



Universidad
Norbert Wiener

Powered by Arizona State University

FACULTAD DE ESCUELA DE POSGRADO
ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE POSGRADO

TESIS

Percepciones de igualdad de género y actitudes inclusivas en estudiantes de una
universidad privada, 2023

Para optar el Grado Académico de
Maestro en Docencia Universitaria

Presentado por:

Autora: Bach. Calle Luque, Deysi

Código Orcid: 0000-0002-5465-6377

Asesora: Dra. Herrera Álvarez, Ángela María

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-6399-3850>

Línea de Investigación

Educación de Calidad

Lima, Perú

2023

Declaración Jurada

 Universidad Norbert Wiener	DECLARACIÓN JURADA DE AUTORIA Y DE ORIGINALIDAD DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN	
	CÓDIGO: UPNW-GRA-FOR-033	VERSIÓN: 01 REVISIÓN: 01
		FECHA: 08/11/2022

Yo, **Deysi Calle Luque** egresado de la Escuela Académica Profesional de Posgrado de la Universidad privada Norbert Wiener declaro que el trabajo académico "Percepciones de igualdad de género y actitudes inclusivas en estudiantes de una Universidad Privada, 2023" asesorado por la docente: **Dra. Ángela María Herrera Álvarez**, con DNI 412130286 con ORCID <https://orcid.org/0000-0002-6399-3850> tiene un índice de similitud de 17 (DIECISIETE)% con código **oid: 14912:324885669** verificable en el reporte de originalidad del software Turnitin.

Así mismo:

1. Se ha mencionado todas las fuentes utilizadas, identificando correctamente las citas textuales o paráfrasis provenientes de otras fuentes.
2. No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquella señalada en el trabajo.
3. Se autoriza que el trabajo puede ser revisado en búsqueda de plagios.
4. El porcentaje señalado es el mismo que arrojó al momento de indexar, grabar o hacer el depósito en el turnitin de la universidad y,
5. Asumimos la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión en la información aportada, por lo cual nos sometemos a lo dispuesto en las normas del reglamento vigente de la universidad.



.....
 Firma de autor
 Egresado: Deysi Calle Luque
 DNI: 46179810



.....
 Firma
 Asesora: Dra. Ángela María Herrera Álvarez
 DNI: 412130286

DEDICATORIA

Dedicado a mi papá Mario Serapio Calle Alfaro por su presencia y hoy compañía espiritual, te dedico todo mi esfuerzo y trabajo, gracias por permanecer en la mesa cada noche larga de estudio, gracias por enseñarme a ser fuerte. Y gracias por estar presente dentro de mí.

AGRADECIMIENTO

A mi asesora por su experticia y mano solidaria, agradezco a todos los docentes de la maestría excelentes formadores de seres humanos, conscientes y generadores de cambio. Y a mi compañero de vida, W.M.M por su aliento y soporte de inicio a fin.

ÍNDICE

Declaración jurada.....	i
Dedicatoria.....	iii
Agradecimiento.....	iv
Índice.....	v
Índice de tablas.....	viii
Índice de figuras	ix
Resumen.....	x
Abstract.....	xi
Introducción.....	xii
CAPÍTULO I: EL PROBLEMA.....	1
1.1. Planteamiento del problema.....	1
1.2. Formulación del problema.....	4
1.2.1. Problema general.....	4
1.2.2. Problemas específicos.....	4
1.3. Objetivos de la investigación.....	4
1.3.1. Objetivo general.....	4
1.3.2. Objetivos específicos.....	5
1.4. Justificación de la investigación.....	5
1.4.1. Teórica.....	5
1.4.2. Metodológica.....	6
1.4.3. Práctica.....	6
1.5. Limitaciones de la investigación.....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO.....	8
2.1. Antecedentes de la investigación.....	8
2.2. Bases teóricas.....	18

2.3.	Formulación de hipótesis.....	24
2.3.1.	Hipótesis general.....	24
2.3.2.	Hipótesis específicas.....	24
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....		25
3.1.	Método de la investigación.....	25
3.2.	Enfoque investigativo.....	26
3.3.	Tipo de investigación.....	26
3.4.	Diseño de la investigación.....	26
3.5.	Población, muestra y muestreo.....	27
3.6.	Variables y operacionalización.....	28
3.7.	Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.7.1.	Técnica.....	29
3.7.2.	Descripción.....	30
3.7.3.	Validación.....	32
3.7.4.	Confiabilidad.....	33
3.8.	Procesamiento y análisis de datos.....	35
3.9.	Aspectos éticos.....	36
CAPITULO IV: PRESENTACION Y DISCUSION DE LOS RESULTADOS.....		37
4.1.	Resultados.....	38
4.1.1.	Análisis descriptivo de resultados.....	38
4.1.2.	Prueba de hipótesis.....	43
4.1.3.	Discusión de resultados.....	47
CAPITULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		51
5.1.	Conclusiones.....	51
5.2.	Recomendaciones.....	52

REFERENCIAS

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Anexo 2: Instrumentos

Anexo 3: Validez del instrumento

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Anexo 5: Aprobación del comité de ética

Anexo 6: Formato de consentimiento informado

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos

Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin

Índice de Tablas

Tabla 1: Distribución de estudiantes por ciclo de estudios	26
Tabla 2: Matriz de operacionalización de variables.....	27
Tabla 3: Ficha Técnica de la variable 1.....	29
Tabla 4: Ficha técnica de la variable 2.....	30
Tabla 5: Prueba de KMO y Bartlett para la variable igualdad de género.....	31
Tabla 6: Prueba de KMO y Bartlett para la variable actitudes Inclusivas.....	32
Tabla 7: Rangos de confiabilidad de Alfa de Cronbach.....	32
Tabla 8: Resultado de la confiabilidad del instrumento de la variable igualdad de género.....	33
Tabla 9: Resultado de la confiabilidad del instrumento de la variable actitudes inclusivas.....	33
Tabla 10: Frecuencia de datos sociodemográficos.....	35
Tabla 11: Escala valorativa de la variable igualdad de género y sus dimensiones.....	36
Tabla 12: Escala valorativa de la variable actitudes inclusivas y sus dimensiones.....	36
Tabla 13: Frecuencia de niveles de la variable igualdad de género.....	37
Tabla 14: Frecuencia de niveles de la dimensión igualdad de género.....	38
Tabla 15: Frecuencia de niveles de variable actitudes inclusivas.....	39
Tabla 16: Frecuencia de niveles de la dimensión de actitudes inclusivas.....	40
Tabla 17: Análisis de normalidad.....	41
Tabla 18: Prueba de hipótesis general.....	42
Tabla 19: Prueba de hipótesis especifica 1.....	43
Tabla 20: Prueba de hipótesis especifica 2.....	43
Tabla 21: Prueba de hipótesis especifica 3.....	44

