritos o políticas inclusivas esto no garantiza que se apliquen en el contexto real del aula. Ante ello, Gimeno (1998) menciona que para los docentes es un problema real trabajar con la creciente diversidad que cada vez están presentes en las aulas, sin embargo, es inevitable pensar que los docentes participantes han pasado por distintos procesos de formación de grado y maestría. Marcelo (2009) revela una brecha entre el conocimiento de la teoría y la aplicación en contextos reales. Podríamos mencionar que esto se relaciona con una formación docente desordenada, poco reflexiva y con una concepción pasiva de los participantes.

Con relación a la competencia del proceso pedagógico, se observa que las planificaciones están estructuradas por dominios, pero se incluyen algunos verbos complejos y poco adecuados para la población con la que se trabaja, pero si incluyen algunas actividades personalizadas, lo que denota un intento por planificar para la diversidad. Sin embargo, en el plano procedimental la ejecución de las actividades se queda a un nivel superficial ya que no observa un proceso claro del ciclo del aprendizaje. Además, algunos recursos que se utilizan no responden a la diversidad del aula lo que limita la participación de los estudiantes, el proceso de la evaluación se limita únicamente a hojas de registro, con actividades de señalar u observar imágenes lo que resulta poco favorable. Este tipo de evaluación no permite evaluar de manera clara y completa los aprendizajes tanto académicos como de la vida diaria, evidenciando la necesidad de diversificar los instrumentos y las estrategias evaluativas para garantizar la participación de todos. Pontes (2022) menciona que el docente necesita un espacio de reflexión para evitar caer en la monotonía en cuanto a planificaciones o actividades, ya que con el tiempo el trabajo práctico se ve afectado. Además, la falta de conocimiento claro sobre normativas, la escasa aplicación de lo aprendido refuerza la necesidad de fortalecer las competencias. Estos hallazgos permiten confirmar que el

problema identificado es la insuficiencia en el desarrollo y aplicación de competencias docentes inclusivas para la atención a la diversidad en el instituto; esto requiere ser abordado mediante una propuesta formativa pertinente.

Especialmente en la competencia de actitudes y valores, mediante la triangulación de datos se determinó que la mayoría de los docentes demuestran valores como el respeto y la solidaridad. En cuanto, a las actitudes sobresalen la empatía y la disposición para trabajar con la diversidad. No obstante, se evidencia que, en ciertos momentos de la ejecución de actividades, los docentes tienden a sobrevalorar las dificultades del estudiantado, asumiendo que no pueden realizar ciertas actividades. Como consecuencia son los mismos docentes quienes terminan realizando las tareas, sin respetar el ritmo y estilo de aprendizaje de los estudiantes lo que limita la participación activa dentro del aula. En esta misma línea, Angenscheid y Navarrete (2017) manifiestan que las actitudes y valores, se van adquiriendo a lo largo de la trayectoria de los docentes, las mismas pueden influir en la atención a la diversidad o en la percepción que se tiene sobre el tema y por tanto en la actitud hacia la educación inclusiva.

Por último, en el desarrollo profesional todos los docentes realizan cursos de formación del ministerio de educación u otras entidades, se observa que no lo aplican lo aprendido dentro de las aulas, esto se debe a que las actividades que realizan son más de tipo memorístico, se trata de generar conocimiento con actividades que en su mayoría no se relacionan con la realidad de cada aula. Esto evidencia la importancia de generar propuestas de formación que integren competencias inclusivas, partiendo desde lo que ya conocen los docentes hacia actividades más prácticas que puedan aplicar en su contexto real. Este reconocimiento a la mejora continua es un acierto para avanzar hacia un cambio de concepción del rol del docente y su desarrollo de competencias inclusivas. Como menciona Zubiria (2006) estas competencias inclusivas deben estar ligadas al desarrollo humano y valorativo.

- **La hipótesis acción o acción estratégica**

Una vez recolectada y analizada la información las investigadoras asumen un rol activo en la planificación y ejecución de las acciones, tomando decisiones fundamentadas. En este caso tomamos el aporte Durston y Miranda (2002) a diferencia de los enfoques tradicionales, donde el investigador se limita a observar e interpretar la realidad educativa, en este caso la presente investigación-acción establece una relación colaborativa entre investigadoras e investigados. De esta forma, no solo se analiza la práctica docente, sino que se interviene directamente para diseñar un plan de formación en competencias docentes inclusivas en modalidad híbrida a través de una plataforma virtual que incluya actividades prácticas como: documentos, foros, lecturas y videos, etc., permitiendo un aprendizaje autónomo, flexible y centrado en el docente, entonces se fortalecerá la aplicación de las competencias mencionadas, mejorando la atención a estudiantes con parálisis cerebral y otras discapacidades, promoviendo la autonomía y el desarrollo profesional continuo de los docentes.

2.6.4 Acción

En esta fase se desarrollan las acciones derivadas de los resultados obtenidos en la etapa de planificación y la hipótesis acción-estrategia los cuales revelan falencias en las competencias inclusivas especialmente en los ámbitos del proceso pedagógico, desarrollo profesional, actitudes - valores y prácticas inclusivas. Por lo tanto, se asume una postura desde la formación continua basada en los aportes del libro “Prácticas pedagógicas y formación de maestros” Barrantes (2018) enfocada en la práctica y la reflexión pedagógica de los docentes. Esta formación combina directamente la enseñanza en el aula con la retroalimentación o reflexión constante y fomentando la autonomía y la confianza en el profesionalismo de los docentes. Para llevar a cabo este enfoque a la práctica, se consideró un plan de formación, basado en un diseño instruccional, como menciona Gagné (1984) “es comunicar principios del diseño y elaboración de planes y procedimientos para la enseñanza.”(párr.7)). El mismo se concibe como una secuencia organizada para el aprendizaje, diseñada para desarrollar competencias específicas. Es decir que el diseño

instruccional nos permite organizar las actividades de forma lógica y secuenciada, de modo que el plan de formación se concrete como un conjunto estructurado de actividades, estrategias y recursos, alineados con los objetivos de aprendizaje pensados para el contexto real de los docentes. De esta manera es congruente con la investigación-acción ya que nos permite vincular la reflexión de la práctica docente, generando espacios de transformación y mejora personal.

Gagné (1984) propone el siguiente diseño:

- Preparación para el aprendizaje: basado en captar la atención, dar a conocer los objetivos, y activar los conocimientos previos.
- Desarrollo del aprendizaje: se presenta el contenido, se orienta el aprendizaje y poner la práctica de lo aprendido y brindar una retroalimentación.
- Aplicación y consolidación: evaluar lo aprendido y reforzar la práctica en contextos reales.

Para la configuración de actividades y ejecución del plan de formación, en una etapa preliminar se aplicaron y analizaron entrevistas a expertos en educación inclusiva, con el objetivo de recolectar información, aportes o recomendaciones para la elaboración de actividades del plan de formación. Para elegir a los expertos se tomó en cuenta las siguientes consideraciones:

- Formación y experiencia en educación inclusiva y atención a la diversidad.
- Participación en procesos de formación docente o diseño curricular inclusivo.
- Experiencia en gestión y liderazgo docente sobre políticas y normativas inclusivas.

La colaboración de los expertos fue voluntaria, respetando su decisión de participar y motivados por su interés en contribuir al fortalecimiento de competencias docentes inclusivas en el contexto estudiado. Para ello, desde un ámbito amplio los expertos destacan el valor de generar procesos formativos inclusivos desde la etapa universitaria y en distintas carreras, con el fin de desarrollar competencias inclusivas en distintos contextos. Los mismos

consideran que se debe cambiar la mirada hacia la discapacidad, y considerar las distintas habilidades o potencialidades de los estudiantes.

Entre las distintas competencias inclusivas que debe desarrollar y aplicar un docente en la actualidad, los expertos destacan obtener competencias en el ámbito del proceso pedagógico, es decir que se conozcan los aspectos básicos del ¿Cómo enseñar?, acompañado de buscar la eliminación de barreras en los distintos ámbitos educativos. Además, destacan la importancia del trabajo colaborativo con otros profesionales de distintas áreas, sumado a ello desarrollar competencias comunicativas, tecnológicas y actitudinales. Ante lo mencionado, se resalta la importancia de generar estas competencias inclusivas con el propósito de generar elementos educativos como: objetivos, destrezas, evaluaciones, recursos etc., que respondan realmente a la diversidad de las aulas. (ver anexo 4)

Considerando lo mencionado por los docentes y los expertos, las actividades planteadas se organizan en módulos, y cada módulo responde directamente a una competencia donde se identificaron falencias en los docentes. Aunque se optó por asignar nombres más llamativos a cada módulo, esto no implica que se desconecten de las competencias, por el contrario, mantienen una relación entre ellas. Cada actividad se desarrolla siguiendo el ciclo del aprendizaje (anticipación, construcción, consolidación y evaluación.) partiendo desde los conocimientos previos de los docentes. Todas las actividades fueron diseñadas por las investigadoras, utilizando una variedad de recursos garantizando que cada actividad de trabajo los componentes de la competencia: conceptual, procedimental y actitudinal. Garantizando que sean pertinentes y aplicables dentro del contexto real.

Desarrollo de la acción

Para el desarrollo y ejecución del plan de formación se generaron 3 módulos, acorde a las competencias inclusivas mencionadas en la figura 3 como son: desarrollo profesional,

proceso pedagógico y prácticas inclusivas. Para obtener un aspecto más enriquecedor, en la configuración de las actividades se trabajó de manera integradora dos competencias: el trabajo colaborativo y actitudes- valores. Con el objetivo de fortalecerlas de manera transversal. Siguiendo esta lógica, se estableció trabajar mediante "encuentros" virtuales y presenciales, los mismos están estructurados en una secuencia pedagógica (anticipación, metodología, construcción, evaluación) Todos estos elementos están detallados particularmente el capítulo III del diseño de la propuesta. A continuación, se presenta un fragmento de la organización de actividades a desarrollar en el plan de formación.

Tabla 4

Fragmento del módulo 1 creado para el plan de formación.

Módulo 1: *Ser un docente inclusivo: reflexiones desde la práctica.*

En este primer módulo se centra en recoger y analizar vivencias significativas a lo largo de la trayectoria profesional de los participantes, con el fin de reflexionar críticamente sobre los principios de la educación inclusiva y su aplicación en la práctica docente. A través de este proceso, se busca que cada docente construya un concepto propio y fundamentado de lo que significa ser un docente inclusivo, reconociendo los retos, estrategias y valores que implica esta labor. De manera que este módulo establece una conexión directa entre la experiencia personal de los docentes y los fundamentos teóricos sobre competencias inclusivas. A continuación, se detallan de manera ordenada y específica los aspectos generales que conforman el Módulo 1.

ELEMENTO	***DETALLE***
OBJETIVO DEL MÓDULO	Elabora una definición de docente inclusivo a partir de la propia experiencia de los docentes en conexión con los

	referentes teóricos de la educación inclusiva.
COMPETENCIAS A DESARROLLAR	*Generales: Comunicación asertiva* *Específicas: Desarrollo profesional, actitudes y valores.*
CONTENIDOS	*Conceptual:* Educación inclusiva: fundamentos, principios y retos. El rol del docente en una educación inclusiva: ¿Qué significa ser un docente inclusivo? ¿Cuáles son las características de un docente inclusivo? Procedimental: Reflexiona sobre la experiencia personal, organizando ideas y argumentos de manera coherente. Actitudinal: Promueve el respeto por la diversidad y actúa con compromiso con la inclusión educativa.
DURACIÓN ***MODALIDAD***	*2 encuentros* *Virtual*

Encuentro 1	**Miradas iniciales sobre la docencia inclusiva**
Anticipación	Foro reflexivo inicial: ¿Qué significa para mí ser un docente inclusivo? Como actividad inicial, se propone la participación en un foro reflexivo en el que los docentes compartirán sus ideas, percepciones y experiencias sobre el significado de ser un docente inclusivo. Esta actividad tiene como finalidad activar los conocimientos previos, reconocer la diversidad de trayectorias profesionales y generar un espacio de reflexión colaborativa. Indicaciones

	Cada participante redactará un mensaje expresando su perspectiva sobre la docencia inclusiva. En su intervención podrá abordar aspectos como: ● Retos y desafíos presentados en su práctica profesional. ● Estrategias aplicadas en contextos diversos ● Aportes que la inclusión ha generado en su desarrollo profesional. Al final cada participante deberá comentar o aportar constructivamente en al menos una intervención realizada por otro compañero.
Metodología	Aprendizaje basado en la reflexión.
Construcción	Lectura y organización de ideas ¿Qué significa ser un docente inclusivo? A partir de la reflexión inicial sobre el significado de ser un docente inclusivo, se propone la lectura individual del artículo titulado "El rol del docente en la educación inclusiva". Esta actividad ayuda a la comprensión conceptual del tema, contrastando las experiencias personales con aportes teóricos. Indicaciones Luego de la lectura, cada participante deberá realizar una reflexión individual y elaborar un organizador gráfico sencillo (manual o digital) en el que se presenten las ideas principales del artículo. Además, se deberá incluir una reflexión escrita breve, donde se analicen si algunas de las pautas propuestas en el texto han sido aplicadas en su práctica docente, y cómo estas han contribuido al fortalecimiento de su rol como educador inclusivo.
Consolidación	Perfil del docente inclusivo ideal Como actividad final, y tras una reflexión previa basada en sus experiencias personales con la inclusión, cada participante elaborará una silueta del cuerpo humano. Alrededor de esta figura escribirán las características esenciales que consideran fundamentales para definir el perfil del docente inclusivo ideal. Esta actividad permitirá consolidar y sintetizar las ideas trabajadas durante el primer encuentro, facilitando la visualización de las competencias, actitudes y valores claves para una práctica inclusiva.
Recursos	imágenes, cartulinas, goma, lápiz, pinturas, aula virtual Link del artículo: file:///C:/Users/WINDOWS/Downloads/Dialnet-ElRolDelDocenteEnLaEducacionInclusiva-7467933.pdf

Evaluación	La evaluación se centrará en la elaboración de la silueta con las características esenciales del docente inclusivo ideal, valorando la capacidad de síntesis y reflexión de cada participante. Para la misma se usará una rúbrica sencilla.

Inicialmente se parte desde la creación del plan de formación virtual, basada en actividades reflexivas y creativas donde el docente tiene un rol más activo en su aprendizaje. La propuesta se encuentra en el apartado de cursos extracurriculares de la plataforma EVEA de la Universidad Nacional de Educación. De esta manera definimos, el número de módulos, encuentros, metodología, evaluación y el cronograma de ejecución.

Tabla 5

Organización y distribución de módulos, encuentros, metodología y cronograma tentativo de ejecución.

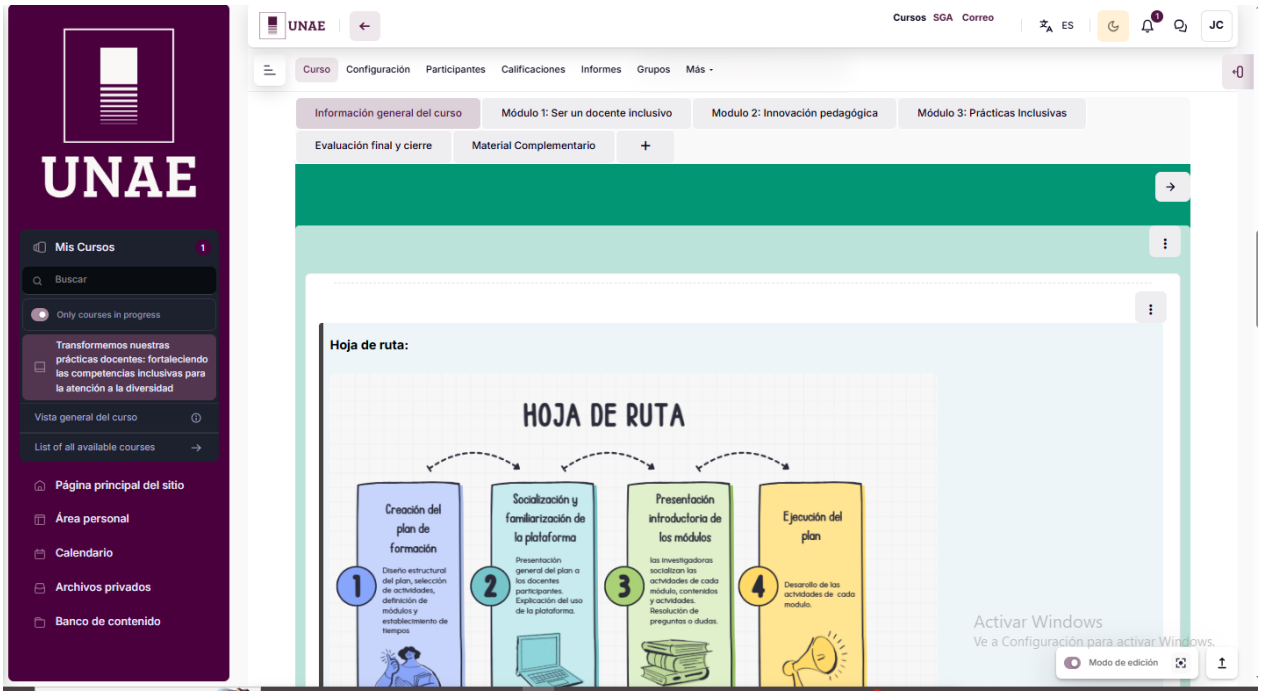
N.º	Nombre del módulo	N.º de encuentros	Metodología	Cronograma de ejecución
1	Ser un docente inclusivo: reflexiones desde la práctica.	2 (virtual)	Aprendizaje basado en la reflexión y participación, audiovisual o creativa y experiencial.	Semana 1
2	Innovación Pedagógica: diversidad en el aula	3(hibrido)	Trabajo colaborativo, aprendizaje basado en juegos, aprendizaje basado en el pensamiento y descubrimiento	Semana 2

3	Prácticas inclusivas	4 (Hibrido)	Aprendizaje significativo, aprendizaje basado en la reflexión crítica, trabajo colaborativo	Semana 3 y 4
4	Evaluación y cierre	1 (presencial)	Grupo focal, relatorías, encuesta	Semana 4

En la semana uno, parte desde la socialización del plan, aquí con los participantes de manera presencial se les instruyó sobre el manejo de la plataforma. Se procedió con el acceso a la web EVEA y al curso denominado "Transformemos nuestras prácticas docentes: fortaleciendo competencias inclusivas para la atención a la diversidad.", donde se registraron las credenciales personales de cada usuario. Posteriormente se explicó el formato de la plataforma, así como los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales a desarrollar en cada uno de los módulos. Además, se aclararon dudas sobre cómo subir a la plataforma las respectivas actividades.

Figura 4

Captura de pantalla del entorno virtual híbrido, titulado: Transformemos nuestras prácticas docentes: fortaleciendo competencias inclusivas para la atención a la diversidad.

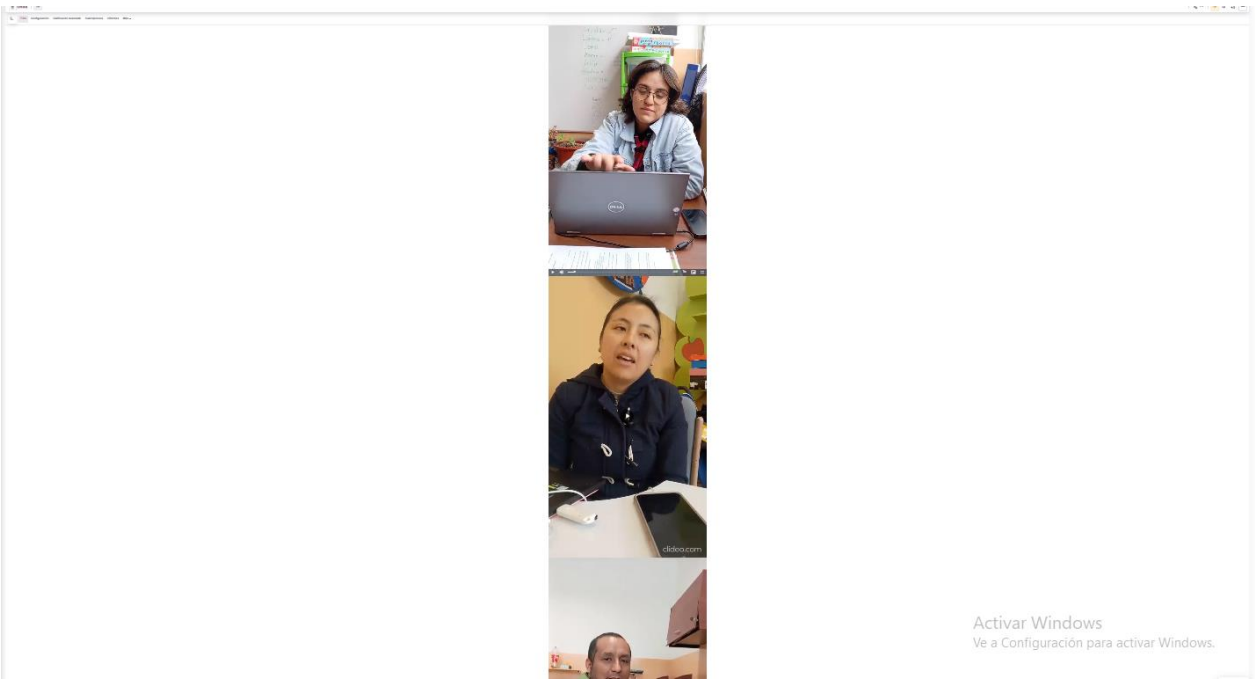


Nota. Los docentes navegaron por la plataforma a manera de familiarización, con el entorno virtual.