Índice de Figuras

Figura 1: Distribución de los niveles de la variable igualdad de género.....	37
Figura 2: Distribución de niveles de la dimensión Igualdad de género.....	38
Figura 3: Distribución de niveles de la variable actitudes inclusivas.....	39
Figura 4: Distribución de niveles de la dimensión actitudes inclusivas.....	40

Resumen

El trabajo académico lleva por objetivo determinar la relación entre la percepción de igualdad de género y actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada 2023. Metodología: Este estudio fue de tipo aplicado, de método y enfoque cuantitativo, hipotético deductivo. Donde la muestra de estudio conformado por 92 estudiantes correspondiente a discentes de 1° al 3° de una universidad privada del Lima Metropolitana, se utilizó dos instrumentos que se basó en un cuestionario que contenía interrogantes para el análisis de ambas variables. Teniendo como resultado y en relación al objetivo general planteado, probó una relación positiva de la variable igualdad de género y actitudes inclusivas con un Rho spearman de 0,632 y con un p valor de 0,001, donde se termina por aceptar la hipótesis alterna la cual menciona efectivamente una relación significativa entre estas dos variables. Concluyendo que existe una relación positiva moderada y significativa en las variables igualdad de género y actitudes inclusivas en una universidad privada de Lima Metropolitana, 2023.

Palabras claves: Igualdad de género, actitudes, inclusión.

Abstract

The objective of the academic work is to determine the relationship between the perception of gender equality and inclusive attitudes in students of a private university in 2023. Methodology: This study was of an applied type, with a quantitative hypothetical deductive method and approach. Where the study sample was made up of 92 students corresponding to 1st to 3rd grade students from a private university in metropolitan Lima, two instruments were based on a questionnaire that contained questions for the analysis of both variables. Taking as a result and in relation to the general objective set, I tested a positive relationship of the variable gender equality and inclusive attitudes with a Rho Spearman of 0,632 and with a p value of 0,001, where the alternative hypothesis is accepted, which effectively mentions a significant relationship between these two variables. Concluding that there is a moderate and significant positive relationship in the variables gender quality and inclusive attitudes in a private university in Metropolitan Lima, 2023.

Keywords: Gender equality, attitudes, inclusion.

Introducción

Actualmente la equidad e inclusión son catalogadas como elementos trascendentes en la etapa universitaria, puesto que estamos llamados a vivir en comunidad, el cual permite entender las singularidades que caracterizan a nuestro prójimo, además de poder observar nuestras similitudes y contrastes. En ese sentido se presenta la necesidad de instaurar comunidades incluyentes permitiendo a las personas crecer y realizarse conforme a sus intereses. Para ello se contó con un objetivo general de “Determinar la relación entre la percepción de igualdad de género y actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada, 2023”, la cual estuvo dividido en 5 capítulos: tuvo como principales temas de igualdad de género e inclusión, el mismo que se llevó a cabo bajo el desarrollo de cinco capítulos, dando lugar al primer capítulo donde se buscó relación existente de la percepción de igualdad de género y actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada. Como segundo capítulo contiene el marco teórico, así como los antecedentes los cuales sirven para comprender y valorar los hechos posteriores, así mismo también contiene las hipótesis a analizar. El tercer capítulo detalla la metodología del estudio, enfoque, diseño, muestra, población y operacionalización de cada variable, así mismo los instrumentos utilizados. En el apartado cuarto, contiene la interpretación de los hallazgos encontrados, finalmente en el apartado quinto se toma como referencia los objetivos e hipótesis propuestas para la presente investigación y se realiza la presentación de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I: EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

El término igualdad de género e inclusión sigue siendo un motivo de meditación en la actualidad ya que permite reconocer y responde a la multiplicidad cultural. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2021), señala que el término inclusión en el proceso formativo es considerada como el camino de dar visibilidad y atender las diferentes necesidades de los educandos teniendo por medio un ejercicio participativo en la enseñanza, para las diversas comunidades y culturas, disminuyendo la supresión en la formación.

La UNESCO (2012), indica en relación a la equidad de género está vinculado a la equidad en derechos, compromisos, dirigidos a personas de ambos sexos considerando sus diferentes intereses, necesidades y prioridades. Éstas fueron incorporadas a las normas internacionales de derechos humanos. Destacamos la importancia propuesta por esta declaración inscrita en 217 A(III) resolución que a nivel de América latina hace mención respecto al menester de habilitar diligentemente, el camino a la educación de diversos grupos humanos, tales como pueblos

originarios, personas que conforman pequeños grupos culturales, lenguas originarias y aquellos que presentan discapacidades.

Según el Índice de Igualdad Social para los Países de América Latina (2022), se presentó un promedio de desigualdad de hombres sobre las mujeres de 13.9%, este mismo llega a superar el 20% reportados en países como Perú y Ecuador.

En la actualidad los Objetivos de Desarrollo Sostenible (2017), presenta en su agenda metas propuestas para el año 2030, donde insta los países del mundo y regiones grandes retos para los siguientes 13 años solicitando amplios esfuerzos para alcanzar la completa ejecución de los objetivos trazados, mismas que no podrán ser alcanzadas, si la igualdad de género no se encuentra presente de manera explícita y transversal.