Previo a que los participantes empiecen con las actividades, se realizó un video foro, con las perspectivas iniciales que tenían sobre el plan de formación. Entre algunas, opiniones se destacan la curiosidad por conocer el tipo de actividades, actualizarse en nueva información respecto a la inclusión y expectativas positivas.

Figura 5

Video foro inicial.

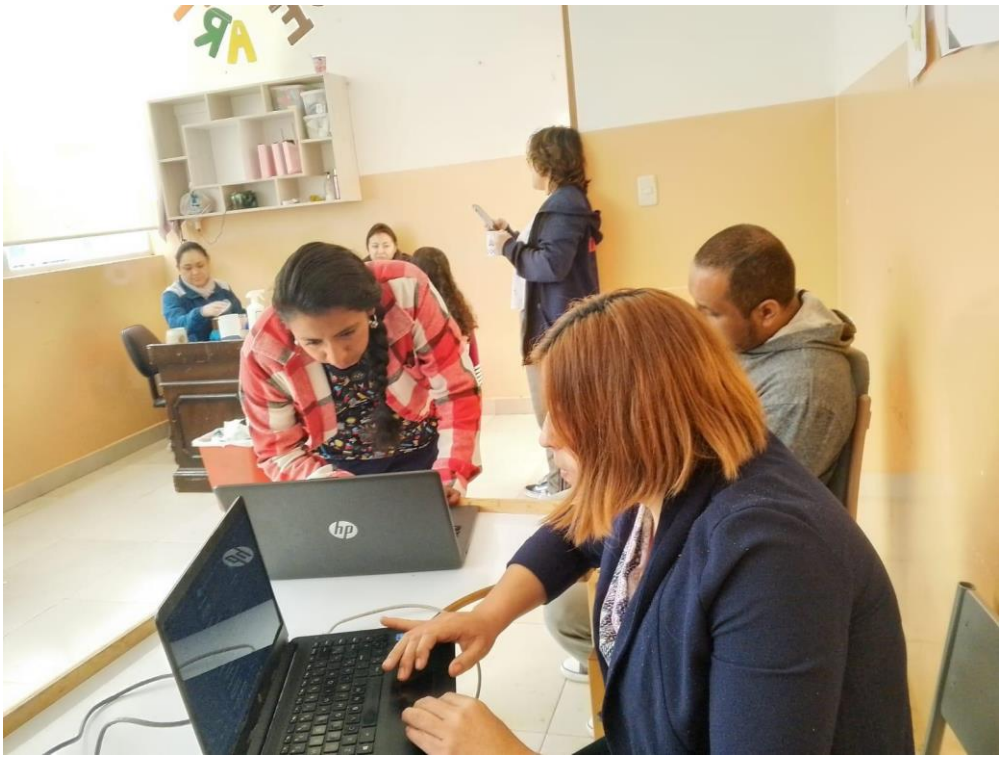


Nota. El video foro se realizó con todos los docentes participantes. Los mismos firmaron un consentimiento informado para realizar las distintas actividades.

Cada participante realizó las actividades semanalmente acordes a sus tiempos y espacios libres, las facilitadoras estuvieron presentes en algunos encuentros para despejar dudas o preguntas que surgieron durante el proceso.

Figura 6

Ejecución del plan de formación



Nota. Fotografía real tomada por las investigadoras después de los encuentros.

A manera de ejemplificación de las actividades realizadas en el plan de formación, presentamos 2 figuras de las tareas realizadas en cada módulo.

Figura 7

Actividad del Módulo 1 (encuentro 2) Ser un docente inclusivo: del análisis a la acción.

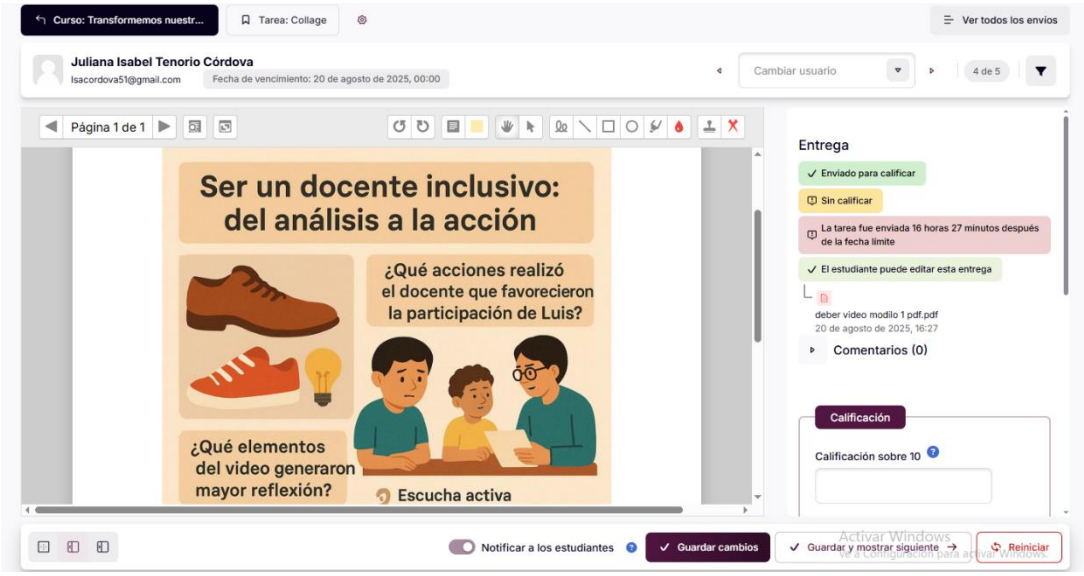
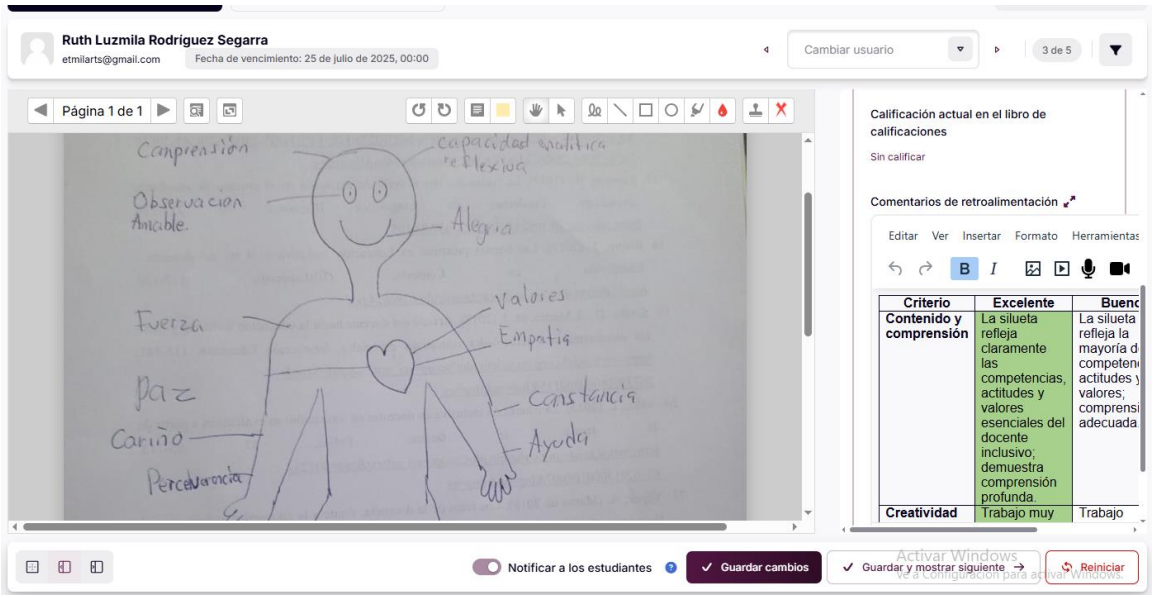


Figura 8

Actividad del Módulo 1 (encuentro 1) Perfil del docente inclusivo ideal.



2.6.5 Observación

Una vez ejecutado el plan de formación, se inicia con la fase de observación la misma tuvo como propósito recolectar y analizar información sobre el desarrollo de competencias inclusivas a lo largo del desarrollo del plan de formación. Esta fase posibilita recolectar datos importantes y verídicos, en torno a la participación de los docentes en cuanto a opiniones, dificultades y posibles mejoras. Es importante destacar que al momento se logró ejecutar con los participantes solo 2 módulos, por el motivo de tiempo y el proceso reflexivo y constructivo que observamos que se fue desarrollando en cada docente.

Para la recopilación de la información se emplearon varias técnicas, entre ellas la relatoría, los autores Arenas et. al. (2014) definen que “La relatoría sirve para dar cuenta de los progresos que él ha hecho en su investigación mostrando cuáles han sido sus dificultades teóricas y metodológicas, y aportando sugerencias útiles para el grupo.” (p.1) Esta técnica fue empleada al finalizar la etapa de inducción y al cerrar el módulo dos, es importante destacar que los resultados conseguidos, permitieron conocer las expectativas de los participantes antes de empezar el plan de formación y a la mitad del mismo para evaluar los alcances obtenidos. Entre los hallazgos destacan principalmente, la buena disposición de los

docentes al iniciar las actividades en la plataforma además es interesante mencionar que la mayoría de los participantes, otorgan un valor admirativo a las capacitaciones, en este caso en función de las horas acreditadas o de la obtención de una certificación, más que por los aprendizajes adquiridos, la reflexión o su aplicabilidad en el contexto real. De la misma manera se identificó, la concepción de que el plan de formación mantiene una estructura jerárquica es decir que, se asume que existe una figura que se encuentra por encima del grupo, dificultando que el mismo sea entendido como un diálogo horizontal, flexible y de participación. (ver anexo 5)

Durante el desarrollo de las actividades del módulo 1 y 2, se realizaron las respectivas retroalimentaciones en la plataforma, cada actividad realizada por los docentes mostró organización, pertinencia con los textos proporcionados y creatividad. En la situación de soluciones para casos reales, se evidenció ciertas dificultades al momento de elaborar planificaciones, estrategias o recursos que atiendan a la diversidad, sin embargo estas dificultades se fueron aclarando al momento de hacer un análisis más profundo de cada caso, lo que evidenció que los participantes necesitan un tiempo de reflexión, al momento de elaborar estos elementos, ya que tienden a llevar este proceso de elaboración de planificaciones u otros elementos como rutinario lo que afecta directamente al proceso de aprendizaje. La retroalimentación brindada por el grupo facilitador y de acompañamiento, fue redactada de manera reflexiva y motivadora. El primer módulo cerró con una encuesta de satisfacción y retroalimentación que tuvo como objetivo identificar los aspectos positivos o mejoras sobre el módulo 1. Los participantes mencionaron que “las actividades planteadas realmente permiten reflexionar sobre las fortalezas, debilidades y el rol que estamos asumiendo como docentes, y nos permitan realmente conectar con las experiencias que hemos vivido que no se ligan a responder teóricamente sí o no”, “el tiempo fue un factor negativo, puesto que las actividades eran interesantes y requerían de reflexión”, “la información que se presenta en la plataforma es actuales”. (ver anexo 6)

A manera de un cierre parcial se usó el grupo focal como técnica. Según Hamui-Sutton et al. (2012) “La técnica de grupos focales es un espacio de opinión para captar el

sentir, pensar y vivir de los individuos, provocando auto explicaciones para obtener datos cualitativos." (p.56) El grupo focal tuvo como objetivo, recoger las percepciones de los participantes sobre la importancia del desarrollo de competencias inclusivas y la reflexión propia sobre su rol. Los docentes coincidieron que la estructura de las actividades del plan de formación podría mejorar en cuanto a su organización y extensión. Uno de ellos mencionó "no tenía ninguna expectativa antes de empezar el curso, pero con las actividades del primer módulo comencé a comparar lo que hacía en mi aula con la teoría". Dos docentes manifiestan que en la competencia inclusiva del proceso pedagógico es donde más pudieron reflexionar, uno de ellos manifestó "la actividad de la planificación fue la más significativa para mí, puesto que tenía que realizar una planificación y revisar si realmente era inclusiva, en ese momento comencé a analizar lo que había escrito y me di cuenta de que los verbos no eran los correctos y también le di importancia al ámbito emocional de mis estudiantes". Los mismos docentes coinciden en que el plan de formación fue un aspecto positivo que les invito a repensar sobre la rutina o la forma mecánica en la que realizan los elementos educativos. Señalaron que es necesario una base teórica, pero que realmente el rol del docente y el desarrollo de competencias juegan un papel importante en la educación especializada, comentan que hasta ahora no habían sentido la necesidad de reflexionar en su labor en él y como esta estaba impactando en el proceso de enseñanza aprendizaje de sus estudiantes. (ver anexo 7)

2.6.4 Reflexión

Frente a los hallazgos encontrados en la aplicación parcial de la propuesta, como investigadoras es crucial reflexionar sobre algunos factores interesantes que favorecieron y limitaron el plan de formación realizado. Entre ello, es clave mencionar que en los procesos de formación docente realmente se dé una voz a los participantes. El autor Domingo (2021) acentúa que **"**La práctica reflexiva constituye hoy una opción formativa innovadora que articula profunda y significativamente el conocimiento teórico y el conocimiento práctico en los docentes que buscan mejorar su desempeño profesional." (párr. 5). De la misma manera Huarachi (2004) manifiesta que "Hoy en día, se hace necesario poner en marcha programas a mediano y largo plazo orientados a formar profesores autónomos, reflexivos, críticos…"

(p.27). En consideración a ello, el plan de formación ejecutado tiene estos componentes que mencionan los autores, las actividades brindan la posibilidad de que realmente los docentes reflexionen, construyan y sobre todo tomen decisiones importantes en el ámbito educativo que realmente respondan a la diversidad de la actualidad.

Teniendo en cuenta, es vital resaltar que se debe cuestionar y cambiar la visión hacia los procesos formativos, estos deben orientarse a la actualización, aprendizaje y sobre todo a la aplicación, por supuesto no dejando de lado su valor administrativo de acreditación de horas y certificación. La autora Pontes (2022) afirma que "Una cuestión relevante es que esa formación continuada debe estar relacionada a las competencias del siglo XXI que propone directrices donde sus capacidades cognitivas sean paralelas a otras competencias como psicosocial, emocional, inter e intrapersonal de igual valor.". Considerando esta afirmación, sin duda un resultado positivo del plan de formación realizado es que invitó realmente a los docentes a replantear y reflexionar sobre cuál es el rol de un docente inclusivo y que competencias se deben desarrollar, junto con una nueva concepción de las capacitaciones en las que se debe considerar el diálogo horizontal entre actores, y sobre todo la práctica reflexiva.

En esta misma línea, como un resultado en el fortalecimiento de competencias inclusivas, se ha logrado esta parte reflexiva en los docentes, principalmente en la competencia de proceso pedagógico, los participantes realmente analizaron la importancia del tiempo para planificar o realizar otros elementos educativos y que se debe evitar caer en el mecanismo o la rutina. De igual importancia, un avance significativo es el reconocimiento de la importancia y el papel de un docente inclusivo en la educación. García et al. (2014) resalta que "El docente debe ser apto para desarrollar una serie de competencias que favorezcan un verdadero aprendizaje de los alumnos y que este sea verdaderamente significativo, claro a través de una enseñanza certera." (p.31).

Ante todo, lo expuesto en la presente reflexión y discusión de resultados como investigadoras planteamos la importancia de crear planes de formación, capacitaciones y cursos, más activos, donde los participantes sean activos creativos y realmente alimenten su

perfil docente, partiendo desde su experiencia y su autonomía al momento de reaprender. Estos espacios reflexivos, son la clave para el desarrollo de competencias inclusivas, cuando el docente empieza a cuestionar su propio proceder en la educación, se abre una oportunidad de mirar hacia el interior de su práctica docente e identificar debilidades, fortalezas y posibilidades de mejora. Este cuestionamiento permitirá que exista realmente un fortalecimiento en las competencias inclusivas y contribuir a un proceso de enseñanza aprendizaje verdaderamente inclusivo.

Es esencial mencionar que, para ofrecer mayor claridad y estructura en cuanto a la configuración del plan de formación, se ha elaborado un capítulo III, en donde se encuentran detallados todos los aspectos claves del plan de formación.

Capítulo III

Diseño de la propuesta plan de formación

Transformemos nuestras prácticas docentes: fortaleciendo competencias inclusivas para la atención a la diversidad.

3.1Antecedentes

En nuestro contexto, la atención a la diversidad especialmente en los contextos especializados es uno de los retos más relevantes, ya que involucra reconocer, valorar y responder a las características, potencialidades y habilidades de los estudiantes. De esta manera, la UNESCO (2008) sugiere que para responder a la diversidad “Gran parte de la formación que necesitan los docentes en relación con la práctica inclusiva puede realizarse durante la formación inicial ordinaria o por medio de cursillos de formación en el empleo” (p. 33). En otras palabras, esto refuerza la idea de crear espacios de formación constructivos y reflexivos que de manera progresiva garanticen un desarrollo de competencias inclusivas.

Considerando el mismo tema, el Ministerio de Educación del Ecuador (2011) menciona que es fundamental que el docente tenga la capacidad de responder a las heterogeneidades del aula. El mismo plantea que los educadores desarrollen competencias inclusivas que les permitan enseñar a los estudiantes, organizar el aula para todos, favorecer

el desarrollo social y emocional de los estudiantes, trabajo en equipo, trabajo con las familias. Por ello surge la necesidad, de discernir dos conceptos clave: educación especial y educación inclusiva, comprendiendo que la inclusión no solo es brindar una atención individualizada de necesidades específicas, sino que es un proceso amplio que implica transformar los espacios, prácticas y elementos pedagógicos que garanticen la participación de todos los estudiantes.

En el instituto de educación especializada, donde se desarrolló la propuesta, se evidenció un gran compromiso docente, pese a esto existe la necesidad de fortalecer las competencias inclusivas y que la puesta en práctica de las mismas responda de manera más efectiva a la diversidad. Las capacitaciones previas que han recibido en su trayectoria son poco reflexivas y fragmentadas a la realidad del aula. Bajo esta perspectiva, el presente plan de formación surge como respuesta a la necesidad identificada, proponiendo un proceso reflexivo, constructivo y sobre todo práctico. Para ello, se ha tomado en cuenta la Teoría Andragógica de Malcolm Knowles (1980) quien habla desde un enfoque de aprendizaje en personas adultas, el autor menciona que se genera un aprendizaje más efectivo cuando las mismas personas, parten desde su conocimiento previo y lo relacionan con experiencias de su contexto real, lo que brinda autonomía propia del adulto al tomar decisiones sobre su proceso formativo, su aprendizaje y auto reflexionar sobre su práctica.

Desde esta misma línea, es esencial que una formación continua basada en competencias abarque varios aspectos, en el modelo pedagógico de la Universidad Nacional de Educación, los autores afirman que “Aprender de manera más potente, rigurosa y científica supone cuestionar, desaprender y reconstruir: aprender, desaprender y volver a aprender, evitar la separación de las emociones” (p.11). En esta misma línea, la formación continua docente (FCD) debe, en un principio basarse en las demandas propias del maestro que experimenta la cotidianidad de su aula y en el caso de las instituciones y profesionales que asumen la responsabilidad de organizar y desarrollar los procesos de formación permanente deben partir de la práctica pedagógica de los maestros, para afianzar la identidad de un docente reflexivo y crítico; capaz de adaptar su práctica pedagógica a las necesidades específicas de cada estudiante, especialmente en contextos de educación especializada

(Herrera et al., 2018). Es decir, al formar en competencias el docente tiene la posibilidad de desaprender, aprender y aplicar el trabajo práctico en escenarios reales, no se trata de brindar un recetario para aplicar, sino todo lo contrario impulsar a que el docente ejerza y se afiance en su rol activo en la educación.

Objetivo General:

Fortalecer las competencias docentes inclusivas dentro del instituto educativo especializado, para la atención a la diversidad.

Objetivos específicos:

- Aplicar la propuesta de formación docente hasta el Módulo 2, con el fin de evaluar su eficacia en el fortalecimiento de las competencias inclusivas de los participantes.
- Analizar los resultados obtenidos en la aplicación parcial para ajustar y mejorar las actividades del plan de formación, asegurando que respondan a las necesidades de contexto.

3.2 Justificación

Es esencial considerar que la educación inclusiva no es solo un enfoque pedagógico, sino que parte desde el respeto y valoración de la diversidad. En el contexto especializado, los docentes enfrentan el gran desafío de atender a la diversidad de las distintas aulas, lo que requiere el desarrollo de distintas competencias entre ellas las inclusivas para que se garantice realmente una educación equitativa de calidad y calidez. El plan de formación es un documento organizado que se describe de manera estructurada como se llevara a cabo un proceso de aprendizaje. Según Gagné (1984) lo describe como un diseño instruccional que organiza actividades de aprendizaje de forma secuencial y ordenada permitiendo que se alcancen los objetivos de manera efectiva. En palabras de González (2022) “un plan de formación al docente promueve el aprendizaje significativo mediante el uso de herramientas tecnológicas” (p.180). Asegurando que las actividades sean pertinentes, prácticas y reflexivas. Este plan surge desde la necesidad de fortalecer competencias inclusivas,

brindando a los docentes recursos prácticos y reflexivos que permitan responder con eficacia a la diversidad.

Al poner en práctica estas competencias inclusivas, los docentes no solo van a mejorar su desarrollo profesional, sino que generan competencias del proceso pedagógico para crear espacios de aprendizaje más justos y equitativos. Cada actividad planteada, busca empoderarnos para reconocer las potencialidades de cada estudiante, desde la participación y respeto por las diferencias. De esta manera se contribuye a que los estudiantes compartan un ambiente seguro donde se sientan valorados y motivados con el fin de fortalecer su propio desarrollo integral y sus oportunidades para aprender.

La propuesta del plan de formación surge desde la necesidad en fortalecer competencias inclusivas del proceso pedagógico, desarrollo profesional, prácticas inclusivas y actitudes-valores que representa un gran compromiso con la edificación de educación más inclusiva, donde se considere realmente la ejecución de estos procesos inclusivos en distintos contextos. Al implementar esta propuesta los participantes podrán transformar realmente sus prácticas cotidianas y generar un cambio positivo en la educación, promoviendo equidad, empatía como pilares fundamentales de su labor docente.

3.3 Consideraciones para la implementación de la propuesta

Para la efectividad y éxito en la ejecución del plan de formación se consideraron algunos aspectos como:

- El plan de formación se considera como un proceso de diálogo horizontal entre los guías y los docentes, donde se invita al desarrollo de competencias inclusivas desde auto reflexión y práctica.
- Los participantes disponen de la libertad de opinión y expresión para generar sugerencias respecto a las actividades.
- Se debe potenciar la participación, la reflexión crítica y la construcción conjunta del aprendizaje de los participantes.

- Las actividades se diseñan en base al contexto real y a los estilos o ritmos de aprendizaje de los participantes.
- Se prioriza el aprendizaje y la puesta en práctica contextualizada vinculando la teoría con las situaciones reales de cada aula.
- Es esencial la flexibilidad en la ejecución del plan, respecto a los tiempos y formatos, lo que permite armonizar la formación con la jornada laboral de los docentes.
- Se valora la experiencia previa de los participantes, valorando sus aportes como parte del proceso de aprendizaje.
- La evaluación del plan de formación se centra en el progreso y a la aplicación en la práctica de las competencias inclusivas.

¿A quién va dirigido?

Primordialmente, el diseño de la propuesta está dirigido a los 5 docentes del instituto de educación especial donde se realizó el estudio. No obstante, como investigadoras nuestra visión va más allá, aspiramos desarrollar un proceso de formación que trascienda los distintos contextos educativos. Impulsando el desarrollo de competencias inclusivas en distintas carreras de formación docente y afines, anhelamos contribuir a una educación inclusiva que atienda a la diversidad de manera más eficaz y sostenible.

3.4 Hoja de ruta para la implementación de la propuesta

Con el objetivo de brindar una mejor visualización de las fases usadas para la implementación de la propuesta se presenta la siguiente figura 5.

Figura 9

Pasos para la implementación del plan de formación



En este caso la figura 4 muestra la organización y fases empleadas para la implementación del plan de formación.

- **Fase 1: Creación del plan de formación**

Inicialmente se parte desde la creación del plan de formación virtual, basado en los hallazgos obtenidos mediante la investigación acción. La propuesta se encuentra en el apartado de cursos extracurriculares de la plataforma EVEA de la Universidad Nacional de Educación. De esta manera definimos, el número de módulos, encuentros, metodología, evaluación y el cronograma de ejecución. Los mismos se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 6

Organización y distribución de módulos, encuentros, metodología y cronograma tentativo de ejecución.

N.º	Nombre del módulo	N.º de encuentros	Metodología	Cronograma de ejecución
1	Ser un docente inclusivo: reflexiones desde la práctica.	2 (virtual)	Aprendizaje basado en la reflexión y participación, audiovisual o creativa y experiencial.	Semana 1
2	Innovación Pedagógica: diversidad en el aula	3(hibrido)	Trabajo colaborativo, aprendizaje basado en juegos, aprendizaje basado en el pensamiento y descubrimiento	Semana 2
3	Prácticas inclusivas	4 (Hibrido)	Aprendizaje significativo, aprendizaje basado en la reflexión crítica, trabajo colaborativo	Semana 3 y 4
4	Evaluación y cierre	1 (presencial)	Grupo focal, relatorías, encuesta	Semana 4

- **Fase 2: Socialización y familiarización del plan de formación del plan de formación.**

Esta fase pertenece a la socialización del plan, aquí con los participantes de manera presencial se instruyó sobre el manejo de la plataforma. Se procedió con el acceso a la web

EVEA y al curso denominado “Transformemos nuestras prácticas docentes: fortaleciendo competencias inclusivas para la atención a la diversidad.”, donde se registraron las credenciales personales de cada usuario. Posteriormente se explicó el formato de la plataforma, así como los contenidos conceptuales, procedimentales y actitudinales a desarrollar en cada uno de los módulos. Además, se aclararon dudas sobre cómo subir a la plataforma las respectivas actividades.

- **Fase 3: Ejecución del plan de formación.**

  La fase de ejecución del plan de formación se realiza después de la inducción, aquí los docentes realizan las respectivas actividades acorde a los tiempos que consideren pertinentes. El equipo facilitador, es quien responde las dificultades o dudas que surjan. Los mismos están presentes en los encuentros presenciales con el fin de ir observando cómo se ejecutan las actividades, comportamientos y actitudes que son clave para el proceso de observación y reflexión en la investigación acción.

- **Fase 4: Evaluación del plan de formación**

  La evaluación del plan se realiza de manera cualitativa, con distintos instrumentos de recolección de datos con el fin de obtener datos relevantes del aprendizaje, la participación y las percepciones de los docentes frente a las actividades planteadas. Entre los instrumentos empleados se encuentran: las retroalimentaciones en la plataforma, encuestas de satisfacción por módulos, relatorías. Usar este tipo de técnicas e instrumentos permitirá dar veracidad al proceso de investigación.

3.5 Estructura del plan de formación en la plataforma virtual

Título: Transformemos nuestras prácticas docentes: fortaleciendo competencias inclusivas para la atención a la diversidad.

Bienvenida

Saludos cordiales, esta plataforma ha sido diseñada para juntos acompañarte en el desarrollo y fortalecimiento de tus competencias inclusivas. En este trayecto, trabajaremos

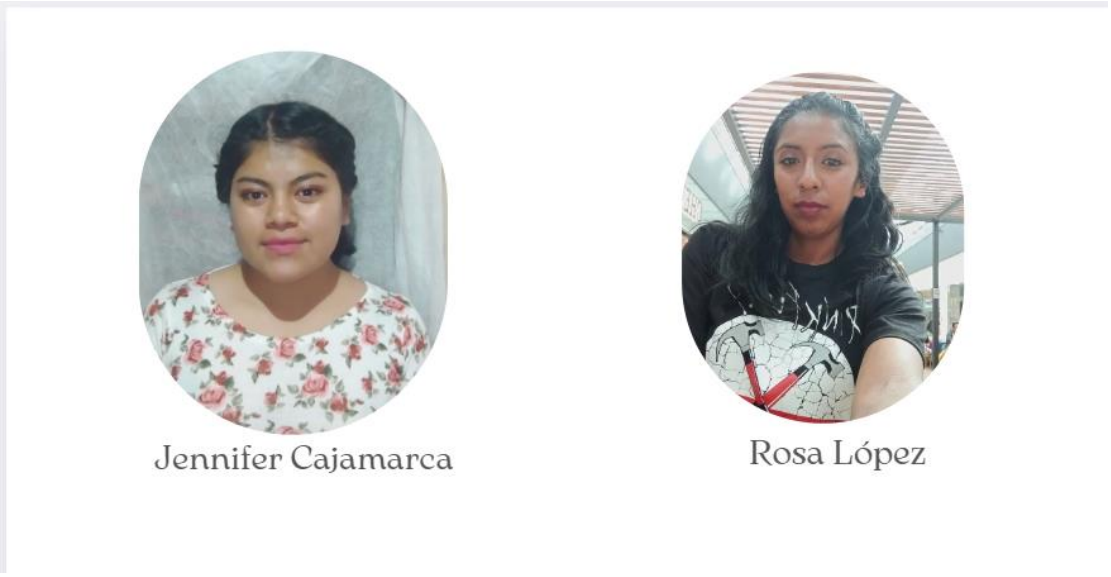
con distintos encuentros llenos de actividades pensadas para trabajar de manera práctica y reflexiva, partiendo desde tus anécdotas y experiencias como docente y los retos del aula. En esta plataforma de formación continua encontrarás módulos organizados y detallados que te facilitarán transformar tu práctica educativa y atender a la diversidad de manera más efectiva.

Equipo facilitador y de acompañamiento.

La principal función del equipo es brindar orientación y apoyo en el desarrollo de los encuentros por distintos medios tecnológicos o presenciales. El equipo actúa como un factor clave para resolver dudas o necesidades que surjan durante el plan de formación. El mismo no solo se limita a la resolución de dudas, sino que actúa como un observador para recopilar datos relevantes sobre actitudes, prácticas o aspectos que vayan cambiando durante todo el proceso de ejecución.

Figura 10

Equipo facilitador y de acompañamiento

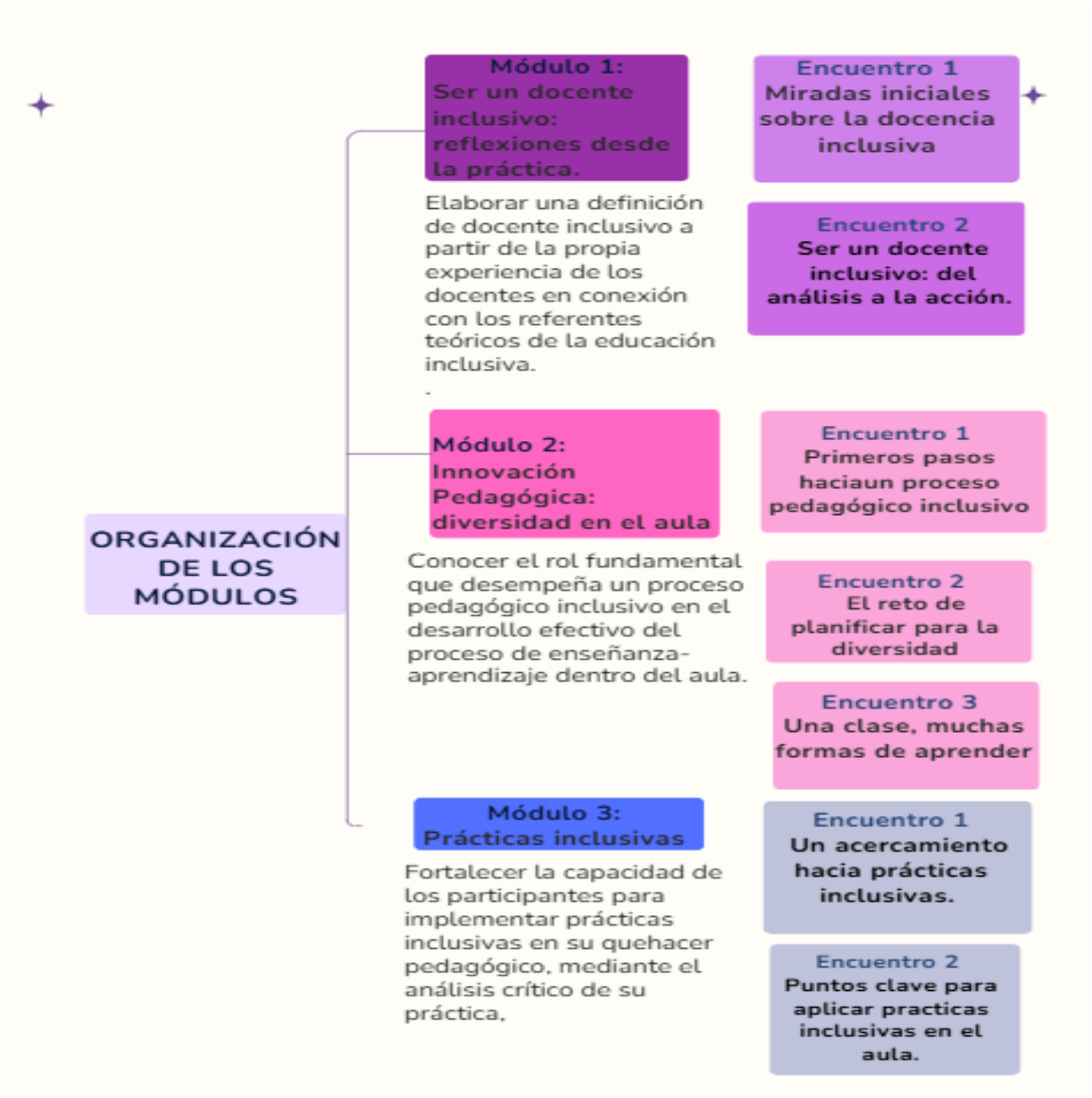


3.6 Estructura modular del plan de formación

A continuación, se presenta la estructura modular del plan de formación realizado, para brindar claridad respecto a la organización de los encuentros y objetivos.

Figura 11

Estructura modular del plan de formación.



3.7 Descripción de cada módulo con sus respectivas actividades.

A continuación, se presentan los encuentros, con sus respectivos elementos a desarrollar.

Módulo 1: *Ser un docente inclusivo: reflexiones desde la práctica.*

En este primer módulo se centra en recoger y analizar vivencias significativas a lo largo de la trayectoria profesional de los participantes, con el fin de reflexionar críticamente sobre los principios de la educación inclusiva y su aplicación en la práctica docente. A través de este proceso, se busca que cada docente construya un concepto propio y fundamentado de lo que significa ser un docente inclusivo, reconociendo los retos, estrategias y valores que implica esta labor. De manera que este módulo establece una conexión directa entre la experiencia personal de los docentes y los fundamentos teóricos sobre competencias inclusivas. A continuación, se detallan de manera ordenada y específica los aspectos generales que conforman el Módulo 1.

ELEMENTO	***DETALLE***
OBJETIVO DEL MÓDULO	Elabora una definición de docente inclusivo a partir de la propia experiencia en conexión con los referentes teóricos de la educación inclusiva.
COMPETENCIAS A DESARROLLAR	Generales: Comunicación asertiva Específicas: Desarrollo profesional, actitudes y valores.
CONTENIDOS	Conceptual: Educación inclusiva: fundamentos, principios y retos. El rol del docente en una educación inclusiva: ¿Qué significa ser un docente inclusivo? ¿Cuáles son las características de un docente inclusivo? Procedimental: Reflexiona sobre la experiencia personal, organizando ideas y argumentos de manera coherente. Actitudinal: Promueve el respeto por la diversidad y actúa con compromiso con la inclusión educativa.
DURACIÓN ***MODALIDAD***	*2 encuentros* *Virtual*

Encuentro 1	**Miradas iniciales sobre la docencia inclusiva**
Anticipación	Foro reflexión inicial: ¿Qué significa para mí ser un docente inclusivo? Como actividad inicial, se propone la participación en un foro reflexivo en el que los docentes compartirán sus ideas, percepciones y experiencias sobre el significado de ser un docente inclusivo. Esta actividad tiene como finalidad activar los conocimientos previos, reconocer la diversidad de trayectorias profesionales y generar un espacio de reflexión colaborativa. Indicaciones Cada participante redactará un mensaje expresando su perspectiva sobre la docencia inclusiva. En su intervención podrá abordar aspectos como: ● Retos y desafíos presentados en su práctica profesional. ● Estrategias aplicadas en contextos diversos ● Aportes que la inclusión ha generado en su desarrollo profesional. Al final cada participante deberá comentar o aportar constructivamente en al menos una intervención realizada por otro compañero.
Metodología	Aprendizaje basado en la reflexión.
Construcción	Lectura y organización de ideas ¿Qué significa ser un docente inclusivo? A partir de la reflexión inicial sobre el significado de ser un docente inclusivo, se propone la lectura individual del artículo titulado "El rol del docente en la educación inclusiva". Esta actividad ayuda a la comprensión conceptual del tema, contrastando las experiencias personales con aportes teóricos. Indicaciones Luego de la lectura, cada participante deberá realizar una reflexión individual y elaborar un organizador gráfico sencillo (manual o digital) en el que se presenten las ideas principales del artículo. Además, se deberá incluir una reflexión escrita breve, donde se

	analicen si algunas de las pautas propuestas en el texto han sido aplicadas en su práctica docente y cómo estas han contribuido al fortalecimiento de su rol como educador inclusivo.
Consolidación	Perfil del docente inclusivo ideal Como actividad final, y tras una reflexión previa basada en sus experiencias personales con la inclusión, cada participante elaborará una silueta del cuerpo humano. Alrededor de esta figura escribirán las características esenciales que consideran fundamentales para definir el perfil del docente inclusivo ideal. Esta actividad permitirá consolidar y sintetizar las ideas trabajadas durante el primer encuentro, facilitando la visualización de las competencias, actitudes y valores claves para una práctica inclusiva.
Recursos	imágenes, cartulinas, goma, lápiz, pinturas, aula virtual Link del artículo: file:///C:/Users/WINDOWS/Downloads/Dialnet-ElRolDelDocenteEnLaEducacionInclusiva-7467933.pdf
Evaluación	La evaluación se centrará en la elaboración de la silueta con las características esenciales del docente inclusivo ideal, valorando la capacidad de síntesis y reflexión de cada participante. Para la misma se usará una rubrica sencilla.

Encuentro 2	**Ser un docente inclusivo: del análisis a la acción.**
Anticipación	Miradas de incluyen. Los participantes observarán el video titulado “Los zapatos de Luis”. A partir de este recurso audiovisual, identificarán las principales características del personaje y analizarán cómo el rol del docente inclusivo resulta esencial para generar una verdadera atención a la diversidad en el aula. Indicaciones Con base al análisis del video y el artículo revisado en el encuentro 1, cada participante elaborará un collage digital o físico, que represente una visión personal sobre qué significa la inclusión educativa o cómo debería manifestarse en su contexto educativo. El collage deberá responder a las siguientes ideas clave: ● ¿Qué elementos del video generaron mayor reflexión? ● ¿Qué acciones realizó el docente que favorecieron la participación de Luis?

	• ¿Cómo se proyecta una escuela verdaderamente inclusiva desde la perspectiva del participante?
Metodología	Metodología reflexiva y participativa, audiovisual, creativa y experiencial.
Construcción	¿Cómo actuarías tú? Como actividad inicial del segundo encuentro, se propone el análisis de una situación problemática basada en un caso real. La finalidad es activar el pensamiento crítico y reflexionar sobre las competencias necesarias para una intervención docente inclusiva, Caso Marcelo Marcelo es un estudiante de 10 años con discapacidad intelectual grave que asiste a una institución de educación especial. Presenta un lenguaje verbal limitado y requiere apoyos constantes para seguir instrucciones simples. Tiene dificultades significativas para regular su comportamiento y comprender normas sociales básicas. Durante las clases suelen emitir sonidos repetitivos, caminar por el aula sin permiso y mostrar resistencia a participar en algunas actividades, especialmente aquellas que implican interacción grupal. A pesar de estas actitudes, demuestra interés por ciertos materiales visuales y responde positivamente cuando se le brinda atención individualizada. En los últimos días algunos compañeros han comenzado a imitar sus comportamientos o burlarse de él, lo que ha generado un ambiente tenso en el aula. La docente, aunque preocupada, no ha logrado crear un ambiente inclusivo para fomentar la participación de Marcelo ni para promover un clima de respeto entre los estudiantes. Indicaciones

	A partir de la lectura del caso, los participantes reflexionarán de manera grupal y responderán las siguientes preguntas: ● ¿Qué acciones se deberían tomar en esta situación? ● ¿Qué competencias docentes consideran necesarias para actuar de manera inclusiva ante este tipo de situaciones?
Consolidación	Relatos desde la experiencia. En esta actividad cada participante redactará un caso real o significativo que haya vivido en su práctica profesional relacionado con una situación de inclusión educativa. A partir de ese relato, deberán identificar y describir acciones que tomaron, competencias docentes que estuvieron implicadas, y reflexionar sobre ese momento si eran o no conscientes de dichas competencias. Indicaciones 1. Describir brevemente una situación real en el aula relacionada con la atención a la diversidad o a la inclusión 2. Señalar las acciones concretas que se llevaron a cabo para abordar la situación 3. Identificar qué competencias fueron aplicadas de manera consciente o intuitiva y cómo han influido en su desarrollo profesional.
Recursos	Imágenes, cartulina, goma, lápiz, computadora, aula virtual. Link del video: https://youtu.be/CIPjvi_INAo?si=-3W-QGXpiC6unC8_
Evaluación	La evaluación se centrará en la redacción del caso práctico vivido por cada participante, valorando la claridad de la situación real, identificar las acciones pedagógicas implementadas, reconocer las competencias docentes involucradas y reflexionar sobre su aplicación consciente o intuitiva.