El Informe Nacional de Inclusión Educativa en el Perú (2022), registra que 1 de cada 10 peruanos presenta una discapacidad, del universo total un 56% son de sexo femenino y el 44% hombres, en tanto en términos de equidad la educación debe extenderse a esta población.

Respecto a las principales causas de dicha desigualdad y exclusión, La UNESCO (2010), afirma todo estudiante tiene un valor primordial como cualquier otro. Mediante dicha afirmación sustenta que no suprime la realidad en la que millones de individuos en todo el mundo continúen siendo rechazados, relegados de la educación por razones como el género, origen étnico, lenguaje nativo, preferencia religiosa, nacionalidad, economía o discapacidad. Como consecuencia cuando se indica el termino género se está haciendo referencia a la organización social de la diferencia entre sexos, un constructo social, no a la biológica, con respecto a las practicas normativas, económicos, culturales, políticos y sociales, de cómo es percibida la relación entre el

hombre y mujer, existiendo explícitamente inequidad donde algunos grupos tienen menos oportunidades (Nash et al., 2021).

En una revisión de estudios previos de percepción de la inclusión, señalan en sus conclusiones que los educandos poseen una correcta apreciación en relación a reconocer legítimamente las diferencias culturales e inclusión en la educación, donde es menester fortalecer costumbres inclusivas. Laborar en ese enfoque favorece la cimentación de una casa de estudio inclusiva para una comunidad incluyente (Bravo et al., 2019). Así mismo, otro estudio sugiere que el papel de los maestros es primordial en la educación integral del alumnado, por consiguiente, se considera elemental que el maestro posea una formación completa con el objetivo de ofrecer una educación igualitaria, apartada de modelos que favorezcan a un género en particular, siendo posturas que coadyuvan a conservar posiciones androcéntricas muy centradas de un sistema patriarcal (Martínez, 2020).

En línea con lo anterior en una revisión previa de estudios sobre igualdad de género y actitudes inclusivas (Pesce y Etchezahar, 2021), reportan hallazgos en relación a la inclusión de profesores, directivos, padres y alumnado en diferentes niveles de educación, enfocados en la integración de las diferentes culturas, comunidades o grupos humanos.

Surge entonces la necesidad de analizar cuál es la influencia y percepciones que poseen los estudiantes frente a la igualdad de género y actitudes inclusivas. Siendo pertinente dicho análisis puesto que explora la dimensión sociocultural, personal, relacional, políticas inclusivas, prácticas inclusivas y cultura inclusiva, creando un vacío de conocimiento frente a las investigaciones previas.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Qué relación existe entre la percepción de igualdad de género y actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada 2023?

1.2.2. Problemas específicos

1.- ¿Qué relación existe entre la percepción de igualdad de género y la dimensión cultura inclusiva en estudiantes de una universidad privada 2023?

2.- ¿Qué relación existe entre la percepción de igualdad de género y la dimensión política inclusiva en estudiantes de una universidad privada 2023?

3.- ¿Qué relación existe entre la percepción de igualdad de género y la dimensión práctica inclusiva en estudiantes de una universidad privada 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la percepción de igualdad de género y actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

1.- Identificar la relación entre la percepción de igualdad de género y la dimensión cultura inclusiva en estudiantes de una universidad privada 2023.

2.- Identificar la relación entre la percepción de igualdad de género y la dimensión política inclusiva en estudiantes de una universidad privada 2023.

3.- Identificar la relación entre la percepción de igualdad de género y la dimensión práctica inclusiva en estudiantes de una universidad privada 2023.

1.4. Justificación de la investigación

1.4.1. Teórica

La presente investigación pretende por medio de la utilización de teorías y conceptos básicos, hallar la relación entre la variable igualdad de género, así como la variable actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada, el mismo que facilitara información beneficiosa, a fin de que el mando que dirige la casa de estudio considere iniciativas estrechamente relacionadas a nuevas políticas que fortalezcan las actitudes inclusivas e igualdad de género. La importancia de ver la inclusión como una marcha el cual implica la participación de todos hombres y mujeres, tal como lo indica Rigat (2008).

El propósito central es establecer casas de estudios afables, que ofrezcan una formación de calidad, dando el valor a todos los educandos de forma igualitaria, sin que su condición física, intelectual, social o lingüística se considere una barrera para el acceso a la inclusión. Donde la segregación y la exclusión sean unas de las razones principales que deben ser valoradas cuando se habla de igualdad de género y actitudes inclusivas.

1.4.2. Metodológica

El procedimiento en cada fase de desarrollo de la presente investigación cumplirá con los criterios designados, requeridos y necesarios para alcanzar los resultados claros y definidos con

ello la interpretación, análisis y posteriores conclusiones y recomendaciones, al tratarse de una investigación que comprende aspectos de derechos y oportunidades en las variables igualdad de género y actitudes inclusivas, las mismas que serán sustentados en la aplicación de herramientas de investigación válidas, como la utilización de los instrumentos tipo cuestionarios sobre las variables.

1.4.3. Práctica

Los resultados hallados permitirán proponer mejoras, diseñar políticas favoreciendo asimismo el bienestar de los estudiantes, en vista que explicará la relación entre las dos variables de estudio. Esto proporcionará una continua evaluación práctica dentro de la institución superior basados en criterios relacionados igualdad de género y actitudes inclusivas dentro de la universidad, implementado nuevos procedimientos pedagógicos que ayuden a complementar y llevar a un nuevo nivel la educación superior, al tener una interpretación clara, precisa y válida apoyada en datos y resultados que se obtendrán gracias a las herramientas usadas en la investigación.