Módulo 2: *Innovación Pedagógica: diversidad en el aula*

En este segundo módulo se enfoca en el ámbito práctico del quehacer docente, con énfasis en el análisis y aplicación de los principales elementos del proceso pedagógico inclusivo. Se busca que los participantes comprendan cómo generar una inclusión educativa de manera efectiva en la planificación, desarrollo y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje. A lo largo del módulo, se abordarán aspectos clave como: la formulación de objetivos y destrezas inclusivas, el diseño de apoyos curriculares y estrategias metodológicas, la elaboración de planificaciones flexibles que respondan a las características y necesidades de todos los estudiantes y el uso de estrategias diversificadas para garantizar la participación y aprendizaje significativo en entornos diversos. A continuación, se detallan de manera ordenada y específica los aspectos generales que conforman el Módulo 2.

ELEMENTO	***DETALLE***
OBJETIVO DEL MÓDULO	Analiza el rol fundamental que desempeña un proceso pedagógico inclusivo en el desarrollo efectivo del proceso de enseñanza-aprendizaje dentro del aula.
COMPETENCIAS A DESARROLLAR	Generales: Comunicación, organización y planificación. *Específicas:* actitudes y valores, desarrollo del proceso pedagógico y trabajo colaborativo.
CONTENIDOS	Conceptual: Fundamentos del proceso pedagógico inclusivo, objetivos, destrezas y evaluaciones inclusivas. Apoyos curriculares y metodológicos. Procedimental: Diseña y planifica de actividades inclusivas, Aplica estrategias diversificadas en el aula, Actitudinal: Demuestra compromiso con la equidad y la inclusión, valorando la diversidad como una riqueza educativa.

DURACIÓN	3 encuentros, se planifica que cada encuentro dura 2 horas.
MODALIDAD	Híbrida

Encuentro 1	**Primeros pasos hacia un proceso pedagógico inclusivo**
Anticipación	Mi primera experiencia con el proceso pedagógico para la diversidad en el aula. Como primer acercamiento al tema, cada participante escribirá una breve reflexión en el foro del aula virtual respondiendo las siguientes preguntas orientadoras: ● ¿Cómo te sentiste la primera vez que trabajaste con algún estudiante que presentaba alguna necesidad educativa específica asociada o no a una discapacidad? ● ¿La planificación que realizaste en ese momento respondía adecuadamente a esa diversidad? ● ¿Qué elementos funcionaron bien y cuales no pudiste completar o ajustar? ● ¿Qué hubieras hecho diferente con el conocimiento o experiencia que tienes ahora?
Metodología	Trabajo colaborativo.
Construcción	Analicemos el proceso pedagógico. Los participantes deben observar el video titulado "Prácticas pedagógicas inclusivas". Después de observar el mismo, los participantes trabajarán en grupos de aula para reflexionar sobre sus propias prácticas pedagógicas inclusivas. Indicaciones Utilizarán una plantilla disponible en el aula virtual que contiene las fases del proceso pedagógico. Cada grupo, analizará lo que actualmente realiza en casa fase dentro de su contexto educativo. Posteriormente, reflexionarán en conjunto: ● ¿El proceso que aplicamos es inclusivo? ● ¿Qué elementos le hacen falta para considerarse realmente inclusivo?

Consolidación	Semáforo personal. Una vez que los grupos hayan completado la plantilla del proceso pedagógico inclusivo, es esencial que cada participante realice una autoevaluación individual para profundizar en los aspectos personales que necesita mejorar, fortalecer o transformar en su práctica docente. Indicaciones Completar el semáforo según los siguientes indicadores: **Rojo: Aspectos que debo mejorar.** **Amarillo: Aspectos que estoy fortaleciendo o mejorando.** **Verde: Aspectos que aplique y resultaron efectivos.**
Recursos	Computadora, aula virtual.
Evaluación	La evaluación se centrará en el llenando reflexivo y coherente del semáforo, valorando la honestidad, el análisis crítico y la capacidad de autorreconocimiento del participante frente a su práctica docente.

Encuentro 2	**El reto de planificar para la diversidad**
Anticipación	Conecta y acierta Luego de reflexionar sobre el proceso pedagógico inclusivo, es fundamental comenzar por el análisis de los objetivos y destrezas de aprendizaje. Para activar conocimientos previos sobre los elementos del proceso pedagógico y sus componentes curriculares, los participantes jugarán un juego, guiado por los facilitadores del plan de formación. Indicaciones Cada participante deberá unir correctamente el nombre del componente (destrezas, objetivos etc.) con su concepto correspondiente. ● Cada participante tendrá 2 oportunidades para acertar su respuesta. ● Si no acierta, esperará su turno en la siguiente ronda. ● El juego continuará hasta que se hayan emparejado correctamente todos los conceptos.

	● Los guías podrán dar pequeñas pistas si lo consideran necesario.
Metodología	Trabajo colaborativo, aprendizaje basado en juegos.
Construcción	Reflexionemos sobre el reto de planificar para la diversidad Después de haber activado los conocimientos previos sobre el proceso pedagógico, los participantes profundizaron en el desafío de planificar para la diversidad. Indicaciones Lectura individual: Los participantes deberán leer el texto asignado, el cual ofrece una reflexión clara sobre la planificación inclusiva y sus componentes. A medida que leen, deberán subrayar las frases que más les llamó la atención o que consideren más significativas. Con base en la lectura, respondan el en aula virtual ● ¿Qué significa para ti, personalizar o flexibilizar las planificaciones? ● ¿Cómo incorporar actualmente múltiples actividades y recursos en tu planificación? ● ¿Qué barreras o dificultades has experimentado al realizar tus planificaciones?
Consolidación	Revisar y ajustar mi planificación. Después de haber leído el artículo base, los participantes realizarán el siguiente ejercicio: Indicaciones Elige una planificación tuya puede ser de una clase o de una unidad. Revisa tu planificación, y subraya los elementos que consideras que necesitan un ajuste pueden ser: Objetivos, destrezas, recursos, etc. En un párrafo breve, explica por qué deseas cambiar cada elemento subrayado y cómo crees que esa modificación hará tu planificación más inclusiva.
Recursos	Link del Juego: https://es.educaplay.com/recursos-educativos/4678861-planificacion.html Texto: https://educrea.cl/el-reto-de-planificar-para-la-diversidad-en-una-escuela-inclusiva/

Evaluación	La evaluación se centrará en la capacidad de los participantes para reflexionar críticamente sobre su propia planificación. Se valorará que identifique con claridad los objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos, evaluación que requieren ajustes, y que justifique de manera coherente y argumentada por qué desea realizar dichos cambios.

Encuentro 3	**Una clase, muchas formas de aprender**
Anticipación	Observa y reflexiona desde otras voces. Los participantes verán el video completo, prestando atención a los puntos clave que se mencionan. Indicaciones En grupos pequeños, los participantes abrirán una pequeña discusión en base a las siguientes preguntas: ● ¿Qué les llamó más la atención en el video? ● ¿Qué desafíos respecto a la planificación inclusiva se mencionan? ● En su contexto ¿Qué barreras se presentan para lograr una verdadera planificación inclusiva?
Metodología	Aprendizaje por descubrimiento, aprendizaje basado en el pensamiento.
Construcción	Planificación inclusiva desde un contexto real. Luego de haber analizado el proceso pedagógico inclusivo, reflexionado sobre la fase de la planificación inclusiva, los participantes deben integrar todos los elementos en una misma planificación inclusiva. Indicaciones Cada participante elaborará una planificación inclusiva considerando: ● El tema de su preferencia, relacionado con el nivel y áreas que trabaja. ● La realidad y la diversidad del contexto educativo actual (estilos de aprendizaje, necesidades específicas, recursos educativos) ● Fases de proceso pedagógico: anticipación, construcción, consolidación y evaluación.

	● Participación de todos los estudiantes.
Consolidación	Role play de mi planificación inclusiva Cada participante realizará una simulación breve (role play) de su clase inclusiva, basada en la planificación elaborada previamente. Indicaciones Durante la actividad los estudiantes del aula pueden participar en la clase. Los guías del plan de formación observarán la clase para identificar que se cumplan todos los elementos abordados en los encuentros anteriores y acompañar en el proceso reflexivo. Pueden usar materiales o apoyos para la clase.
Recursos	Video testimonio: https://www.youtube.com/watch?v=AXwXrs7fZhg Planificación, materiales de apoyo.
Evaluación	Los guías observaran la clase con una guía de observación sencilla con los siguientes ítems: ● Claridad y estructura de la clase (objetivos, destrezas, estrategias metodológicas, recursos, evaluación) ● Uso de recursos accesibles ● Participación e interacción de los estudiantes ● Capacidad de adaptación a los imprevistos o a la diversidad del grupo.

Módulo 3: *Prácticas inclusivas*

Este tercer módulo se centrará en uno de los mayores retos de la labor docente: llevar a la práctica una verdadera educación inclusiva. Aunque la inclusión ha sido ampliamente trabajada desde la teórica, su implementación en el aula implica reconocer barreras, repensar estrategias y transformar la manera de planificar, enseñar y evaluar. A lo largo del módulo, se ofrecen herramientas concretas que permitirán a los participantes analizar críticamente su práctica docente. El módulo combina el trabajo colaborativo con experiencias que fortalecen el proceso pedagógico inclusivo flexible y comprometido con la equidad.

ELEMENTO	*DETALLE*
OBJETIVO DEL MÓDULO	Los participantes fortalecen su capacidad para implementar prácticas inclusivas en su quehacer pedagógico, mediante el análisis crítico de su práctica, identificación de barreras y el diseño de estrategias flexibles que promuevan la participación y el aprendizaje de todos los estudiantes en entornos educativos diversos.
COMPETENCIAS A DESARROLLAR	Generales: Organización y planificación educativa, comunicación efectiva, reflexión crítica de la práctica docente. Específicas: Actitudes y valores, prácticas inclusivas y trabajo colaborativo.
CONTENIDOS	Conceptual: Principios de la educación inclusiva, prácticas pedagógicas inclusivas, barreras para el aprendizaje y la participación, diseño universal de aprendizaje, evaluación inclusiva y flexible. Apoyos curriculares y metodológicos. Procedimental: Identifica barreras en el contexto educativo, diseña actividades basadas en el DUA y utiliza herramientas de evaluación diversificada Actitudinal: Respeto por la diversidad como valor fundamental, apertura al cambio y a la mejora continua, empatía y escucha activa hacia estudiantes y familias.
DURACIÓN	4 encuentros, se planifica que cada encuentro dura 2 horas.
MODALIDAD	Híbrida

Encuentro 1	Un acercamiento hacia prácticas inclusivas.
Anticipación	¿Por qué hablar de prácticas inclusivas? Los participantes observarán un video breve relacionado con prácticas inclusivas en el contexto educativo. A partir de ello, se desarrollará un mini debate con el fin de activar conocimientos previos, compartir experiencias personales y generar un primer acercamiento crítico al tema. Indicaciones Visualizar el video seleccionado Cada participante tomará la palabra para responder breve y libre las siguientes preguntas orientadoras: ● ¿Qué entendemos por prácticas inclusivas en el contexto educativo? ● ¿Consideras que el docente tiene un rol clave en su implementación? ¿Por qué? ● ¿Qué dificultades crees que enfrentamos como docentes para aplicar prácticas inclusivas en la realidad actual? Se promoverá el respeto por las opiniones de todos los participantes.
Metodología	Aprendizaje significativo, aprendizaje basado en la reflexión crítica.
Construcción	Reflexionemos sobre prácticas inclusivas A partir del video observado y con el siguiente texto denominado “prácticas inclusivas para el éxito escolar” Luego de la lectura se realizará una comparación en el contexto que se desarrollan los participantes. Indicaciones Después de la lectura cada participante vincula lo leído en el texto con el contexto en el que trabajan respondiendo las siguientes preguntas en el foro. ● ¿Conoces experiencias similares en tu institución? ● ¿Qué ventajas y dificultades ves en tu institución para implementar estas prácticas inclusivas? ● ¿Qué adaptaciones son necesarias en tu centro?
Consolidación	Collage de prácticas inclusivas en el aula. A partir de la lectura del texto, cada participante consolida sus conocimientos mediante la elaboración de un collage visual que represente las prácticas inclusivas que aplica o ha observado en el contexto educativo.

	Indicaciones Los participantes construirán un collage creativo usando imágenes, frases breves, dibujos o recortes que representen prácticas inclusivas reales desarrolladas en el aula. Pueden realizarla de manera digital o en formato físico.
Recursos	Link del video: https://youtu.be/IPBg2J7OVd8?si=LrxU8UZfj3ekeHVz Libro: https://adarra.org/wp-content/uploads/2016/03/educacic3b3n-secundaria_prc3a1cticas-inclusivas-para-el-c3a9xito-escolar.pdf Imágenes, cartulinas, pegamento, lápiz
Evaluación	Cada participante presentará su collage en un video corto (máximo 2 minutos) el cual deberá ser subido a la plataforma. Se debe explicar el sentido de las prácticas inclusivas y cómo benefician a la diversidad del aula.

Encuentro 2	**Puntos clave para aplicar prácticas inclusivas en el aula.**
Anticipación	El secreto de las prácticas inclusivas. Para conocer el secreto de cómo aplicar prácticas inclusivas en el aula, existen puntos clave que permiten su comprensión y aplicación. A partir de las reflexiones del primer encuentro, los participantes observarán el video seleccionado, el cual presenta ejemplos y desafíos reales en torno a la educación inclusiva. Indicaciones Los participantes observarán con atención el video. Al finalizar el video, cada participante tomará un post-it y escribirá lo más significativo del video. Para luego colocarlo en una cartelera denominada “pistas para construir prácticas inclusivas” Los participantes voluntariamente podrán compartir su opinión.
Metodología	Trabajo colaborativo, aprendizaje reflexivo.
	Lectura individual A partir del texto seleccionado, es importante identificar los puntos clave de las prácticas inclusivas. Por ello, se propone una lectura que parte de lo más sencillo hacia lo más complejo.

Construcción

Indicaciones

De manera individual, cada participante leerá la página 26 del libro “Educación inclusiva: fundamentos y prácticas para la inclusión” el apartado de políticas inclusivas.

Durante la lectura es importante tomar nota de los aspectos más relevantes.

Con base en sus notas elaborarán un cuadro comparativo que incluya tres columnas.

Lo que plantea el texto	**Lo que se cumple en mi institución**	**Barreras que aún existen**

El análisis del cuadro permitirá reflexionar críticamente sobre su entorno laboral y reconocer avances y desafíos en la implementación de una educación verdaderamente inclusiva.

Consolidación

Árbol de soluciones

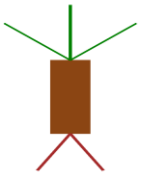
De manera colaborativa, y en base al cuadro comparativo anterior los participantes elaborarán un árbol de soluciones de políticas inclusivas.

Indicaciones

Raíces/causas: ¿Qué origina estas barreras? ¿Por qué se mantiene?

Tronco/barrera identificada: ¿Cuál es la barrera detectada que afecta a la institución?

Ramas/soluciones posibles: ¿Qué acciones o estrategias podrías implementar desde tu rol como docente?



El árbol puede ser realizado de forma manual o digital.

Recursos

Link del video: https://youtu.be/lT7TIYaGoy0?si=eutDrS7InalXfN_e

Link del texto: EL006578[1].pdf

Cartulinas, tijeras, cinta,

Evaluación	La evaluación se centrará en la exposición oral del árbol de soluciones, deberán presentar de manera clara, específica y reflexiva la barrera identificada, causas y posibles soluciones desde el rol docente. Se valorará la capacidad de análisis, contextualización y la propuesta de acciones concretas y realistas.

Encuentro 4	**El DUA como estrategia para promover prácticas inclusivas**
Anticipación	Distintas formas de enseñar y aprender. Los participantes observarán las imágenes, imaginarán que deben realizar una actividad sobre el tema “Los animales domésticos”. De acuerdo con las imágenes observadas deben mencionar las estrategias, recursos o apoyos que usarían para que cada estudiante participe de la actividad.  Ejemplo: Imágenes grandes, tutoría entre pares.
Metodología	aprendizaje significativo
Construcción	Los participantes analizarán la siguiente imagen sobre el Diseño universal de aprendizaje.  Comenta: ¿Cuál fue su primer acercamiento al DUA?

	¿Cree que es importante conocer el ritmo y estilo de aprendizaje de cada estudiante para aplicar el DUA? ¿Qué dificultades encontró al momento de aplicar el DUA? ¿Ha notado algún cambio positivo o negativo aplicado el DUA?
Consolidación	Los participantes deben observar el video informativo sobre el DUA, luego con el enlace disponible, deben completar el cuadro comparativo con ejemplos de los distintos principios del DUA. 
Recursos	Video: https://youtu.be/vwKUKOuKlUw?si=uSgDZgheXNAZ5u5t Canva, computadora

Encuentro 4	**Evaluación inclusiva**
Anticipación	Distintas formas de evaluar En un foro los participantes reflexionarán sobre la importancia de la evaluación y ¿Cómo evalúan actualmente a sus estudiantes? ¿Qué estrategias utilizan para la evaluación? Y si lo realizan de manera personalizada o individualizada. ¿Creen que es posible realizar una evaluación basada en el DUA?
Metodología	Aprendizaje reflexivo
Construcción	Los participantes analizaron el siguiente texto "Una evaluación inclusiva para una educación inclusiva" de la misma podrán realizar un resumen breve de los aspectos positivos que ofrece la lectura. La misma puede realizarse de manera digital o física.
Consolidación	

A partir de la lectura y las actividades anteriores se presenta en siguiente caso.

Caso

Jaime es un estudiante con discapacidad intelectual. Tiene un aprendizaje muy visual y reconoce a los animales domésticos mejor cuando se usan imágenes grandes y muy coloridas. Se le dificulta expresarse verbalmente y su atención puede variar según el interés que tenga en la actividad.

Situación

La docente desea evaluar lo que Matías, y sus compañeros aprendieron sobre los animales domésticos. La evaluación debe permitir que todos los estudiantes participen.

Indicaciones

Recordando brevemente los principios del DUA, los participantes deberán diseñar una actividad de evaluación considerando las pautas de:

Representación

Acción o expresión

Compromiso

Pueden usar el formato que deseen y realizarlo en físico o digital.

Conclusiones.

En el desarrollo de esta investigación, guiada por los principios de la investigación acción, se lograron conclusiones significativas que no solo responden a los objetivos planteados, sino que también reflejan el proceso cíclico de reflexión, acción y evaluación que caracteriza a este método. A continuación, se presentan las conclusiones organizadas en función a los objetivos específicos.

En relación con el primer objetivo específico: Fundamentar teóricamente las competencias docentes de inclusivas para la atención a la diversidad. El recorrido teórico, sustentado en autores internacionales, regionales y locales, permitió reconstruir el concepto de competencias docentes e inclusivas y trascender una visión instrumental. Se concluye que las competencias docentes inclusivas no son un simple conjunto de técnicas, sino un conjunto de saberes, del actuar, ética y reflexivamente fundamentado en teorías sociocríticas. Este

fundamento teórico evidenció que la formación continua debe ser un proceso de diálogo y situado que permita a los docentes problematizar sus propias prácticas y creencias, tal como lo postula la investigación acción para poder atender a la diversidad.

En relación con el segundo objetivo específico: Describir el estado actual de las competencias docentes e inclusivas en el Instituto de estudio. La fase diagnóstica de la IA reveló una disposición favorable del docente hacia la inclusión, lo que confirmó la viabilidad de la intervención. Sin embargo, se caracterizó un contexto donde las competencias docentes inclusivas se encontraban en un estado de desarrollo incipiente y predominantemente intuitivo. Como dúo investigador, identificamos como principales falencias clave en las competencias del proceso pedagógico, las prácticas inclusivas y las oportunidades de desarrollo profesional. Técnicas como la observación participante, los grupos focales, las relatorías constataron que, si bien existe una voluntad de cambio y las prácticas educativas estaban fuertemente influenciadas por la rutina y la falta de espacios sistemáticos de reflexión crítica. El principal hallazgo fue la identificación del tiempo como el factor limitante más significativo, una barrera estructural común en los entornos educativos.

Los fundamentos que se han expuesto en la introducción y el marco teórico, tomando autores internacionales, regionales y locales. Sus concepciones sobre la formación docente en competencias inclusivas permitieron crear un recorrido histórico que culminó en una clasificación e identificación de componentes asociados con la educación continua. Este análisis evidenció la gran importancia que un plan de formación puede provocar en los profesionales dentro de una institución educativa.

En relación con el tercer objetivo 3, 4 y 5: Diseñar, Implementar y Evaluar el plan de formación. El diseño e implementación del plan, aún en su formato condensado, demostró el potencial transformador de la investigación acción. La evaluación parcial del proceso permitió concluir que el diseño de un buen plan de formación virtual en la plataforma UNAE, con actividades novedosas como el diseño de planificaciones inclusivas, el rol playing se consolidó como un artefacto válido y transferible para otros contextos. Este plan está

concebido como un recurso vivo para la formación continua de docentes en ejercicio y futuros docentes.

La implementación, a pesar de la restricción temporal, logró su objetivo central: despertar una reflexión autónoma y crítica sobre la práctica docente. El espacio de capacitación se transformó en una comunidad práctica temporal, donde el diálogo entre pares permitió a los docentes cuestionar su rol, analizar sus planificaciones con una mirada inclusiva y reconocer el impacto de la rutina en su labor.