1.5. Limitaciones de la investigación

Las limitaciones se dieron en relación a los tiempos pactados para la aplicación de los instrumentos, respecto a la espera prolongada del fin de clases regulares y posterior invitación a participar de las encuestas, así también se tuvo que acudir a la casa de estudios en diferentes fechas, horarios y agendar reprogramaciones para el recojo de la información y finalmente en relación a la búsqueda bibliografía, se mantuvo una constante actualización por los años de antigüedad de los estudios encontrados.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

Bravo y Santos (2019), ejecutaron un análisis dirigido a discentes del penúltimo ciclo de estudios universitarios así obtener resultados respecto a problemas tales como integración, comportamiento y prácticas personales, presentando como objetivo “Analizar las impresiones de educandos frente a la diversidad e inclusión en la educación”. El enfoque fue cuantitativo, se contó con un total de 124 participantes de 6 diferentes carreras entre las cuales se encuentran Educación, Ciencias e Idiomas, teniendo como técnica la encuesta. Dentro de la información se encontró que el 24% pertenecían a ciencias sociales, 23% a psicología, 14% en sapiencia, 19% instrucción básica, 5% a lengua extranjera. Obteniendo como resultados para la dimensión 1 de 4% con una media de 4,3 lo cual señala una tendencia de respuesta situado en la escala muy de acuerdo. Para la dimensión 2 brinda un resultado de 4% con una media de 3,9 el cual hace referencia al tipo de respuesta Muy de Acuerdo, finalmente en la dimensión 3 presenta un 4% el cual en la escala corresponde a Muy de Acuerdo. Se concluyó que la dimensión de las prácticas

inclusivas con un 53.5% en la distribución de sus niveles lo califica como la dimensión más relevante para pasar de la separación a la participación.

Pérez et al. (2021), ejecutaron un estudio en profesores de un centro de educación ordinaria cuyo objetivo general fue “analizar las actitudes e impresiones de los profesores hacia la incorporación de alumnos con minusvalías”. El enfoque fue cuantitativo, teniendo una muestra total de 128 trabajadores de dos centros educativos públicos, presentando el cuestionario de instrumento, en un rango de edades de 28 a 56 años. Dentro de los resultados se detalla los sexos de los participantes 73% de ellos mujeres y 28% varones, frente a la calidad de la capacitación recibida 56% del profesorado recibió una formación deficiente, comparado con un 43% que consideran las capacitaciones adecuadas. Dentro de los factores evaluados se encuentra las actitudes del profesorado con un 55%, inclusión curricular 67%, actitud frente a la discapacidad 51% y prácticas inclusivas 43%. Se concluyó que el magisterio mostró actitudes positivas hacia la inclusión y logros de competencias, singularmente en la inclusión curricular y logros de competencias.

Alhaznawi et al. (2021), realizaron un estudio en estudiantes de nivel superior en un centro privado relacionado a las prácticas personales frente a la inclusión, el objetivo general fue “explorar el proceder de estudiantes de nivel superior frente a la inclusión de nuevos ingresantes con discapacidades”. Aplicando un método cuantitativo, en una población de 247 personas, tuvo el cuestionario de instrumento, el cual contiene dos secciones, información demográfica, actitudes e inclusión. Como resultados el 69% de participantes fueron varones y el 31% de participantes fueron mujeres. Se realizaron cálculos descriptivos de las medidas altas y bajas de los ítems 3 y 5 respectivamente el cual corresponde a trabajo e inclusión de los participantes de forma activa y la atención excesiva hacia los estudiantes pueda tener un efecto desfavorecedor.

Teniendo como resultado en promedio $m = 1.70$ de los estudiantes se encuentran conformes de tener un trabajo activo con estudiantes, por otro lado, el 2% se encontraban disconformes con tal enunciado puesto que representar un esfuerzo de trabajo con ese grupo de personas. En la tabla 4 presenta el valor de la media del proceder de los educandos frente a la incorporación de estudiantes con características diferentes, obteniendo una puntuación media $m = 2,7$. Como dato importante los estudiantes de sexo masculino obtuvieron un resultado de $m = 2,6$, presentándose, así como minoría. Se concluyó que una considerable cantidad de participantes del estudio se encontró de acuerdo en realizar trabajo con estudiantes con dichas características presentando así un nivel de inclusión óptimo con respecto a las medias valoradas.

Pesce et al. (2021), llevaron a cabo una investigación en una ciudad estudiantil, determinando que estereotipos, diferencias y exclusión se dan a través de la comunicación y uso de lenguajes originarios, teniendo como objetivo “especificar la relación entre las actitudes inclusivas y empleo del lenguaje inclusivo”. Bajo un enfoque cuantitativo, con un total de 613 participantes, la relación de edades fueron 18 a 60 años de edad, siendo 346 personas del sexo femenino, 256 personas del sexo masculino, aplicándose la técnica de la encuesta. Dentro de los resultados del estudio presentan una media de $m = 36$ para buena disposición frente al uso del lenguaje inclusivo, $m = 7.6$ para uso de lenguaje inclusivo, $m = 39$ para actitudes inclusivas. Se concluyó que hay un mejor soporte en participantes que tenían más edad, presentando cambios en la introducción de términos más igualitarios, fomentando su utilización y no se presentan como limitantes en la comunicación.

Martínez (2020), realizaron un estudio con interés especial en la atención educativa inclusiva e igualitaria, cuyo objetivo fue “contribuir a optimizar la instrucción de los docentes, presentando especial consideración a la inclusión en las aulas”. El enfoque fue cuantitativo, se

contó con una muestra total de 234 educadores de 21 centros de estudio, las edades promedio de los integrantes de 25 a 45 años, 184 mujeres y 50 varones. Dentro de los resultados obtenidos y con respecto a las dimensiones analizadas para la dimensión cultura inclusiva, el 92% manifiesta que se encuentra en capacidad, frente a la segunda dimensión políticas inclusivas el 83% de asistentes responden de forma afirmativa a dichas prácticas, frente a un 17% que manifiesta que no aplica prácticas de inclusión. Así mismo para la pregunta número 14 el 90% reporta un respuestas positiva frente a la dimensión practicas inclusivas, La conclusión obtenida de este estudio el autor presenta que hay una agenda para el año 2030 de objetivos de desarrollo sostenible, dicha agenda les permite esforzarse por un futuro optimo en diferentes niveles, centrándose en lo educativo, donde las diferencias de género y las carencias en la capacitación sobre temas de relevancia se presentan como uno de los desafíos importantes del pueblo nicaragüense, dentro de las recomendaciones se indica que la instrucción sobre temas de igualdad ayuda a una cultura que se forja de forma integral, en igualdad de género tema relacionado con los derechos humanos.

López et al. (2021), ejecutaron un estudio en escuelas enfocado en la inclusión, los autores tuvieron como objetivo general “determinar la relación de actitudes de inclusión en entornos estudiantiles e igualdad de oportunidades”. El cual fue empleado en 101 escuelas participantes. El cuestionario tiene por nombre “liderando la educación inclusiva en escuelas de educación obligatoria” que contienen dos dimensiones apertura a la comunidad y la escuela como espacio inclusivo, el cual presenta una escala tipo Likert de 5 respuestas y 22 ítems, así mismo brindan la data del número de familias que fueron parte del desarrollo, con un total de 150 participantes 67% mujeres y 33% varones. Dentro del producto presentó un coeficiente de confiabilidad de 0,944 con una confianza del 95%, en el coeficiente Spearman Brown de 0,861. Se concluyó que

los resultados brindados señalan que los participantes llevaron a cabo labores encaminadas a acrecentar la apertura de los centros de estudio a la sociedad, en relación a los esfuerzos para formar de los centros de estudio un lugar inclusivo, las conclusiones del estudio se presentaron en torno a meditar aquellas actividades que promuevan la participación y brindar especial interés a las minorías. Finalmente, que los resultados del estudio de estadística de todos los ítems elaborados arrojan un modelo válido, siendo un tipo de estudio sobresaliente debido a que se enfoca en causas relevantes para la mejora de la inclusión a las escuelas.

Cayer (2020), ejecutaron un estudio el cual brinda informe de la actitud de los estudiantes hacia la inclusión, cuyo objetivo fue determinar la disposición de los educandos con respecto a la inclusión de alumnos con requerimiento de educación especial. El enfoque fue cuantitativo, aplicado a 150 discentes, cuenta con apartados como temario demográfico y enunciados de actitudes conductuales y cognitivas en relación a las prácticas inclusivas. Utilizaron la estadística delta de Somers, para definir la relación de las variables. Arrojando como resultados el 54% de estudiantes muestra una actitud positiva frente a un 23% que no muestra disposición para trabajar en conjunto, la prueba $t=2,07$ al 95% de significancia estadística. La conclusión obtenida de este estudio presenta la actitud de los estudiantes hacia la inclusión con una tendencia positiva, donde la disposición de los estudiantes frente a la inclusión presentaron posturas positivas, por otro lado su disposición afectiva frente a la inclusión fue menos positiva y se hace hincapié que el aumento presupuestal para el apoyo al acceso educativo en todos sus niveles tiene que ser equitativo frente a otros intereses e instaurar estándares importantes en la educación.

Sunko et al. (2020), tuvieron como objetivo “identificar la diferencia de actitudes de docentes con experiencia laboral y estudiantes de educación sobre la inclusión de jóvenes con habilidades especiales”. Realizaron un estudio cuantitativo utilizando el cuestionario como

instrumento que contiene dos partes, una primera parte que consta de datos relacionados a la edad cronológica, tiempo de estudio y experiencia laboral y un segundo apartado donde se emplea una escala tipo Likert, con 24 elementos. Los autores resaltan los resultados presentando las diferencias en las respuestas del profesorado, los resultados reportados señalan que la prueba t de las variables presenta un 95% de exactitud, $t = 2,716$, $sig = 0,008$, los resultados también dan razón de que los docentes que presentaron una actitud real y autentica hacia el enunciado de una mejor inclusión, la muestra $t=2, 264$, $sig= 0.27$, presento que no hay diferencias en el ámbito estadístico relevadores en las respuestas frente a la inclusión. En el apartado de las conclusiones los autores reafirman lo descubierto en los estudios anteriores, no existe diferencias en las actitudes de mayor edad y pericia con los docentes de menor edad frente al trabajo e inclusión de jóvenes.

Mazorin (2019), presenta como objetivo de su investigación “conocer las actitudes del profesorado hacia la coeducación en cuatro centros educativos”. Desarrollando un trabajo descriptivo, con una muestra de 115 maestros de tres centros de educación superior, empleando la encuesta como fundamental método de reunión de datos para el diagnóstico en la coeducación. Dentro de los datos importantes para el empleo del trabajo de la investigación son las edades de los participantes y la antigüedad haciendo referencia a los años ejerciendo la docencia, bajo esta consideración se empleó el instrumento el cual contiene 30 preguntas con 5 opciones de respuesta tipo Likert, las cuales se presentan desde muy de acuerdo hasta muy desacuerdo. Contiene 3 dimensiones: sociocultural, relacional, y personal, para el estudio de las cantidades obtenidas el autor utiliza del software (SPSS), haciendo uso de la estadística no panorámica, en consecuencia, reportan que los docentes presentan conciencia de la relevancia de las políticas y normas en el tema de la igualdad, donde los maestros exteriorizan una buena tendencia para la

formación de una aceptación en la igualdad de género. Los puntajes medios sin embargo arrojan datos relacionados a una tendencia que se enfoca en el sexo masculino quienes muestran diferencias significativas de $p=.602$, al no compartir dicho enunciado. Así mismo docente que dieron parte del estudio se posicionan amigablemente con las escuelas mixtas para el crecimiento y desarrollo de un ambiente coeducador, el autor resalta que este resultado forma un vínculo de unión para suprimir las diferencias en igualdad de género. Dentro de las conclusiones señala que en la investigación realizada se observa una apropiada disposición de los maestros tanto de hombres como mujeres encaminados a la conquista de un modelo social de igualdad enfocados en la promoción de roles con partes de igualdad, ejercicio coeducativo, dando razón de disposición frente a dicho cambio. Dentro de las recomendaciones se señala que el desarrollo del plan coeducativo merece seguir unas pautas que son la distinción de material curricular teniendo especial atención en los prejuicios y estereotipos sexistas, el uso indiscriminado de ambientes de disfrute libres que no representen diferencias entre ambos sexos, con una promoción de una cultura donde haya mucho respeto por las diferencias de género.