El impacto más significativo, evaluado cualitativamente, no fue la adquisición de técnicas aisladas, sino la generación de un proceso de empoderamiento docente. Los participantes iniciaron un camino de indagación sobre su propia práctica, que es el núcleo de la Investigación- Acción y la base para un desarrollo profesional sostenible. Esto sienta las bases para formar profesionales más conscientes y capaces de liderar la transformación hacia una pedagogía verdaderamente inclusiva. En síntesis, este proyecto demostró que el fortalecimiento de las competencias docentes inclusivas transciende y configura los conocimientos. Los docentes participantes comenzaron a percibirse como agentes de cambio siendo capaces de construir una educación verdaderamente inclusiva, proceso que se ha establecido como la semilla para un desarrollo profesional sostenible.

Recomendaciones

Con base en los hallazgos encontrados se presentan las siguientes recomendaciones:

- En lo que concierne a la propuesta de formación, se debería reestructurar el tiempo suficiente que las actividades demandan, evitando así complicaciones que limiten el avance en los módulos.
- Reforzar el enfoque práctico reflexivo que conecta la teoría con las experiencias reales en el aula.
- Establecer un acompañamiento personalizado que apoye a los docentes en la elaboración de estrategias y la creación de planificaciones que atiendan a la diversidad.

- Priorizar el valor formativo- profesional, desvinculando de requisitos de los requisitos de certificación, para enfocarse en el aprendizaje de cada uno.

Para futuras investigaciones:

- Evaluar el impacto de esta plataforma a largo plazo, como esta reflexión sustenta cambios en las prácticas y clima escolar.
- Dirigir este plan de formación virtual hacia una población más amplia y en diversos contextos educativos para validar los cambios y generar buenos resultados.

Referencias bibliografías

Aguilar Gavira, S., y Barroso Osuna, J. (2015). La triangulación de datos como estrategia en investigación educativa. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 47, 73–88..https://www.redalyc.org/pdf/368/36841180005.pdf

Alba, P. (2014). *Diseño universal para el aprendizaje: Educación para todos y prácticas de enseñanza inclusivas*. *Morata.* https://edmorata.es/wpcontent/uploads/2020/06/Alba.Disen%CC%83oUniversalAprendizaje.P

Angenscheidt, B., Navarrete A. (2017 Actitudes de los docentes acerca de la educación inclusiva *Ciencias Psicológicas, vol. 11*, núm. 2, https://www.redalyc.org/journal/4595/459553539013/459553539013.pdf

Arenas, S., Barrero, A., Burgos, R., Girón, S., Lizcano, C., Pataquiva, A. L., Rebolledo Muñoz, H., Y Suárez, C. (2014). *La relatoría* [Archivo PDF].https://www.usergioarboleda.edu.co/wp-content/uploads/2016/01/guia-la-relatoria.pdf

Bisquerra, A. (2009). *Metodología de la investigación educativa* (2.ª ed.). La Muralla.https://www.academia.edu/36453994/RAFAEL_BISQUERRA_ALZINA_Coordinador

Barrantes Clavijo, R., Calderón Palacio, I. C., Cárdenas Palermo, Y., León Palencia, A. C., Marín Díaz, D. L., Noguera-Ramírez, C. E., Salgado Martínez, F. D. (2018). *Práctica pedagógica y formación de maestros*. Universidad Pedagógica Nacional.

Booth, T., & Ainscow, M. (2011). *Index for inclusion: Developing learning and participation in schools* (3rd ed.). *Centre for Studies in Inclusive Education* (CSIE). https://creena.educacion.navarra.es/web/bvirtual/2023/09/28/index-for-inclusion-guia-para-la-educacion-inclusiva/

Castillo, L. (2004–2005). Tema 5: Análisis documental. En *Biblioteconomía. Segundo cuatrimestre. Curso 2004–2005* [Material docente].https://www.uv.es/macas/T5.pdf

Cazau, P. (2004). *Categorización y operacionalización*. *Investigación Educativa Duranguense, 1*(3), 5–12.https://editorialupd.mx/revistas/index.php/ined/article/view/17/17

Chomsky, N. A. (1971). *Aspectos de la teoría de la sintaxis*. Editorial Aguilar.

Corominas, J. (1998). *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana*.

Coronado, M. (2009). Competencias docentes. Ampliación, enriquecimiento y consolidación de la práctica profesional. *Noveduc*.

https://es.scribd.com/document/714248254/Competencias-Docentes-Monica-Coronado

Cortón Romero, B., Céspedes Acuña, J., y Caicedo Quiroz, R. (2021). La profesión docente y la calidad de la educación: Desafíos para la formación del docente ecuatoriano. *Revista de Investigación, Formación y Desarrollo: Generando Productividad Institucional*, *9*(núm.). http://portal.amelica.org/ameli/journal/562/5623608006/

Cuestas Tutalcha, J., y Ibáñez Paredes, C. (2015). *Análisis de la formación inicial del docente de educación física y su influencia en el desempeño profesional en los centros educativos del Distrito Metropolitano de Quito (DMQ) período 2014–2015*.http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/4901

Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., & Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica, 2*(7), 162–167.https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733228009.pdf

Domingo, Ángels (2021). La Práctica Reflexiva: un modelo transformador de la praxis docente. *Zona Próxima, núm.* 34, pp. 3-21, 2021
DOI**:** https://doi.org/10.14482/zp.34.370.71

Durston, J., & Miranda, F. (2002). *Experiencias y metodología de la investigación participativa* (Serie Políticas Sociales n.º 58). CEPAL, División de Desarrollo Social.

sgi-ab.unae.edu.ec/libros/01-007666.html

Enríquez Gregorio P. Sf. *Formación Inicial de los docentes- investigadores en metodología de la investigación*. http://lae.unsl.edu.ar/Ediciones/Libros_Electronicos/CAP-4.pdf

Estrada Mejía, S., Restrepo De Ocampo, L. S., y López Duque, M. E. (2011). Una Mirada A "Ser Competente". *Scientia Et Technica, Xvii*(47), 107-112. https://www.redalyc.org/pdf/849/84921327019.pdf

Fabara Garzón Eduardo. (2016). La formación y el ejercicio de la docencia universitaria en Ecuador. Desafíos ALTERIDAD. *Revista de Educación, vol. 11, núm.* 2. https://www.redalyc.org/pdf/4677/467749196003.pdf

Feiman-Nemser, S., y Buchman, M. (1998**).** Lagunas de las prácticas de enseñanza de los programas de formación del profesorado. En L. M. Villar Angulo (Ed.), *Conocimiento, creencias y teorías de los profesores*. *Marfil.*

Flores Vigil, L., Gomez Torres,S. y., Chacaltana, R., Prado Lozano, P., Jurado,Eniquez, E.Y Huayta Franco, Y. (2021). Desafíos en la formación continua docente: Una revisión sistemática. *Revista Científica Pakamuros*, 9(4), 54-67. **DOI:** https://doi.org/10.37787/kmr81047

Freire, P. (2008). Paulo Freire y la pedagogía del oprimido. *Historia de la Educación Latinoamericana, (10),* 57–72. Https://www.redalyc.org/pdf/869/86901005.pdf

Galvis. V. (2007). De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias. *Acción pedagógica*, 16, 48 57

https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2968589

García Paida (2019). Desarrollo profesional continuo: la clave para lograr la excelencia docente.http://repositorio.unae.edu.ec/handle/56000/1262

García Sánchez, O. V., y Zurita Cruz, C. E. (2014). Las competencias del docente en el siglo XXI [Teacher competences in the 21st century]. *RITI Journal*, *2*(4), 29.

García, Y., Herrera, J., García, M., y Guevara, G. (2015). El trabajo colaborativo y su influencia en el desarrollo de la cultura profesional docente. *Gaceta Médica Espirituana*, *17*(1). https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=57373

Gagñe, Robert. y Briggs, Leslie. (1976). La planificación de la enseñanza. México: Trillas.

Gimeno Sacristán, J. (1998). *Profesionalización docente y cambio educativo*. Ediciones Morata.https://es.scribd.com/document/551912174/Gimeno-Sacristan-Profesionalizacion-Docente-y-Cambio-Educativo

González, S., y Gipsy, A. (2013). Expectativas sobre habilidades docentes del futuro profesorado. *Repositorio universal de Valladolid.* http://uvadoc.uva.es/handle/10324/3897

González-Zambrano, N., Salazar Barrios, G., y Prieto.López, Y., (2022).Plan de formación docente para promover el aprendizaje significativo de los estudiantes con el uso de herramientas tecnológicas. 593 *Digital Publisher CEIT*, 7(1-1), https://doi.org/10.33386/593dp.2022.1-1.996

Guillén, M. y Flores, D. (2019). Las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la educación inclusiva. En J. Bello Domínguez y G. Guillén Guerrero (Coord.), *Educación Inclusiva: Un debate necesario* (pp. 71-86). Editorial UNAE.

Hamui-Sutton, A., y Varela-Ruiz, M. (2013). La técnica de grupos focales. *Investigación en Educación Médica*, *2*(5), 55–56.https://www.redalyc.org/pdf/3497/349733230009.pdf

Hernández Nodarse, T., Murguia Moré, M., Moré Estupiñán, M., Capote Fragoso, y (2024). Formación continua del profesorado para la inclusión educativa. Renovación teórico-práctica. Universidad y Sociedad, 16(2), 83-93 **http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202024000200083**

Herrera, J. y Guevara, G. (2019). Las estrategias organizativas y metodológicas para la atención a la diversidad en el aula: innovar para enseñar. En J. Bello Domínguez y G. Guillén Guerrero (Coord.), *Educación Inclusiva: Un debate necesario* (pp. 71-86). Editorial UNAE.

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. https://dx.doi.org/10.4067/S0718-73782018000100021

Huarachi, M., E. (2004). El docente como profesional autónomo y reflexivo. *Educación*, 12, 27-30. https://revistas.unife.edu.pe/index.php/educacion/article/view/1716/1723

Imbernón, F. (2020). Desarrollo personal, profesional e institucional y formación del profesorado. Algunas tendencias para el siglo XXI. *QURRICULUM. Revista De Teoría, Investigación Y Práctica Educativa*, (33), 49-67. https://doi.org/10.25145/j.qurricul.2020.33.04

Knowles, M. S. (1980). *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy*. Cambridge Adult Education. https://www.umsl.edu/~henschkej/articles/a_The_%20Modern_Practice_of_Adult_Education.pdf

Latorre, Antoni**o** (2005). *La investigación-acción: Conocer y cambiar la práctica educativa*. Editorial Graó.https://www.uv.mx/rmipe/files/2019/07/La-investigacion-accion-conocer-y-cambiar-la-practica-educativa.pdf

Lima-Ribas, I., y Tobar-Naranjo, M. (2021). Calidad educativa desde la inclusión y su realidad en Ecuador. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2-1), 175-186. DOI: https://doi.org/10.26495/k46yj957

López, Lujan, E. (2018). Dimensiones para evaluar una buena práctica educativa: el cuestionario sobre competencias del profesorado (CCPES II). *Edetania. Estudios y propuestas socioeducativas*, 54, 53-71.https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6835797.pdf

Marcelo, C. y Vaillant, D. (2009). Desarrollo profesional docente. ¿Cómo se aprende a enseñar?, *S. A de Ediciones*. https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7083812

Márquez Marrero, L. (1999). *La comunicación pedagógica: Una alternativa metodológica para su caracterización* [Tesis doctoral, Instituto Central de Ciencias Pedagógicas]..https://rc.upr.edu.cu/handle/DICT/2081

Martínez, T. (2007). El desarrollo profesional de los docentes de secundaria: Incidencia de algunas variables personales y de actuación profesional. https://www.tesisenred.net/handle/10803/5048#page=1

Melendez,G: Navio,E: Rivilla, A (2021) Perfil del docente inclusivo de básica primaria: orientado a la transformación del proceso formativo en las instituciones educativas oficiales del distrito de Cartagena-Colombia. Información Tecnológica Vol. 32(2), 89-108 (2021)

Mendieta-Chacha, C., Ullauri-Ullauri, J. y Mejía-Cajamarcar, P. (2024). Néopass@ction: una plataforma para la formación y reflexión de la práctica docente. En C. Crespo Burgos y M. Ortiz-Espinoza (Coord.), *Trabajo docente en tiempos de crisis* (pp. 469-486). UPS-ABYA YALA.

Ministerio de Educación del Ecuador. (2023). *Marco Curricular Competencial de Aprendizajes*. https://educacion.gob.ec/wpcontent/uploads/downloads/2023/11/marco-curricular-competencial-de-aprendizajes.pdf

Ministerio de Educación del Ecuador. (2023). *Plan Nacional de Formación Permanente*. https://educacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2023/11/Plan-Nacional-de-Formacion-Permanente.pdf

Ministerio de educación. (2010). *Discurso de la ministra de educación. Blog Formar Docentes Juntos*. http://formardocentesecuador.blogspot.com/2011/04/discurso-de-la-ministra-de-educacion.html

Oficina Internacional de Educación de la UNESCO. (2008). *La educación inclusiva: El camino hacia el futuro* (ED/BIE/CONFINTED 48/3). Conferencia Internacional de Educación, 48ª sesión, Ginebra, Suiza. https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000162787_spa

Pérez Gómez, A., y Pérez Granados, L. (2022). Competencias Docentes En La Era Digital. La Formación Del Pensamiento Práctico. *Temas De Educación*, *19*(1), 67–84. https://revistas.userena.cl/index.php/teduacion/article/view/381

Pérez, M. E. (2019). Desafíos de la formación docente en América Latina. *Revista Iberoamericana de Educación, 79(1), 37-52.*

Pontes, D. F. (2022). Una breve reflexión sobre la educación continua del profesor. *Revista Científica Multidisciplinar Núcleo Do Conhecimento.*
https://www.nucleodoconhecimento.com.br/educacion-es/educacion-continua

Rodríguez, S., García, Herráiz, N., Domingo, M., Herráiz, Prieto De La Higuera, M., Martínez, S., Picazo, Z., Castro, P., Bernal, E., y Murillo, F. (2011). Métodos de investigación en Educación Especial. https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/97/o/IA._Madrid.pdf

Rojas Valladares, A. L., Domínguez Urdanivia., García Álvarez, I., y Bernal Cerza, R. E. (2022). El proceso de formación inicial del profesorado, desde la práctica laboral como espacio para desarrollar destrezas investigativas. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas, 5*(3), 139-148. https://www.redalyc.org/pdf/7217/721778120017.pdf

Skinner, B. (1981). *Conducta verbal*. Trillas.
https://www.redalyc.org/pdf/805/80539314.pdf

Tobón, S. (2007). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos. *Grupo CIFE.pp.14-28.*

https://www.passeidireto.com/es/content/129110109/el-enfoque-complejo-de-las-competencias-y-el-diseno-curricular-por-ciclos-proped

Torres del Castillo, R. M. (1998). Nuevo papel docente. ¿Qué modelo de formación y para qué modelo educativo?. *Perfiles Educativos,* (82)

https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=13208202

Universidad Nacional de Educación. (2019). *Modelo pedagógico de la UNAE* [PDF]. Universidad Nacional de Educación.https://unae.edu.ec/wp-content/uploads/2019/11/modelo-pedagogico-unae.pdf

Vaillant, D. (2007). Mejorando la formación y el desarrollo profesional docente en Latinoamérica. *Revista Pensamiento Educativo*, 41(2), pp. 207-222. https://pensamientoeducativo.uc.cl/index.php/pel/article/view/25699

Vega Gil, L. (1999). El docente del siglo XXI: Formación y retos pedagógicos.

Vidal, G. (2010). *Ministerio de educación. Discurso de la ministra de educación. Blog Formar Docentes Juntos*. http://formardocentesecuador.blogspot.com/2011/04/discurso-de-la-ministra-de-educacion.html

Villarani,A. (2015). Habilidades de pensamiento. *Repositorio académico, pp. 41- 53*

Villón Tomalá, A.M. (2019). Formación inicial y desarrollo profesional docente. *Revista Illari.* No. 08.http://repositorio.unae.edu.ec/handle/56000/1274

Vintimilla Viejo, B., Mendoza Ureta, S y Hurtado Chiqui, M (2019). Los desafios de la formacion docente inclusiva: Perspecivas desde el contexto latinoamericano. *Revista internacional de apoyo a la inclusion, logopedia, sociedad y multiculturalidad*. vol. 5, núm. 2, pp. 98-110.**https://www.redalyc.org/journal/5746/574660910009/html/**

Zubiria, J. (2006). *¿Que son las competencias? Una mirada desde el desarrollo humano*. Editorial Fundación internacional de pedagogía conceptual Alberto Merani.

Anexo 1

Objetivo: Analizar las percepciones de los docentes sobre sus conocimientos en competencias inclusivas, su aplicación en la práctica diaria y la importancia de la formación continua en educación inclusiva.

ENTREVISTAS

- Licenciada ~~Ruth Rodríguez~~ reciba un cordial saludo de parte de los practicantes de la Universidad Nacional de Educación, quienes nos dirigimos a usted para pedirle de la manera más comedida que nos ayude respondiendo las siguientes preguntas cuya información será usada únicamente para fines académicos. Gracias por su cordial participación y apoyo hacia nosotros como practicantes en formación y desarrollo educativo.

- **¿Qué títulos académicos posee y de qué instituciones?**

Soy licenciada en estimulación temprana y psicóloga clínica los dos títulos fueron obtenidos en la Universidad Estatal de Cuenca

- **¿Ha realizado algún curso sobre Educación Inclusiva? Justifique cuales.**

Seguí un curso del ministerio de educación de 450 horas sobre estrategias educativas para atención a personas con discapacidad de la universidad de Guayaquil y actualmente

estoy a puertas de entregar mi tesis en educación inclusiva para personas con discapacidad múltiple. También recibí talleres para atención a niños con autismo, Talleres de señas y tics para atender a la diversidad

- **Desde su punto de vista ¿Cómo cree que la formación docente influye en la educación inclusiva?**

Yo considero que la formación docente es decisiva ya que generalmente lo que nosotros podemos aprender en un taller no se utiliza con todos los estudiantes que vamos atendiendo en el día a día, cada vez es más necesario actualizarse para dar una mejor atención y responder a las necesidades de los estudiantes

- **¿Cuántos años lleva laborando en el ~~IPCA~~?**

- En el ~~IPCA~~ a llevo trabajando 15 años en los distintos niveles desde inicial hasta la actualidad que estoy cerca de 5 años con funcional social 2

- **En sus años de experiencia ¿Ha logrado relacionar la teoría con la práctica educativa? ¿Cómo ha podido evidenciarlo?**

La teoría siempre es una guía importante para poder iniciar por ejemplo yo digo desde mi perspectiva mi formación es un poco más clínica el conocer las características de los diferentes estudiantes en el ámbito de la parálisis cerebral infantil, es muy importante para poder iniciar desde un punto de vista crítico cuáles son las necesidades de los estudiantes en la parte por ejemplo: de movilidad en la parte intelectual ya que si bien conocemos la parálisis cerebral infantil no siempre está o tiene una afectación directa en la diapositiva entonces yo creo que todo lo que uno va aprendiendo en el contexto teórico va siendo útil en la práctica siempre tenemos que partir de un conocimiento previo básico incluso si hablamos de las teorías pedagógicas también nos sirve porque vamos viendo cómo va el desarrollo del estudiante desde la vista de diferentes líneas teóricas como Piaget o suben Vygotsky y envase de aquello podemos ir generando pues de estrategias para ir relacionando lo que necesitan aprender los estudiantes de acuerdo a los niveles de desarrollo que ellos van presentando en su día a día y en bueno a lo largo de su vida

- **¿De qué manera cree usted que las experiencias educativas influyen en los docentes?**

La experiencia docente influye decisivamente y yo creo que cada uno incluso antes de ser docente antes de tener un título antes de poder decir que has sabido o ha aprendido todo en realidad vamos aprendiendo en el camino vamos generando cada día nuevas experiencias y por qué sirve o por qué es importante esta experiencia porque con cada uno de los estudiantes es diferente no hay siempre digo y me gusta mencionar que no hay recetas mágicas que el ser humano es único y cada uno necesita un trato diferenciado no podemos a todos por características meterles en una cajita y decir para ellos me va a servir tal o cual estrategia cada experiencia es diferente y cada cosa que vamos aprendiendo en el camino nos va generando nuevas nuevos aprendizajes nos va generando nuevas oportunidades de poder

servir de mejor manera y de generar esa empatía con el estudiante para poder llegar a ellos ya que si no tenemos un una comunicación adecuada con los estudiantes va a ser muy poco probable que logremos esa motivación y el aprendizaje de aunque sea un aprendizaje muy sencillo aunque sea algo que podamos darles para su vida diaria

- **¿Cree que es importante que el docente siga una formación continua en Educación Inclusiva?**

La formación de un docente o de un profesional en cualquier área debe ser constante, recordemos que siempre la innovación está a las puertas de cada día de cada situación que va cambiando desde la parte tecnológica desde la parte humana entonces la innovación la capacitación constante yo creo que es una responsabilidad de todos quienes vamos a brindar un servicio más allá del área en el que nos desarrollemos seamos docentes seamos ingenieros seamos enfermeros el área en que nos estemos desarrollando para dar un buen servicio la capacitaciones

- **Según su criterio ¿Cuáles con las competencias de un docente inclusivo?**

Las competencias de un educador inclusivo son muchas yo diría desde las habilidades para generar nuevas estrategias adaptar conocimientos alinearlos para que los sean más asequibles para los estudiantes generar actividades lúdicas ya sea de manera específica para trabajar en actividades individuales como colectivas el manejo conductual de los estudiantes el poder interactuar incluso con los padres de familia de manera asertiva tiene en muchos tintes no, recordemos que el trabajo con niños con diversidad es realmente grande incluye muchos muchas aristas el trato incluso o el cuidado médico que ellos requieren el poder atender situaciones eventuales de riesgo para su salud generar nuevas tecnologías para poder llegar a ellos en realidad es muy muy grande el trabajo que se realiza las estrategias y todo lo que un docente inclusivo hace es más grande digamos o un poco más comprometido tal vez que en otras áreas de la educación

- **¿Es importante el rol del docente inclusivo en el aula? ¿Por qué?**

Si es importante, y no solo en las unidades educativas especializadas o que den atención a la diversidad para espacios o para niños, niñas y adolescentes recordemos que la inclusión en la actualidad es más que pensar un derecho de personas con discapacidad también es un deber como docentes, en realidad si trabajáramos en la inclusión en todos los ámbitos yo creo que con el tiempo ni siquiera tendríamos que hablar de inclusión sino hablaríamos de igual de derechos que ,sin embargo por las diferencias que se ha dado con el termino inclusión nos genera dificultad para entender un derecho es una necesidad y que en algún momento de nuestras vida pudimos haber tenido nosotros mismos ,cada personas tiene diferentes capacidades puesto que somos diversos y deberíamos apuntar a una educación que atienda la diversidad y mas no que tenga que adaptarse solo por atender a estas personas.