Villanueva et al. (2019), tuvieron como objetivo “determinar las distinciones por género en los estereotipos interiorizados en jóvenes estudiantes y establecer las principales repercusiones de las mismas”. Aplicaron a 880 participantes de una casa de estudios, los cuales 48.4% varones y 51.6% mujeres, haciendo uso del instrumento del cuestionario el cual contiene las siguientes dimensiones: estereotipos de género, ámbito corporal y comportamiento social. Para el estudio de los datos extraídos se ejecutó examinando las tendencias y la semejanza de entre los participantes de ambos sexos por medio de una prueba estadística inferencial para evaluar la igualdad de varianzas, estableciendo las desigualdades en la media, entre los datos relevantes de la relación en la dimensión corporal, se determinó que la cantidad de hombres en cada programa

mostraban estereotipos de género. El estudio realizado les permitió llegar a la conclusión de que los estereotipos son una señal de transmisión educativa y netamente cultural por medio de la imitación y duplicación de esquemas mentales que sin duda fomentan dichas diferencias.

Acuña et al. (2019), tuvieron como objetivo “Plantear un modelo que certifique la equidad de género en empresas privadas”. Desarrollaron un estudio exploratorio con enfoque cualitativo, en el trabajo académico los autores realizan una revisión exhaustiva de los modelos de certificación en igualdad de género que tienen las instituciones privadas, para posteriormente presentarlas mediante un plano de la literatura su unificación conveniente y creación de un modelo de certificación. Dentro de la búsqueda bibliográfica aconsejada para la elaboración del trabajo académico presentan el modelo de igualdad de género de Uruguay, Argentina, Perú y México. En la selección de los casos los modelos antes mencionados son los países que se encontraron la suficiente información disponible en los siguientes apartados, información accesible, semejanza en las dimensiones, planeamiento de las empresas privadas, distancia geográfica, modelos titulados. El instrumento empleado contiene 3 matrices: selección de modelos, datos principales y selección de dimensiones cada uno con sus criterios de evaluación, facilitando la identificación de dimensiones y cláusulas importantes para posteriormente elaborar uno propio de equidad de género. En las conclusiones del estudio los autores detallan que, de acuerdo a los diferentes modelos de estudio evaluados de diversos países, se creó uno para Perú que ayuda como principio metodológico para autenticar la equidad de género.

García (2020), tuvo como objetivo de estudio “Analizar la apreciación de señoritas en edades de 25 a 35 años frente a la campaña – hablemos de horas personas”. Desarrollando un estudio bajo un paradigma interpretativo y enfoque cualitativo examinando la influencia recíproca de las personas en el ambiente social. Los autores hicieron uso de la entrevista y

contemplación abierta, dentro de las conclusiones del estudio se detalla a un 33.3% de mujeres en la edad de 25 a 35 años, concluyen sus estudios académicos para la obtención de un grado y a su vez estos ejercen su profesión. En las conclusiones el autor hace mención de la relevancia del análisis, resaltándolas como relevantes puesto que ayudan a una mirada más importante e incluyente. Dándose a conocer que las féminas son las más afectadas en temas de desigualdad de género, en diferentes rubros y en el rubro examinado de interés que es el laboral, los participantes admiten reconocer a los individuos, recoger estos análisis de estudio y llegar a las conclusiones.

Herrera (2019), presenta como objetivo de estudio “observar las actitudes hacia la igualdad de género entre educandos de educación superior de una institución privada y una institución estatal”. Optando por un método de estudio observacional prospectivo y transversal, con un universo de 191 educandos, no se ejecutó muestreo ni cálculo de tamaño muestral debido a que la investigación tuvo una postura censal, así mismo se utilizó del instrumento. La cual contiene una línea de actitudes: sexista, adaptativa e igualitaria, el primer apartado hace referencia a modelos, cualidades de género y normas patriarcales específicamente direccionados a papeles masculinos y femeninos, el segundo apartado adaptativo da razón de una posición políticamente más apropiada, arrojando evidencia únicamente de indicadores de desigualdad existente. El tercer apartado de actitud igualitaria comprende el reconocimiento a la falta de igualdad y pensamientos que incluyen una visibilidad equitativa. Dentro de los resultados notificados en referencia al sexo arrojaron que el 49,2% eran hombres y 50,8% mujeres, el autor da relevancia a los elementos importantes en relación a los puntos de corte: sexista mayor igual a 29.9, adaptativa entre 30-39 e igualitaria menor a 40. El estudio revela que los educandos de las dos instituciones tenían una actitud adaptativa, lo cual es indicador de una posición políticamente

más apropiada en el apartado formal y público, teniendo como conclusión final que no existe vínculo entre las actitudes frente a la equidad de género en los educandos del centro nacional y la institución privada, puesto que ambas casas de estudio revelaron una actitud adaptativa.

Barzola (2021), presentaron como objetivo “Señalar la apreciación hacia la igualdad de oportunidades en colaboradores universidad”. Bajo un diseño no experimental, buscando visualizar y tomar nota de la apreciación de igualdad de oportunidades entre sus trabajadores. El total de participantes fue 752 trabajadores, 394 féminas y 358 varones, el instrumento utilizado presenta 15 dimensiones de estudio: sensibilidad organizativa, de los líderes, personal, difusión de políticas, imagen de la organización, lenguaje formal, lenguaje formal de los trabajadores, equidad de la empresa, equidad en los puestos de trabajo. Equidad en la contratación, crecimiento personal, remuneración, estado laboral, valor en la vida personal de los trabajadores y hostigamiento laboral, dentro de la variable igualdad de oportunidades es evaluada por medio de las dimensiones: afectividad, expansión, representación, lenguaje, igualdad, crecimiento, remuneración, condiciones laborales, conformidad y hostigamiento laboral. Frente a los resultados generales el autor hace mención de que el juicio adverso son menores mostrando en la escala “en desacuerdo” que apunta a 1% de trabajadores que manifestaron el desacuerdo, el 73% brinda un juicio favorable en la apreciación de igualdad de oportunidades, finalmente en conclusión el 73% de trabajadores de dicha entidad observa que existe equidad de oportunidades en su centro laboral.

Cavero (2021), tuvo como objetivo “Adaptar el cuestionario de actitudes hacia la igualdad de género y establecer baremos por sexo”. Realizaron un estudio no probabilístico, en el transcurso se llevará a cabo aplicando el cuestionario a los primeros ciclos de la casa universitaria en una población total de 350 educandos en total. Frente a los resultados se señalan

el 46,6% varones y 53,4% mujeres, el porcentaje de edades oscilan de 95,2% entre 15 y 20 años, 4,2% de 21 a 30 años de edad, el autor del estudio detalla los factores evaluados del cuestionario y un coeficiente para medir la fiabilidad alcanzado por el cuestionario, en tanto el cuestionario en su versión original es de, 91, que es estimado como alto. En el estudio las analogías totales fluctúan en 652 y para la validez se emplea el análisis de componentes, así también las varianzas explicadas por factor alcanzaron para el factor 1:30% factor 2:7.1%, factor 3:5,4%, factor4:4,2%, factor5:3,9%. Dentro de las conclusiones el autor indica que el instrumento presenta una elevada confiabilidad, siendo un material solido en la muestra aplicada.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Variable Igualdad de género

2.2.1.1. Enfoque de igualdad de género

Rigat (2008), define como gender mainstreaming haciendo referencia a una teoría transformadora que esta direccionado a examinar directamente los impactos de desigualdad del sistema, que posibilite tener en consideración las especificidades de toda persona como individuos integrales y que a la misma vez ayude a llevar a cabo medidas para enmendar y reformar las desigualdades. La presente teoría esta direccionado a conseguir una mayor huella en la meta de superar las diferencias, exclusión y distinciones sociales de género.

2.2.1.2. Concepto de igualdad de género

Gender Mainstreaming posibilita asegurar la adhesión de la perspectiva de género con la finalidad de estimar la trascendencia que tiene para ambos sexos con respecto a cualquier accionar en políticas públicas, políticas económicas y actividades culturales en los establecimientos públicos y privados (Rigat, 2008).

Dimensiones de la variable Igualdad de género

La igualdad de género brinda la factibilidad de brindar una definición de la persona natural y el entendimiento de sus bases y así mismo este se apoya en la significación cultural. Así también hay la capacidad de identificar las complejas organizaciones sociales, las formaciones sociales o de universos culturales, religiosos, lingüísticos, geopolíticos y otros (Sanabria, 2015).

2.2.1.3. Dimensión sociocultural

Cada círculo humano y cada individuo tienen su propio concepto de igualdad de género. Esta es parte de su forma de ver su entorno, su cosmos, historia y tradiciones. Toda concepción de igualdad de género se une con otras visiones que conforman los grupos culturales y cada persona, los valores dominantes y el interés para la acción (Martínez, 2007).

Cada persona tiene un punto de vista referente a la igualdad de género y parte de su concepto, valores y juicios se formaron hace muchos siglos, otras llegan a la persona por medio del racionalismo científico y otras se forman por las concepciones actuales. La cultura, como morada de la sociedad y el juicio personal, se estructuran de forma sincrónica: conviviendo eclécticamente, así como las maneras de interpretar el mundo. Así también, a lo largo de su vida cada persona cambia su forma de mirar el mundo y la igualdad de género a medida que evoluciona la sociedad (Martínez, 2007).

2.2.1.4. Dimensión Personal

En el ordenamiento ciudadano es también conocida como una perspectiva. Aquel que se ubica en esa perspectiva da razón a la concepción de teorías y las filosofías liberadoras desarrolladas de los aportes feministas a la cultura y a la política (Banderas, 2018).

El cual permite encaminar, analizar y entender las singularidades que caracterizan a ambos sexos de forma individual, además sus similitudes y contrastes. Así también examinar las expectativas, oportunidades y diferentes lazos sociales que se generan en ambos géneros, por otro lado, también los conflictos cotidianos que se deben afrontar. La facultad de acción de las personas de ambos sexos para enfrentar las adversidades de la vida y efectuar sus propósitos, siendo esto uno de los objetivos de localizarse en la Perspectiva de Género (Zobriano et al., 2015).

2.2.1.5. Dimensión relacional

El análisis de género es la interpretación de los puntos más importantes perspectiva y teoría, dicho punto de vista se forma a partir de la ética y lo encamina a una filosofía pos humanista enfocándose con gran importancia al reconocimiento de la diversidad de culturas como un suceso valioso en la edificación de una humanidad equitativa, igualitaria justa y democrática (Lozano, 2020).

2.2.1.6. Gender Mainstreaming dimensionado

La presente operación teórica consiste en posicionarse en una aversión a la desigualdad, a ese enfoque hay que poner especial atención. Este observa ambos sexos y sus relaciones, donde sus diferencias no sean superficiales, sin relación con la exposición global. Que el accionar público tenga grandes posibilidades de generar cambios. Así también se logrará dar lugar al sexo femenino y tomar y dar especial atención a la inequidad. Siendo imperante tomar en cuenta las causas comunes y complejas de la situación de vida de este grupo oprimido. Desde aquel punto se puede modificar conductas establecidas. Donde se puedan mitigar conductas de desigualdad,

exclusión y aspereza de la misma. Casi siempre sin tocar la fuente de opresión y promover cambios genéricos en las familias y en las comunidades (Benites y Castellá, 2020).