- **ENTREVISTA 2**

- Licenciada ~~Margot Álvarez~~ , reciba un cordial saludo de parte de los practicantes de la Universidad Nacional de Educación, quienes nos dirigimos a usted para pedirle de la manera más comedida que nos ayude respondiendo las siguientes preguntas cuya información será usada únicamente para fines académicos. Gracias por su cordial participación y apoyo hacia nosotros como practicantes en formación y desarrollo educativo.

Datos informativos

Nivel educativo alcanzado:

Institución(es) donde estudió

Especializaciones, cursos o certificaciones relevantes

- **¿Qué títulos académicos posee y de qué instituciones?**
- Universidad del Azuay Licenciada en estimulación temprana.
- Universidad técnica Equinoccial de Quito Master en Educación Inclusiva y atención a la diversidad
- 2 diplomados

- **¿Ha realizado algún curso sobre Educación Inclusiva? Justifique cuales.**

Bueno, en realidad he realizado muchísimos cursos con la norma técnica, he realizado todo lo que es la educación a necesidades específicas en plataformas virtuales como presenciales, en realidad se necesita fotos de cada 1 le puedo mandar porque son muchísimas y ya no recuerdo los nombres de cada uno.

- **Desde su punto de vista ¿Cómo cree que la formación docente influye en la educación inclusiva?**

Bueno, yo pienso que y no solo pienso si no es una ley que la formación docente, es muy importante para la educación inclusiva, puesto de que no un docente que tenga una formación en lenguaje, por ejemplo, puede venir y dar atención a nuestros niños con necesidades específicas. Puesto que, tenemos que tener diversas estrategias para trabajar con cada uno de los de nuestros estudiantes, entonces. He ahí cuando uno puede decir que cada formación de cada docente tiene que ir a la población de estudiantes, a la cual el docente se capacitó.

- **¿Cuántos años lleva laborando en el IPCA?**

Bueno yo laboro 19 años

- **En sus años de experiencia ¿Ha logrado relacionar la teoría con la práctica educativa? ¿Cómo ha podido evidenciarlo?**

Bueno si e n muchísimos años de experiencia. Sí se ha podido Evidenciar que la teoría va de la mano con la práctica. Tengo el caso de un estudiante que hasta el día de hoy está aquí, yo recuerdo hace muchos años atrás. Él tenía 6 años, vamos ahorita ya tiene 18 años, 12 años atrás. El 1 tenía un Diagnóstico de autismo. Pero yo estaba cursando ya mis Estudios, terminando mis estudios y había una materia que era Autismo y diferentes síndromes (No recuerdo cómo se llamaba la materia) Pero recuerdo que esta profesora siempre nos enseñaba que muchas de las veces los diagnósticos son

equivocados. Por qué la mayoría se veces los psicólogos clínicos o las personas que los evalúan no tienen tiempo para conocer a cada estudiante a los que se les evalúa. Entonces, bueno, en fin, llegó este niño conmigo, pero un niño muy agresivo pegaba Lastimaba, escupía, agredía, he era un descontrol. Con el típico que tenía autismo. Pero una vez que me miraba, que él me miraba, que él buscaba atención. Entonces comencé a hacer lo que me enseñó esta profesora, que me decía que a veces hay niños que necesitan cariño, que necesitan algo más de comprensión. Y comencé a apegarme al niño de manera afectiva. Y en realidad todo cambió. El niño que ahora es un adolescente que es Sebastián Cotacachi Este niño en comenzó a apegarse a mí y comienzo a decirme Maggy, porque no hablaba. y después, cuando él hacía groserías, yo le decía, Sebastián, te amo y él decía te amo Maggy. En realidad, dije no tiene autismo. Y comenzó a cambiar totalmente su totalmente su comportamiento. Dejó de pegar, dejo de agredir. y cuando se pasó este caso a la trabajadora social y psicología hicieron unas visitas domiciliarias y se dieron cuenta que el niño estaba siendo abusado físicamente, el papá no le entendía, obviamente personas que tenía una baja situación económica, baja educación también no sabía de lo que es el tema, no sabían el trastorno de su hijo entonces le pegaban porque él no hacía caso entonces el empezó hacer lo mismo a pegar y a agredir como un método de defensa. Ahora él es un muchacho un adulto que ya se graduó y hasta el día de hoy me dice te amo Maggy.

- **¿De qué manera cree usted que las experiencias educativas influyen en los docentes?**

Bueno influye muchísimo la experiencia educativa Pero bueno depende de la connotación que le demos, porque yo no estoy de acuerdo con que se pida que los estudiantes que se gradúan vayan a buscar trabajo y pidan experiencia. Es depende la connotación de su pregunta, pero yo le voy a dar dos respuestas pienso que no deberían pedir experiencia Porque la experiencia se va dando día a día a medida de aprendiendo más trabajando y va conociendo su medio de trabajo. Entonces ahí va a tener experiencia porque ninguna de las personas que entran a trabajar con experiencia. La experiencia es importante a medida que vamos trabajando. Entonces ahí es cuando dices la estrategia no me funciono, entonces hago otra estrategia. Si usted no va a obtener una experiencia como va a trabajar.

- **¿Cree que es importante que el docente siga una formación continua en Educación Inclusiva?**

Pienso que sí, es muy importante que nosotros nos sigamos capacitando al transcurso del tiempo nunca nos podemos quedar estancados, puesto que la que los síndromes, que la educación, que las metodologías, que las estrategias, que las planeaciones, que todo se sigue renovándose sigue cambiando y eso es bueno porque no podemos sacarnos sin una educación tradicional, tenemos que seguir fomentando nuevas estrategias. Es por eso que es muy importante es capacitarnos e incluso en el mismo ámbito en el que nosotros estamos, puestos que vienen siempre personas pasantes y que vienen con diferentes preguntas, con diferentes curiosidades y un docente que no sabe cómo contestar, cómo cumplir o dar seguimiento a los chicos, cómo nosotros podemos pararnos frente a ellos si ni siquiera a nosotros nos hemos formado. Es muy importante

informarnos, leer, autoformarnos capacitarnos con que los estudiantes vienen con todos, con todas sus preguntas, como yo siempre digo que a mí no me preguntan, yo no digo nada, pero si a mí me preguntan. Yo soy un libro abierto y les puedo guiar en lo que me he podido capacitar.

- **Según su criterio ¿Cuáles con las competencias de un docente inclusivo?**

Las competencias de un docente inclusivo, según mi perspectiva personal, bueno yo pienso que nosotros deberíamos primero ser empáticos con nuestros estudiantes, los que están a nuestro cargo, empáticos con las personas que nos rodean. Porque la inclusión no es solo las personas con necesidades educativas específicas, la inclusión es todos, toda la sociedad está en la inclusión, puesto que nosotros somos diversos en nuestra cultura, somos diversos en nuestra educación, en nuestra formación. En todo lo que es la sociedad somos diversos, entonces nosotros tenemos que ser empáticos y por una palabra que yo puedo decirle, ser como el camaleón, adaptarnos a cada uno de los chicos, a cada uno de nuestros estudiantes, de todas las personas que nos rodean.

- **¿Es importante el rol del docente inclusivo en el aula? ¿Por qué?**

Bueno, sí, es muy importante el rol inclusivo del docente en el aula porque obviamente, si nosotros no tenemos una formación inclusiva no vamos a poder trabajar en nuestro caso con la multi discapacidad que nosotros trabajamos y también si no somos inclusivos, nos vamos a trabajar con los pasantes que vienen a nuestro cargo en nuestro caso con las tutoras, con el mismo personal, porque todo el mundo somos diferentes y pienso y siempre recalcó que la inclusión no está en la educación Especial la inclusión es todo, todo lo que nos rodea es inclusión. Mi pensar es que la inclusión viene de una palabra muy grande que es el respeto la tolerancia, la empatía.

- **En su experiencia como docente, ¿qué conceptos o teorías considera que faltaron por reforzar durante su formación universitaria, y cómo cree que estas áreas podrían haber influido en su práctica profesional?**

Bueno, en realidad yo pienso que estudié muchas teorías. Pero. Yo pienso que, en mi tiempo de estudio, las teorías que se estudió eran las que se vivían en ese momento. Pero ahora ha pasado muchísimo tiempo y salen nuevos síndromes, nuevas discapacidades, nuevas condiciones, nuevos términos, entonces, por ejemplo, en mi tiempo de estudio se utilizaba el retraso mental ahora es otro término, antes era educación especial, ahora es necesidades educativas específicas. Entonces yo pienso que todo en la educación se va dando al tiempo en el que estamos viviendo. Entonces es por eso que es importante la capacitación desde cada uno de nosotros para nutrirnos de las nuevas, de las nuevas estrategias metodológicas en el campo educativo, porque la educación es innovadora.

- **¿Cómo considera que incide el trabajo cooperativo entre docentes en la implementación de una educación inclusiva, y qué estrategias cree que podrían fortalecer esta colaboración en beneficio de los estudiantes?**

El trabajo en equipo es muy importante. Puesto que. Como ustedes lo han, lo han. Lo han vivido en el tiempo que han estado con nosotras, en ese caso conmigo, que yo siempre les he dicho que trabajemos en equipo, que busquemos la manera de que el aula sea armónica, que sea amena. ¿Por qué? Porque el mismo hecho de trabajar con nuestra población, que en realidad la población es una de las poblaciones totalmente dependientes. Entonces a veces el trabajo se torna pesado uno como muchacho, como estudiante, se torna frustrante, porque tal vez no es lo que ustedes pensaron. Porque tenemos separados por áreas, los muchachos, no les van a saludar, no van a caminar, nos van a hablar. Entonces tal vez ahí se sienten un poquito como que frustrados, porque no van a saber qué trabajar. Pero lo que nosotros les podemos enseñar es que de todo lo malo tiene que buscar lo bueno primero, la armonía y el trabajo en equipo y luego en buscar la manera que podemos trabajar de diferente manera con ellos, como, por ejemplo, de una manera más sociable y de una manera más funcional, que, si es que tal vez no les podemos enseñar cosas académicas, pero podemos darles la paz, y puedan tener una vida saludable. El trabajo en equipo es importante, si es que usted no tiene una buena armonía con su compañero de trabajo no va a tener un buen día, un buen trabajo y buena comunicación.

- **¿Cuáles cree que son los principales retos y desafíos que enfrenta la educación especializada para alcanzar una verdadera inclusión, y qué propuestas considera clave para superarlos?**

Los retos son día a día porque en realidad la inclusión es hablada. La inclusión está por todos lados, pero no se viven la inclusión. El sí vamos a hablar de inclusión total en usted no puede salir a un parque porque a veces no hay rampas, no hay accesibilidad, no puede haber un buena movilización, orientación y movilización para nuestros muchachos. Y no solo en la discapacidad de personas que tienen discapacidad física, que utilizan sillas de rueda. También estamos hablando en discapacidad visual, en discapacidad auditiva todavía nos falta muchísimo. Yo creo que sí. Se ha ido dando de poco a poco porque ya se escucha los semáforos, que tienen sonidos y braille, pero todavía falta. Todavía nos falta restaurantes. Falta muchísimo. Un menú braille de personas que manejan en lenguaje de señas. Yo creo que nos falta mucho, nos falta muchísimo todavía. Estrategias yo creo que como una estrategia que podemos utilizar es sociabilizar, hacerlos notar, salir con nuestros estudiantes, hacernos notar un poquito más para que la gente conozca mucho más de lo que es la discapacidad. Los retos son muy largos todavía.

- ENTREVISTA 3

- Licenciada ~~Juliana Tenorio~~, reciban un cordial saludo de parte de los practicantes de la Universidad Nacional de Educación, quienes nos dirigimos a usted para pedirle de la manera más comedida que nos ayude respondiendo las siguientes preguntas cuya información será usada únicamente para fines académicos. Gracias por su cordial participación y apoyo hacia nosotros como practicantes en formación y desarrollo educativo.

Datos informativos

Nivel educativo alcanzado:
Institución(es) donde estudió
Especializaciones, cursos o certificaciones relevantes

- **¿Qué títulos académicos posee y de qué instituciones?**

Tecnóloga en gastronomía del instituto Sudamericano

- **¿Ha realizado algún curso sobre Educación Inclusiva? Justifique cuales.**

Pocos, pero son del ministerio.

- **Desde su punto de vista ¿Cómo cree que la formación docente influye en la educación inclusiva?**

Influye bastante, por lo que tienes que enfocarte en una sola área para poder hacer el tema de la inclusión. Cómo planificas para ellos o en que te basas y así

- **¿Cuántos años lleva laborando en el IPCA?**

1 año

- **En sus años de experiencia ¿Ha logrado relacionar la teoría con la práctica educativa? ¿Cómo ha podido evidenciarlo?**

A través de trabajo, de las planificaciones van de poco a poco. Como te comentaba, es un proceso. Pero de poco a poco vas evidenciando el trabajo que se hace cada día con los chicos.

- **¿De qué manera cree usted que las experiencias educativas influyen en los docentes?**

Poco a poco es un proceso digamos. No, tú no naces aprendiendo, digamos, tú tienes un proceso, estudias igual. Si no eres del área como tal, aprendes de los demás docentes. Intentas capacitarte así sea de tu propia forma a parte. Pero te capacitas intentas aprender de los demás docentes. Aplicar con los estudiantes y de poco a poco te vas formando como docente.

- **¿Cree que es importante que el docente siga una formación continua en Educación Inclusiva?**

Claro.

- **Según su criterio ¿Cuáles con las competencias de un docente inclusivo?**

No te podría responder esa pregunta

Las habilidades el compañerismo también porque aparte la de la inclusión es el compañerismo también eso va a ser un proceso de poco a poco**.**

- **¿Es importante el rol del docente inclusivo en el aula? ¿Por qué?**

Sí es importante, por qué. Las bases que esa persona tiene, es importante porque puede enseñar al docente que no sepa. O que está, digamos estudiando una profesión de poco

a poco. A ver cómo te resumo en pocas palabras. Ósea, que es importante, por lo que ese docente puede darte esas bases a la gente que no sepa puede dar una charla o algo. Así sea para que fortalezca, para que fortalezca al docente que no sepa del tema.

- **En su experiencia como docente, ¿qué conceptos o teorías considera que faltaron por reforzar durante su formación universitaria, y cómo cree que estas áreas podrían haber influido en su práctica profesional?**

Eh, bueno, eso sí que yo no te podría responder porque como te comentaba Rosa, yo no soy de esa área.

- **¿Cómo considera que incide el trabajo cooperativo entre docentes en la implementación de una educación inclusiva, y qué estrategias cree que podrían fortalecer esta colaboración en beneficio de los estudiantes?**

Bueno es más el proceso que se genera en aula, con las compañeras. Hacer una buena planificación basarnos en que objetivos tenemos con los chicos para poder realizar un buen trabajo con ellos y que ellos también puedan avanzar, no tanto en el en la parte, en el área cognitiva si no más en lo motriz.

- **¿Cuáles cree que son los principales retos y desafíos que enfrenta la educación especializada para alcanzar una verdadera inclusión, y qué propuestas considera clave para superarlos?**

Bueno, la inclusión es bastante dura por lo tipo de discapacidad que tienen los chicos. Digamos, para algo como vacacional. Qué son los más grandes Se podría trabajar en tener un distinto perfil de salida para que ellos puedan, digamos, aunque sea hacer una práctica en una panadería o que aprendan bien a digamos a limpiar, qué es lo que se trabaja con ellos. Pero más en el área de funcional social II es mas en lo motriz.

Entrevista 4

Licenciado ~~Pablo Cordero~~ reciba un cordial saludo de parte de las practicantes de la Universidad Nacional de Educación, quienes nos dirigimos a usted para pedirle de la manera más comedida que nos ayude respondiendo las siguientes preguntas cuya información será usada únicamente para fines académicos. Gracias por su cordial participación y apoyo hacia nosotros como practicantes en formación y desarrollo educativo.

- **¿Qué títulos académicos posee y de qué instituciones?**

Yo tengo un título de ciencias educación en mención a Cultura física, pero estoy vinculado en discapacidad desde los 20 años que entré como tutor.

- **¿Has realizado algún curso sobre educación inclusiva? ¿Justifique cuál?**

Si tengo títulos de educación inclusiva con el Ministerio de Educación, antes con el Sede Azuay de discapacidades y con otra institución

- **¿Desde su punto de vista, cómo cree que la formación docente e influye en la educación inclusiva?**

Para una educación inclusiva yo pienso que se debe estar preparado trabajes o no trabajes dentro de discapacidades o en educación regular para poder llegar a la diversidad que la sociedad tiene, entonces yo pienso que para lograr eso cada docente debe prepararse y conocer lo básico si trabajas en escuelas regulares sobre lo que es inclusión o discapacidad.

- **¿Cuántos años lleva laborando en el IPCA?**

Llevo laborando en el IPCA cerca de 17 a 18 años.

- **¿Ha logrado relacionar la teoría con la práctica educativa? ¿Cómo ha podido evidenciarlo?**

Esa pregunta si está buena, como te digo, mí título es en educación física, yo ejerzo la profesión con muchachos con discapacidad dentro de lo que es el ámbito deportivo en Olimpiadas Especiales. Para evidenciar la teórica y la práctica es muy complejo en lo que si las directrices que te dan el ministerio de educación están hechos para estudiantes de educación regular, para educación especial no te dan y mucho menos material para multidiscapacidad si tienes una aula muy diversa, entonces vos tiene que adaptarte a la realidad de los niños en si vos encuentras un poco d teoría en algunas cosas o te manejas de alguna manera por ejemplo con el TEA que como trabajar ,en lo que es con personas con discapacidad visual en sí, la teórica está bien pero la práctica es otra cuestión porque por ejemplo enseñar a nuestros muchachos Braille nuestros estudiantes tiene hipo e hipersensibilidad como que no aplica cojes lo mejor para trabajar y de posterior manera puedes lograr que maneje braille reduciendo la hipersensibilidad, la teoría está bien tomas lo que encuentres de distintas discapacidad , pero en la práctica si complejo adaptar ,entonces tienes que ver que es lo mejor se adapta al niño.

- **¿De qué manera cree usted que las experiencias educativas influyen en los docentes?**

Este entre las distintas áreas aquí en el IPCA, son muy diferentes las experiencias que vas a adquirir como docente. Hoy en las aulas sociales es muy satisfactorio los avances que se dan así sean mínimos es a largo plazo , en las experiencias que yo e contado hay niños que desde que entre yo habido un cambio pero son muchos años para ver un cambio ,entonces en los funcionales sociales eso si te frustra demasiado como docente tienes que tener mucha paciencia y también se ha visto avances muy buenos en corto tiempo pero por factor externo o interno por la realidad que tiene los niños como es las convulsiones y es ahí donde sufren un retroceso y como docente te frustra hablándote de la parte de los funcionales sociales, en los académicos son grupos manejables tienes contenidos que tratar de acuerdo a su condición y son experiencias son diferentes ,son niños más destrezas. Las áreas que tiene la institución son bonitas pero cada una tiene su grado de dificultad, pero van saliendo lo estudiantes adelante.

- **¿Cree que es importante que el docente sigue una formación continua en educación inclusiva?**

Nos vemos obligados de estar capacitándonos cada vez informándonos, más los docentes que trabajamos en educación especial tenemos que estar coordinando con diferentes áreas como psicología que trata con las familias, el yo que tiene cada uno d ellos niños el

ambiente donde se desarrollan, terapia física y de lenguaje, creo que es bueno tener una mejor coordinación y hay que estar actualizándonos a cada rato.

- **¿Según su criterio, cuáles son las competencias de un docente inclusivo?**

Creo que debes tener la vocación, porque para hacerte docente es una doble vocación que debes tener en educación especial. Ser docente, tener la paciencia y el amor con las personas y más con las personas que trabajas, manejar el currículo para atender a los usuarios.

- **¿Es importante el rol del docente inclusivo en el aula? Porque**

Para no segregar a nadie, yo pienso que si trabajas en educación inclusiva tendrías que avanzar con todos de acuerdo con sus capacidades.

- **¿En su experiencia como docente qué conceptos o teorías considera que faltaron para reforzar durante su formación universitaria y cómo cree que estas áreas podrían haber influido en su práctica profesional?**

Yo estoy aquí más por experiencia que por mi título que me da. Bueno, estoy yendo a estudiar para una maestría en educación especial, pero de lo que me he ido informando, lo que me he ido capacitando, bueno, son diferentes áreas que quisiéramos abordar. Además, debes saber de todo, debes saber autismo, lengua de señas, manejo de conducta y yo pienso que debes saber de todo, pero si nos hace mucha falta, lo poco que sabemos tratamos de cubrir las necesidades.

- **¿Cómo considera que incide el trabajo cooperativo entre docentes en la implementación de una educación inclusiva y qué estrategias cree que podrían fortalecer esta colaboración en beneficio de los estudiantes?**

Aquí trabajamos por aula 2 profesores, Yo pienso que el trabajo en equipo es fundamental, para el avance de los niños. La coordinación con el con la profesora con la que estas del año lectivo, bueno, todos tenemos nuestro fuerte en este caso yo tengo la experiencia la Gabriela tiene su título en estimulación temprana, entonces ya es un poco más terapéutica, yo soy un poco más en educación. Entonces siempre nos complementamos y hablamos sobre las situaciones, las planificaciones que se van a dar con los muchachos a futuro, pues entonces interviniendo desde la parte terapéutica y desde la parte educativa compartimos y aprendemos mutuamente y que hacer en casos de emergencia es la manera como debemos actuar porque por ejemplo yo trabaje con Ruth que es paramédica que ha trabajado en la cruz roja entonces fuimos complementando y así todos con sus títulos diferentes ,yo pienso que debes conversar con la persona y llegar a objetivos comunes y el trabajo en sí.

- **¿Cuáles cree que son los principales retos y desafíos que enfrenta la educación especializada para alcanzar una verdadera inclusión y qué propuestas considera clave para superarlas?**

A ver si me hablas del IPCA hemos sido gran lucha y somos poco los profesores que seguimos hay que cambiar desde las políticas ,estas políticas no son buenas a lo menos es en educación ,el ministerio de educación debería tener personas que conozcan sobre educación especial ese departamento no nos vale no saben la realidad de nosotros no saben la realidad del centro te hablo de lo externo del IPCA no lo viven y nunca han trabajo con una persona con discapacidad ese el l problema puesto que no tienen ni idea de lo que es trabajar con la diversidad ,entonces no tenemos un currículo para educación especial yo sé

que es complejo es difícil pero no hay una guía nosotros tenemos que adaptarnos como siempre a la educación regular , no tenemos algo propio ,entonces esas bases legales esas políticas te obligan como docente hacer cosa que no están en la realidad del al institución no son ni hacen bien para la inclusión y no generan nada ,el factor interno tenemos varios problemas una de ellas es tenemos sobrepoblación y a los niños no les ven como sujetos sino más bien como un aporte económico y los aportes tienen de otras instituciones, otro factor la realidad de los padres de familia que no aceptan la realidad de sus hijos y llevan siempre el luto y piensan que colocándoles en una burbuja van a lograr algo y le hacen más daño ; la propuesta seria cambiar las políticas internas externas y sensibilizar a la comunidad a los mismo padres de familia ,siempre estamos en pie de lucha.

Entrevista 5

- Licenciada ~~Fernanda Vélez~~, reciban un cordial saludo de parte de los practicantes de la Universidad Nacional de Educación, quienes nos dirigimos a usted para pedirle de la manera más comedida que nos ayude respondiendo las siguientes preguntas cuya información será usada únicamente para fines académicos. Gracias por su cordial participación y apoyo hacia nosotros como practicantes en formación y desarrollo educativo.

- **¿Qué títulos académicos posee y de qué instituciones?**

Bueno, mi título de la Universidad del Azuay, licenciada en educación inicial y de estimulación temprana e intervención precoz es de otra licenciatura y la maestría que es en Educación especial la mención personas con multidiscapacidad de la Universidad Politécnica

- ¿Ha realizado algún curso sobre educación inclusiva? justifica el cuales

Yo he seguido cursos en la página del magisterio de me capacito que habla sobre inclusión también seguida del MIES, no hay mucha información sobre inclusión, pero sí directamente la atención a las personas con discapacidad y seguimos un diplomado con Margot para la formación en educación inicial y habla de inclusión que pertenece al MIES

- **¿Desde su punto de vista, cómo cree que la formación docente influye en la educación inclusiva?**

Porque si bien es cierto lo que vemos en teoría, a veces es muy diferente a lo que se ve en la práctica, entonces, nosotros obtenemos mucho lo que es la teoría, los estudios, todo lo que ha ido avanzando durante el tiempo y cuando ya nos enfrentamos en la realidad, en lo que ya obtuvimos teóricamente, pues lo podemos aplicar en la práctica con los chicos que tienen alguna necesidad educativa. Entonces yo pienso que es muy importante conocer la teoría para poder replicar en la práctica, lo que sirva y lo que no puede seguir investigando, viendo que va a resultar que no resulta probando porque es así, es de probar, porque no todos los niños aprenden de la misma forma, ya que tienen diferentes estilos de aprendizaje.

- **¿Cuántos años lleva laborando en el IPCA?**

Yo ya tengo 7 años laborando

- **¿En sus años de experiencia han logrado relacionar la teoría con la práctica educativa y cómo ha podido evidenciarlo?**

Cuando yo ingresé aquí a inicial, me tope con la realidad muy diferente, me tope con una realidad diferente, en la universidad te enseñan sobre los diferentes tipos de discapacidad y como atenderles, pero aquí es la formación de multi discapacidad. Entonces ahí tú no sabes si tratar o trabajar sobre la discapacidad visual o la discapacidad física que tenía el niño la misma venia con una comorbilidad. Entonces fue duro cuando ingresé y me toca en nuestra realidad y es por eso por lo que yo me seguí preparando y busqué esa maestría para saber cuál es el camino y yo poder hacer una intervención con los chicos

- **¿Home intervención con los chicos y otro a veces dice, de qué manera cree usted que las experiencias educativas e influyen en los docentes?**

Las experiencias educativas influyen en los docentes. Aparte de que es una experiencia en el ámbito del que nosotros laboramos. Es a veces frustrante, a veces nos causa ansiedad, desesperación, porque claro, tú haces muchísimo, tú quieres ver el avance del estudiante, pero hay las condiciones del estudiante en el que a veces, desde esos logros que quisieras ver, son muy lentos o muy pequeños y de igual forma es que nosotros aquí hacemos maravillas y en casa no hay el apoyo y no se puede lograr lo que nosotros proponemos, entonces si pienso que nosotros buscamos un poquito de frustración, pero que cuando hay el apoyo de los padres de familia es una satisfacción y los papás son muy agradecidos eso es lo que nos llena y que nos permite a nosotros seguir, nosotros hemos aprendido, pues, de nuestro camino, tanto académico como profesional.

- **¿Cree que es importante que el docente sigue en la formación continua en educación inclusiva?**

Es muy importante porque así como la ciencia avanza, la tecnología avanza y hay herramientas que son muy útiles para poder nosotros hacer una correcta intervención o aplicar sobre todo para que el aprendizaje del estudiante sea más rico ya que pueda el estudiante también disfruta nuevas cosas, ya que también disfruta, pienso que ahorita ya muchos estudiantes como que ya no les llama mucho la atención lo tradicional y ellos buscan más a seguir la tecnología y es que la tecnología a veces es algo que nos atrapa y estamos ahí pegados en el celular, pero abusar de eso para estar en el celular es para que el estudiante aprenda algo que yo qué sé cómo un sistema alternativo de comunicación pero está dando fin. Y esto debe ser usado como un apoyo para el estudiante para que pueda desenvolverse solo desde la comunicación

- **¿Según su criterio, cuáles son las competencias de un docente inclusivo?**

Nosotros tenemos de herramienta del currículo institucional el nacional pero si ya cuando estábamos aparte de la inclusión ,es un poco difícil puesto que yo no estoy tanto en inclusión lo mi es más educación especial, entonces al manejar inclusión yo entiendo que es un estudiante con alguna necesidad y que se tenga que adaptar algún recurso para que pueda avanzar, mientras que aquí en educación especial es otra cosa ahí se modifica desde los contenidos, no solo se modifica una herramienta no solo es un curso sino es desde el contenido que se hace más pequeño para que el estudiante vaya aprendiendo e ir viendo el aprendizaje en académicos por ejemplo, mientras que en los sociales son más profundos literalmente hasta una edad que ya tienen establecidos sus cuerpos patrones de movimiento

conducta personalidad es más complicado como querer cambiar o que adquieran algo nuevo ,claro que si se logra que según como van avanzando y de acuerdo a la discapacidad que tenga el estudiante va por ejemplo Juan él entiende de todo ,hace diferentes actividades ,entonces la comunicación de juan es movimiento corporal entonces con el sí se puede lograr muchas cosas más funcionales como ir al baño y la alimentación de él es dificultoso por el movimiento de sus manos ,pero si pudiéramos trabajar el que tome el jugo con un sorbete ,claro ya no estaríamos dando con la cuchara sino que independientemente con el sorberte tomaría .

Entonces si las competencias en educación inclusiva no podría decirte son estas pero no manejamos inclusión pero si habría discapacidad las competencias son el currículo económico funcional que es basado en dominios y son con aprendizajes un poco más funcionales para ellos de acuerdo a su vida también las estrategias que se utilizan son diferentes para cada uno , si el uno tiene discapacidad visual no va trabajar lo mismo con otro que no tiene esa discapacidad lo recursos que se usan deben tener variedad para atender a la población.

- **¿Es importante el rol del docente inclusivo en el aula? por qué.**

O sea, yo pienso y consideraría que en la educación regular. Hay instituciones fiscales que piensan la gran mayoría hay una sobrepoblación y al tener tantos estudiantes no nos damos cuenta de las necesidades que posiblemente presente y esto va encaminado a posiblemente tenga algún tipo de discapacidad que no son tan evidentes como autismo, entonces eso nos damos cuenta cuando llegan las notas reflejan que está abajo de notas, que no avanza. Entonces yo pienso que la presencia de un docente inclusivo en las aulas es primordial para poder identificar los casos que llaman la atención y poner la intervención, porque si es una intervención de manera personalizada, como que los avances las mejoras son evidentes, son significativas, mientras que una profe que da en la clase a todo el nivel va a ser preocupada en atender a todo el nivel que avanza en el que avanza y el que no, puesto que la docente está centrada en cumplir la meta pero no en el aprendizaje del estudiante

- **¿En su experiencia como docente qué conceptos o teorías considera que faltaron para reforzar durante su formación universitaria y cómo cree que estas áreas podrían haber influido en su práctica profesional?**

Bueno, yo no sabía que iba a venir a educación con multidiscapacidad. Entonces yo sí consideraría que en la malla curriculares de la universidad debería haber esto con profundidad, Yo sí tuve una materia que hablaba sobre la discapacidad, pero muy por encima, muy general. Pero yo me doy cuenta de que para la atención de la multidiscapacidad no, no hay manual. Entonces tú vienes acá es a proponer ,me hubiera en cantando que me dijeron esto hay para trabajar con personas con multidiscapacidad estos son los pasos, las estrategias, las evaluaciones usted tiene que aplicar pero no hay ,eso lo aprendí en la maestría y yo me decía ahora que hago sino hay como les atiendo porque ahí me dijeron que no hay un manual, nosotros les damos alternativas pero ustedes tiene que probar lo que les funcione y lo que no funcione , entonces yo buscaba esta teoría y me di cuenta por más que haya un manual actualizado las estrategias sean mejoradas pueda que le sirva a uno y al otro no. Todo lo que me dieron a mí en la universidad y en la maestría era lo general lo que necesitaba saber cómo se trabajaba en ese tiempo, no siento que hubiera sido que falta o que hiciera esto, hay

documentos libros que tú puedes investigar y de esa forma aplicar, pero no puedo decir que falto o no falto.

- **¿Cómo considera que incide el trabajo cooperativo entre docentes en la implementación de una educación inclusiva y qué estrategias cree que podrían fortalecer esta colaboración en beneficio de los estudiantes?**

Bueno, yo cuando estaba en la universidad y siempre me quedó eso en la mente. Tenía una profesora que ella decía que la inclusión no se debe notar, cuando estamos en un aula regularmente, Claro, pues es que le la inclusión no se debería notar porque posiblemente la autoestima baja del niño. No se debería notar, porque posiblemente la autoestima baja del niño incluidos prácticamente. Y bueno, ahora que nosotros vivimos esto del bulling los niños pueden burlarse y decía por ejemplo si yo tengo un niño incluido en la clase a un estudiante con discapacidad física ,intelectualmente el chico está bien el aprende pero no puede mover sus pies no puede hacer ejercicios de pararse y alzar las manos ,hagan que las actividades según el tema que se trabaje por ejemplo el reconocimiento de izquierda y derecha pero que sean sentados por ejemplo que levante el brazo derecho o izquierdo vamos a pintar con el brazo izquierdo pero en ningún momento hicieron una actividad parados ,es tipo de cosas como no se debería notar deberíamos hacer actividades oculto pero que todos trabajen ,o si trabajan números y un niño tiene la discapacidad visual hay que buscar la forma de dar los números más grandes que tengan relieve que todos trabajen los números pero el que sea con el apoyo pero que no sea evidente que no afecte al área psicológica de los estudiantes

- **¿Cuáles cree que son los principales retos y desafíos que enfrenta la educación especializada para alcanzar una verdadera inclusión y qué propuesta considera clave para superar?**

Bueno, es una pregunta tan amplia que se me hace a mí porque yo digo que la educación inclusiva Claro que es como un reto, pero viene desde el número de estudiantes que aceptamos en el aula y que estamos a cargo. Porque claro que en la educación inclusiva yo no estoy tan al tanto de cuantos estudiantes deben ser pero yo escuchado que en las escuelas están 35 a estudiantes por aula y solo para una docente ,como yo voy hablar de inclusión cuando tengo que atender a 40 personas y aparte a un chico con discapacidad que equivale a dos estudiantes de acuerdo a su discapacidad equivale a un número de estudiantes regulares entonces imagínate decir yo atiendo a 4º estudiantes pero resulta que uno tiene discapacidad visual y equivale a trabajar con 3 más entonces ya no son 40 son 43 ,entonces yo digo desde el número de estudiantes que un ser humano puede atender brindando una calidad de educación no solo por dar la clase ya cumplí mi trabajo eso no es la educación empezando por eso es muy difícil lo de la educación inclusiva de igual manera aquí en educación especial así mismo nosotros hemos peleado tantos años que son una docente por 5 estudiantes ,este año por fin estamos cumpliendo esa norma ,es por eso que se ha luchado tanto que no queremos atender a mucho estudiante aparte que el espacio es limitado estamos chocándonos lo mismo pensaría que la educación inclusiva es una realidad que lo mismo pasara donde todo sea limitado los recursos no haya y poder disfrutar de los aprendizajes.

Anexo 2

Diario de campo

DIARIO DE CAMPO

Objetivo: Documentar las percepciones de los docentes sobre sus conocimientos en competencias inclusivas, la aplicación en su práctica diaria.

Semanas del: _____

Unidad Educativa de Práctica: _____

Nivel: _____

Tutora profesional _____

Objetivo _____

Desarrollo: Coloque los aspectos más relevantes realizados en la PP y complete el siguiente cuadro. Considere como base los aspectos señalados, mismo que constituyen las acciones principales de la sexta y séptima semana de prácticas.

Día	Hora	Actividad	Proceso desarrollado (técnicas / instrumentos / recursos)	Resultado
Total:				**27 horas**

- **Observaciones (coloque todos los aspectos relevantes relacionados con el desarrollo de la práctica):**

- **Conclusiones de las semanas:**
    1. **Aspectos positivos:**
    2. **Aspectos a mejorar:**
    3. **Retos:**
    4. **Novedades de la PP durante las semanas**

Anexo 3

Guía de análisis documental

Objetivo: Analizar la propuesta educativa para determinar las competencias que los docentes deben desarrollar y aplicar en cada aula.

Analizar las planificaciones microcurriculares para comprender su estructura, evaluar si están diseñadas para atender a la diversidad y examinar cómo se ejecutan en el aula.

Elemento	Descripción
Título del documento	
Autor(es) o responsable(s)	
Fecha de elaboración	
Objetivos del plan	
Enfoque pedagógico	
Estrategias y métodos	
Adaptaciones realizadas	
Recursos utilizados	
Evaluación y seguimiento	

Adecuación a la diversidad	
Fortalezas del documento	
Áreas de mejora	
Observaciones adicionales	

Anexo 4

Guión de entrevista a expertos en educación inclusiva

Participante
Rol del/la entrevistado/a
Responsable
Entrevistador/a: Jennifer Cajamarca, Rosa López,
Objetivo
Analizar las competencias clave en la formación inicial de docentes y cómo estas impactan en la implementación de la educación inclusiva en los centros educativos.
Duración
30 a 40 minutos
Logística

Introducción	
• El entrevistador/a se presenta y explica el propósito de la entrevista, destacando la relevancia de la opinión del entrevistado. • Se asegura de que el entrevistado/a se concentre en las preguntas, manteniendo el tema enfocado en la formación docente y la educación inclusiva. • El entrevistador/a realiza las preguntas de manera clara, permitiendo que el entrevistado/a brinde respuestas detalladas.	
Fases/Categorías	Categoría 1: Principales competencias a desarrollar en la formación inicial de docentes.

Inicio	¿Qué perfil docente se requiere en siglo XXI?
Desarrollo	¿Cuáles cree que son los desafíos actuales en la formación inicial de los educadores? ¿Qué procesos formativos considera usted los más relevantes en la preparación de docentes? ¿Qué competencias cree usted se deben desarrollar en los estudiantes de docencia en la actualidad? Hoy en día ¿Como se configura el perfil de un docente verdaderamente inclusivo y qué características considera usted esenciales? ¿Cómo articula los procesos de inclusión en la formación inicial de docentes?
	Categoría 2: Competencias docentes inclusivas en el campo educativo
	¿Cuáles son las principales dificultades que ha observado en el desempeño de docentes en los centros de práctica preprofesional, desde un enfoque de educación inclusiva? ¿Qué cambios considera que son necesarios en la formación docente para fortalecer verdaderamente la educación inclusiva?
Cierre	¿Qué recomienda usted a los profesores de educación especializada para mejorar sus prácticas docentes para atender a la diversidad?

Anexo 5

Relatorías

Objetivo: Registrar y analizar las percepciones de los docentes durante el desarrollo de las actividades del Módulo 2 del plan de formación, documentando su participación y evaluando el progreso en el desarrollo de sus competencias inclusivas.

Relatoría N1	
Participantes:	Fecha: Tema o modulo:
Elementos	Detalles
Objetivo	
Desarrollo de las actividades	
Observaciones	
Conclusiones o aspectos relevantes	
Sugerencias	

Anexo 6

Encuesta de satisfacción y retroalimentación

Modulo 1 / ser un docente inclusivo

Objetivo: Identificar los aspectos positivos o a mejorar sobre el módulo 1.

- **¿Qué es lo que más se llamó la atención de las actividades del módulo 1?**

  Lo que más llamó mi atención y me gusta es que valora nuestra experiencia y sus actividades humanizan resaltan la importancia de ver al ser humano como parte primordial y su accionar en el ámbito inclusivo y educativo.

- **¿Qué dificultades tuvo al momento de realizar las actividades del módulo1?**

  Para mi el tiempo fue un factor que afecta el desarrollo del modulo por que las actividades estuvieron muy llamativas y bonitas pero no alcance a realizarlas

- **¿Cómo las actividades desarrolladas aportaron al fortalecimiento de competencias inclusivas?**

  Permiten reflexionar sobre las fortalezas y debilidades que podemos tener en el ámbito educativo y personal para reorientar nuestras acciones y buscar nuevas estrategias para atender a la diversidad de nuestra población con calidad y calidez humana.

- **¿Qué aspectos cree que se podrían cambiar o mejorar para el desarrollo de las actividades?**

  Disminuir la extención de las actividades o separarlas para ir desarrollandolas de manera progresiva.

Encuesta de evaluación

Modulo 1 / ser un docente inclusivo

Objetivo: Identificar los aspectos positivos o a mejorar sobre el modulo 1.

- **¿Qué es lo que más se llamó la atención de las actividades del módulo 1?**
  la actividad que más me llamo la atención fue el
  caminar y el dibujo del compañero
- **¿Qué dificultades tuvo al momento de realizar las actividades del módulo1?**
  Al no entender cual era la orden de la actividad
  como le dije a las chicas no pude hacer nada
  en la parte de ellas si no solo hacer
  cortar y al ser entrar a la actividad para leer
  el contenido de la actividad y realizarla con normalidad
- **¿Cómo las actividades desarrolladas aportaron al fortalecimiento de competencias inclusivas?**
  Aprendí y fortalece mi saber que cada actividad
  te da una respuesta distinta y te hace tener una
  mayor imaginación de la que ya la inclusión y
  es algo muy novedoso para ya pensar que no
  tiene bases en esa actividad
- **¿Qué aspectos cree que se podrían cambiar o mejorar para el desarrollo de las actividades?**
  El que les indique en la actividad presente del
  video y que es lo solo presente

Anexo 7

Guion grupo focal

Guión del grupo focal

Bienvenida

Agradecemos su participación en el desarrollo del plan de formación y en este grupo focal. El mismo es un diálogo horizontal entre todos los participantes, todas las opiniones son válidas. El objetivo principal de este diálogo es recoger las percepciones de los participantes sobre la importancia del desarrollo de competencias inclusivas y la reflexión propia del rol del docente.

Preguntas de inicio

1. ¿De qué manera describirían su experiencia general al participar en el plan de formación docente?
2. ¿Qué expectativas tenían antes de iniciar y cómo se fueron cumpliendo a lo largo de las actividades planteadas en el plan de formación?

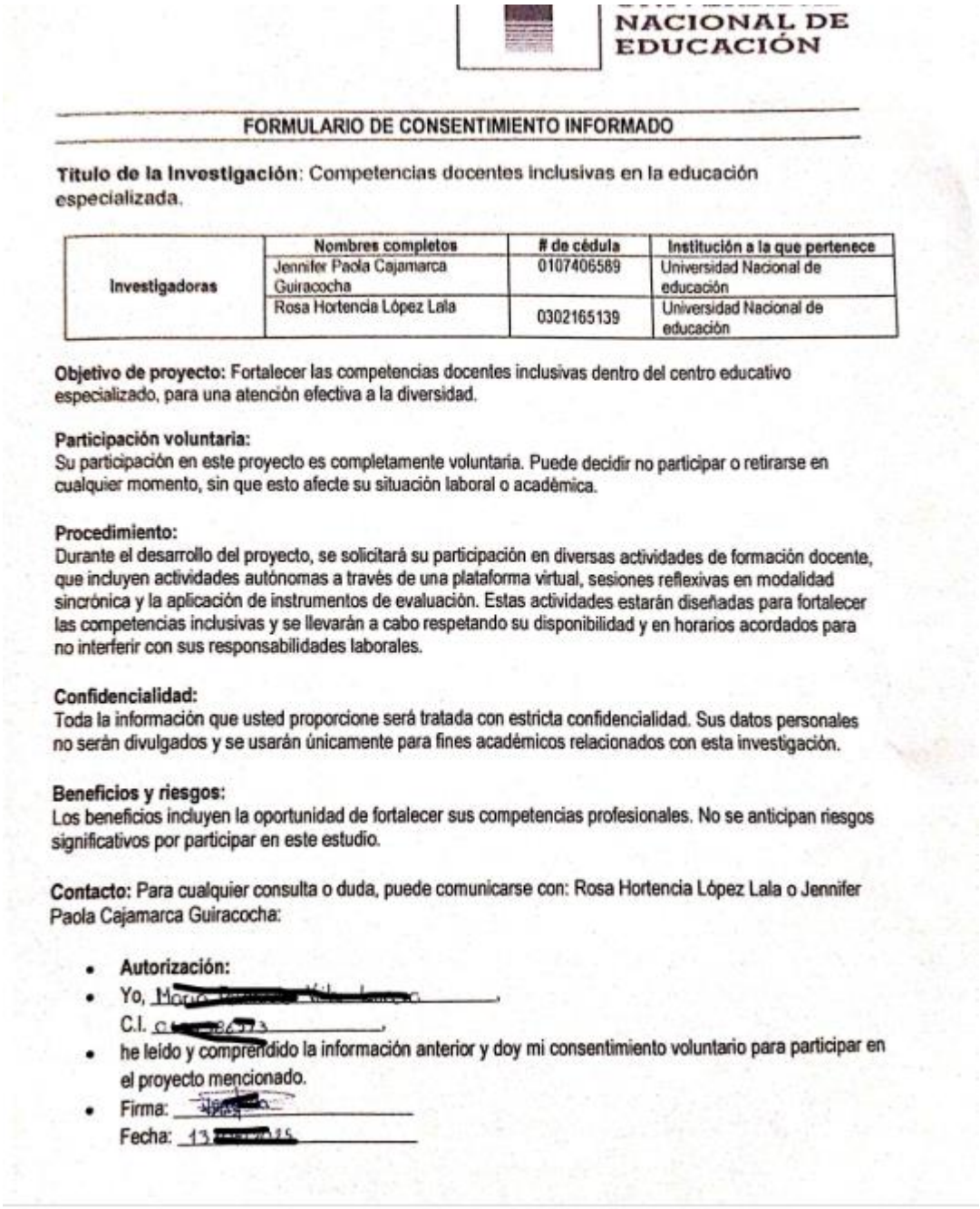
Preguntas de desarrollo

1. ¿Con el desarrollo de las actividades planteadas en la formación, qué competencias inclusivas consideran que se fortalecieron?
2. ¿Qué módulo o actividades les resultó significativo?
3. ¿Qué dificultades o problemas experimentó durante el desarrollo de la formación?
4. ¿Cuáles son las principales reflexiones que ha experimentado en esta formación?

Cierre

1. ¿Qué recomendarían para mejorar este plan de formación a futuro?
2. Mencione en una frase la incidencia del plan de formación en su labor docente.

Anexo 8



NACIONAL DE EDUCACIÓN

FORMULARIO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

Título de la Investigación: Competencias docentes inclusivas en la educación especializada.

	Nombres completos	# de cédula	Institución a la que pertenece
Investigadoras	Jennifer Paola Cajamarca Guiracocha	0107406589	Universidad Nacional de educación
	Rosa Hortencia López Lala	0302165139	Universidad Nacional de educación

Objetivo de proyecto: Fortalecer las competencias docentes inclusivas dentro del centro educativo especializado, para una atención efectiva a la diversidad.

Participación voluntaria:
Su participación en este proyecto es completamente voluntaria. Puede decidir no participar o retirarse en cualquier momento, sin que esto afecte su situación laboral o académica.

Procedimiento:
Durante el desarrollo del proyecto, se solicitará su participación en diversas actividades de formación docente, que incluyen actividades autónomas a través de una plataforma virtual, sesiones reflexivas en modalidad sincrónica y la aplicación de instrumentos de evaluación. Estas actividades estarán diseñadas para fortalecer las competencias inclusivas y se llevarán a cabo respetando su disponibilidad y en horarios acordados para no interferir con sus responsabilidades laborales.

Confidencialidad:
Toda la información que usted proporcione será tratada con estricta confidencialidad. Sus datos personales no serán divulgados y se usarán únicamente para fines académicos relacionados con esta investigación.

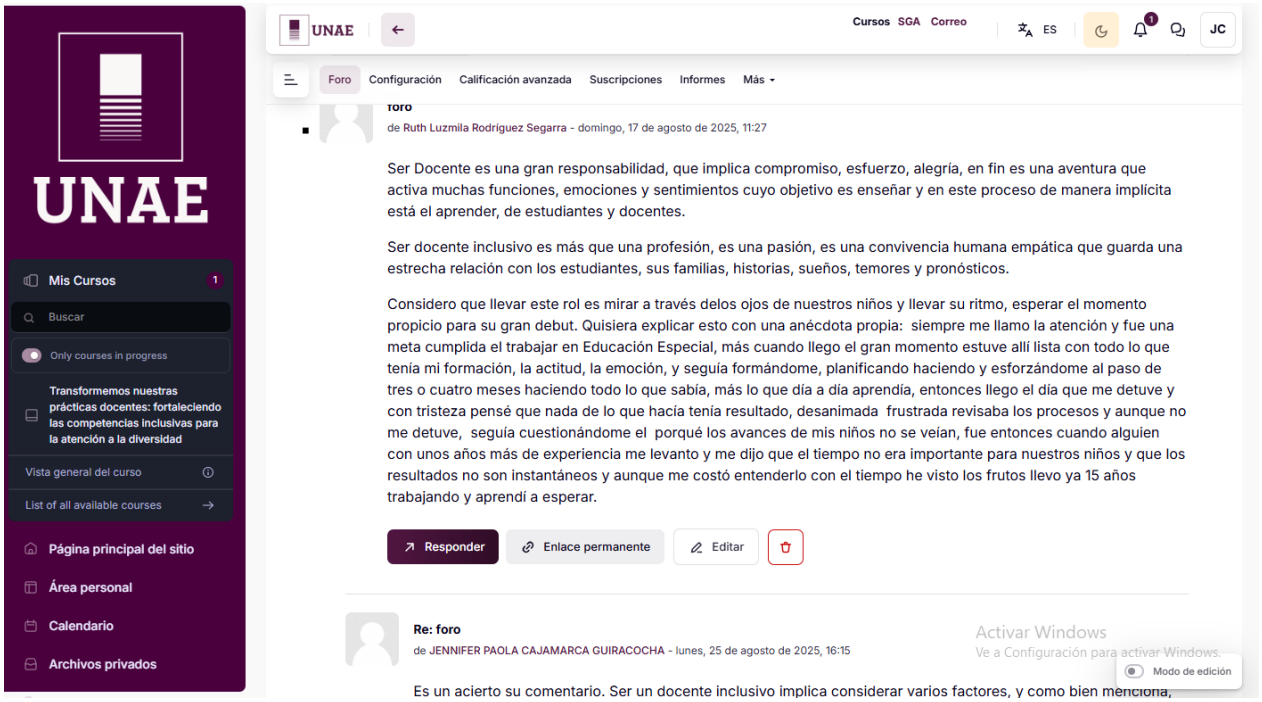
Beneficios y riesgos:
Los beneficios incluyen la oportunidad de fortalecer sus competencias profesionales. No se anticipan riesgos significativos por participar en este estudio.

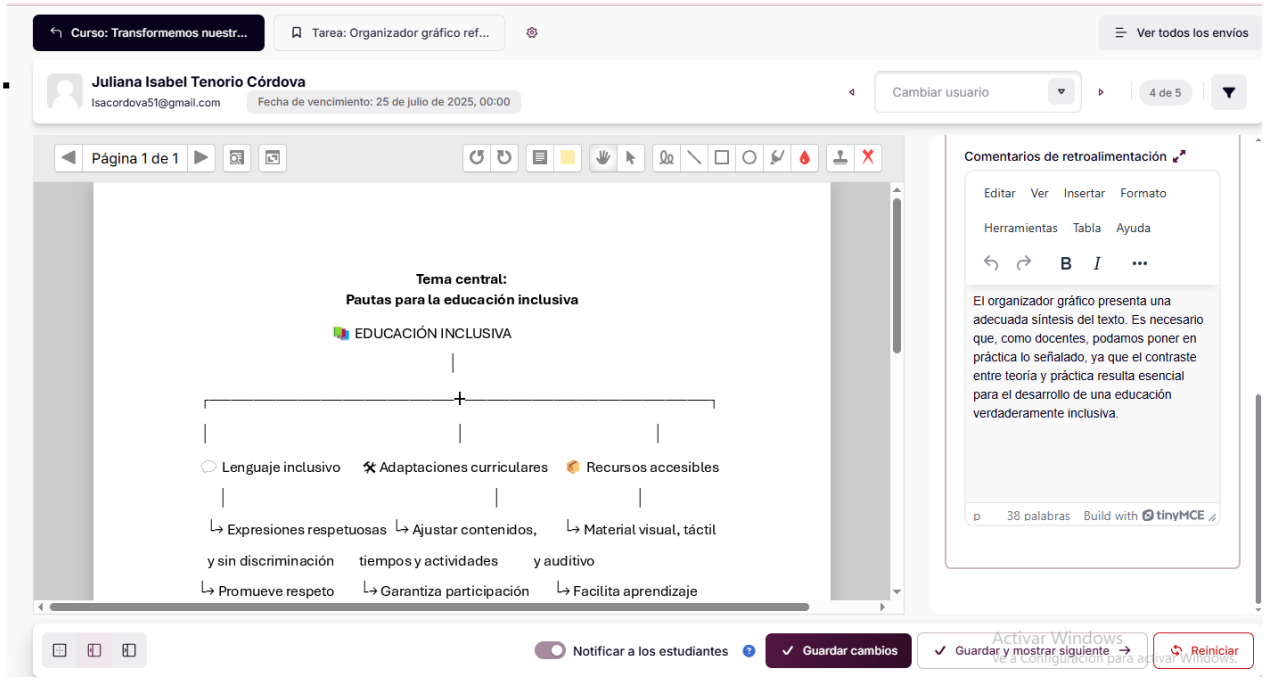
Contacto: Para cualquier consulta o duda, puede comunicarse con: Rosa Hortencia López Lala o Jennifer Paola Cajamarca Guiracocha:

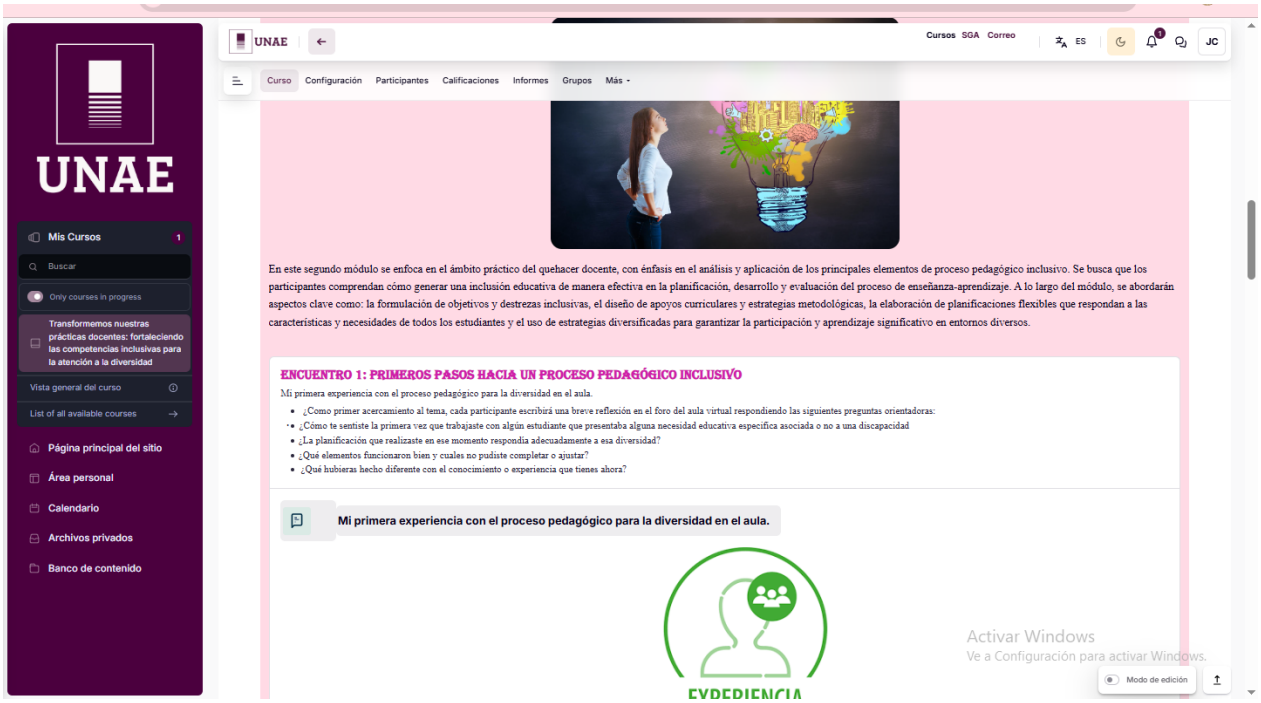
- **Autorización:**
- Yo, [redacted],
  C.I. [redacted],
- he leído y comprendido la información anterior y doy mi consentimiento voluntario para participar en el proyecto mencionado.
- Firma: [redacted]
  Fecha: [redacted]

Anexo 9

Evidencias de las actividades realizadas en el plan de formación.


UNAE
Mis Cursos
Buscar
Only courses in progress
Transformemos nuestras prácticas docentes: fortaleciendo las competencias inclusivas para la atención a la diversidad
Vista general del curso
List of all available courses
Página principal del sitio
Área personal
Calendario
Archivos privados
Cursos SGA Correo
ES
JC
Foro
Configuración
Calificación avanzada
Suscripciones
Informes
Más
foro
de Ruth Luzmila Rodríguez Segarra - domingo, 17 de agosto de 2025, 11:27
Ser Docente es una gran responsabilidad, que implica compromiso, esfuerzo, alegría, en fin es una aventura que activa muchas funciones, emociones y sentimientos cuyo objetivo es enseñar y en este proceso de manera implícita está el aprender, de estudiantes y docentes.
Ser docente inclusivo es más que una profesión, es una pasión, es una convivencia humana empática que guarda una estrecha relación con los estudiantes, sus familias, historias, sueños, temores y pronósticos.
Considero que llevar este rol es mirar a través delos ojos de nuestros niños y llevar su ritmo, esperar el momento propicio para su gran debut. Quisiera explicar esto con una anécdota propia: siempre me llamo la atención y fue una meta cumplida el trabajar en Educación Especial, más cuando llego el gran momento estuve allí lista con todo lo que tenía mi formación, la actitud, la emoción, y seguía formándome, planificando haciendo y esforzándome al paso de tres o cuatro meses haciendo todo lo que sabía, más lo que día a día aprendía, entonces llego el día que me detuve y con tristeza pensé que nada de lo que hacía tenía resultado, desanimada frustrada revisaba los procesos y aunque no me detuve, seguía cuestionándome el porqué los avances de mis niños no se veían, fue entonces cuando alguien con unos años más de experiencia me levanto y me dijo que el tiempo no era importante para nuestros niños y que los resultados no son instantáneos y aunque me costó entenderlo con el tiempo he visto los frutos llevo ya 15 años trabajando y aprendí a esperar.
Responder
Enlace permanente
Editar
Re: foro
de JENNIFER PAOLA CAJAMARCA GUIRACOCHA - lunes, 25 de agosto de 2025, 16:15
Es un acierto su comentario. Ser un docente inclusivo implica considerar varios factores, y como bien menciona,
Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.
Modo de edición


Curso: Transformemos nuestr...
Tarea: Organizador gráfico ref...
Ver todos los envíos
Juliana Isabel Tenorio Córdova
lsacordova51@gmail.com
Fecha de vencimiento: 25 de julio de 2025, 00:00
Cambiar usuario
4 de 5
Página 1 de 1
Tema central:
Pautas para la educación inclusiva
EDUCACIÓN INCLUSIVA
Lenguaje inclusivo
Adaptaciones curriculares
Recursos accesibles
Expresiones respetuosas y sin discriminación
Promueve respeto
Ajustar contenidos, tiempos y actividades
Garantiza participación
Material visual, táctil y auditivo
Facilita aprendizaje
Comentarios de retroalimentación
Editar Ver Insertar Formato
Herramientas Tabla Ayuda
El organizador gráfico presenta una adecuada síntesis del texto. Es necesario que, como docentes, podamos poner en práctica lo señalado, ya que el contraste entre teoría y práctica resulta esencial para el desarrollo de una educación verdaderamente inclusiva.
p 38 palabras Build with tinyMCE
Notificar a los estudiantes
Guardar cambios
Guardar y mostrar siguiente
Reiniciar
Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.


UNAE
Mis Cursos
Buscar
Only courses in progress
Transformemos nuestras prácticas docentes: fortaleciendo las competencias inclusivas para la atención a la diversidad
Vista general del curso
List of all available courses
Página principal del sitio
Área personal
Calendario
Archivos privados
Banco de contenido
UNAE
Cursos SGA Correo
ES
JC
Curso Configuración Participantes Calificaciones Informes Grupos Más
En este segundo módulo se enfoca en el ámbito práctico del quehacer docente, con énfasis en el análisis y aplicación de los principales elementos de proceso pedagógico inclusivo. Se busca que los participantes comprendan cómo generar una inclusión educativa de manera efectiva en la planificación, desarrollo y evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje. A lo largo del módulo, se abordarán aspectos clave como: la formulación de objetivos y destrezas inclusivas, el diseño de apoyos curriculares y estrategias metodológicas, la elaboración de planificaciones flexibles que respondan a las características y necesidades de todos los estudiantes y el uso de estrategias diversificadas para garantizar la participación y aprendizaje significativo en entornos diversos.
ENCUENTRO 1: PRIMEROS PASOS HACIA UN PROCESO PEDAGÓGICO INCLUSIVO
Mi primera experiencia con el proceso pedagógico para la diversidad en el aula.
¿Como primer acercamiento al tema, cada participante escribirá una breve reflexión en el foro del aula virtual respondiendo las siguientes preguntas orientadoras:
¿Cómo te sentiste la primera vez que trabajaste con algún estudiante que presentaba alguna necesidad educativa especifica asociada o no a una discapacidad
¿La planificación que realizaste en ese momento respondía adecuadamente a esa diversidad?
¿Qué elementos funcionaron bien y cuales no pudiste completar o ajustar?
¿Qué hubieras hecho diferente con el conocimiento o experiencia que tienes ahora?
Mi primera experiencia con el proceso pedagógico para la diversidad en el aula.
Activar Windows
Ve a Configuración para activar Windows.
Modo de edición