La definición es originada de un enfoque el cual incluye grados, deducciones y saberes cercanos a los acontecimientos que señala la línea de tiempo. El género está presente en todas las sociedades, en el área social, en relaciones interpersonales, en el área laboral. La Teoría de Género permite analizar y comprender la condición las mujeres y sus situaciones vitales, así mismo también el de los hombres (Deanda y López, 1990).

2.2.2. Variable Actitudes Inclusivas

2.2.2.1. Teoría de Actitudes Inclusivas

El presente trabajo se apoya en la teoría de Ainscow (2000), la inclusión es estimada como una sucesión sin final, el cual está relacionada directamente con la colaboración e instauración de métodos de participación e impulso de valores inclusivos.

De acuerdo a la teoría se presenta un carácter abierto originado de un campo translocalizado proyectando una experiencia de saberes, integrando así mismo la deslocalización y relocalización. Tal como señala la teoría la inclusión es vista como una marcha en el cual implica la participación de todos sus miembros, la unificación como umbral ideológico, da señal de un notable avance en la valoración positiva de las diferencias humanas. Debido a que su lógica se direcciona más allá de simplemente la ubicación de una persona como ente en la sociedad, esta implica primordialmente que todas las personas constituyan parte de la colectividad a la que pertenecen (Bordol y Fierro, 2010).

2.2.2.2. Concepto de valores Inclusivos

Los valores inclusivos son atributos que tiene a una persona, representan el acto de la persona que guía el comportamiento, conduce la vida y cala en la personalidad (Zabala y Arnau, 2008).

Factor importante se encuentran en el escenario educativo y vivencia personal: Está directamente ligado con las relaciones interpersonales y también con la pericia personal (Polanco y Cabrera, 2022).

2.2.2.4. Políticas inclusivas y vulnerabilidad social

Este comienza desde el alcance consciente de la vulnerabilidad, como causa fundamental en tres niveles: 1) procesos de aprendizaje (individual y colectivo), que de manera no provista el cual permite tener una visión global para entender, explicar y vencer las limitaciones, 2) dentro del seno familiar es una lección noble de algo que prima comprender como causa de vida para la interacción entre personas 3) en el ambiente comunitario y social es la lección precisa y perenne para aceptar la inclusión social (Marín, 2020).

2.2.2.5. Dimensiones de la variable Actitudes inclusivas

La vulnerabilidad es comprendida desde dos direcciones las cuales se podrían decir que hasta presentarían direcciones opuestas, que no necesariamente están así descritas. Primero se encuentran referida a características físicas, que se comprendía como una enfermedad. En este sentido, la vulnerabilidad además fue especificada legalmente, para darles importancia. La vulnerabilidad era asumida como una dolencia que no permitía el desarrollo de habilidades

mentales. En otros casos se diagnosticaba como la conclusión de una enfermedad grave ejemplo de ello tenemos en el caso de las enfermedades cerebrales (Sáenz, 2020).

2.2.2.6. Dimensión de cultura inclusiva

Son muestras culturales establecidas y compartidas en la sociedad, como las señales y opiniones preconcebidas, que dan espacio a la diferencia de trato que atraviesan los grupos discriminados y explican el desfavor que atraviesan. Así pues, la diferencia de trato tiene lugar a una naturaleza esencialmente cultural. También tiene fuertes efectos en la praxis y en particularidad en la cotidianidad de cada individuo y los grupos que la pasen estas dificultades, por ejemplo, de la creación de entidades de característica filántropa, sin comprender la razón de los costos, es bien con el sostén de que una organización debe desarrollarse en la colectividad. Con una buena ocasión, se tiene a las personas en concordia y la población enseñando a las personas en un ambiente competitivo y en el mayor de los casos, de deseo que demuestra la incompetencia profesional de no comprender el motivo de este contexto social y reducirlo a teorías (Díaz y Lewis, 2000).

2.2.2.7. Dimensión de políticas inclusivas

Uno de los puntos más complicados de enfrentar en el entorno estudiantil es el ámbito socio-económico y familiar, grado de estudios, que puede originar desacuerdos de opiniones, variedad de vocabulario y grado de relación, pericia y destrezas, costumbres extraescolares, entre otros. Por lo cual esta posición puede permanecer conectada con una característica estudiantil en una casa formadora académica puede tener diferencias. El referente de inclusión entre los académicos, también se relaciona con factores no estudiantiles.

2.2.2.8. Dimensión de Prácticas inclusivas

En palabras sencillas, las situaciones académicas que dan razón a una serie de componentes como son: capacidad de aprender, conocimientos adquiridos primero de los alumnos por esto podemos deducir los discentes no necesariamente adquieren los mismos saberes en un mismo momento, c) la iniciativa, que viene hacer uno de los tópicos más importantes. Así pues, como el prestar atención a la diversidad se encuentra en conocer las peculiaridades de los alumnos y establecer un proceso de enseñanza-aprendizaje directo (Benites, 2010).

2.3. Formulación de hipótesis

2.3.1. Hipótesis general

Existe relación significativa entre la percepción de igualdad de género y actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada 2023.

2.3.2. Hipótesis específicas

- 1.- Existe relación significativa entre la percepción de igualdad de género y la dimensión cultura inclusiva en estudiantes de una universidad privada 2023.
- 2.- Existe relación significativa entre la percepción de igualdad de género y la dimensión política inclusiva en estudiantes de una universidad privada 2023.
- 3.- Existe relación significativa entre la percepción de igualdad de género y la dimensión práctica inclusiva en estudiantes de una universidad privada 2023.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1. Método de investigación

El método que se desarrolló en la presente investigación fue hipotético-deductivo, es un método de investigación que inicia con el establecimiento de una hipótesis, brinda explicación sobre un suceso que puede ser real o falsa, donde posteriormente se generan conclusiones (Rodríguez y Pérez, 2017).

3.2. Enfoque Investigativo

El trabajo fue desarrollado bajo un enfoque cuantitativo que corresponde a la presente investigación, se utilizará la recolección de datos con bases numéricas así poder realizar la medición de los fenómenos que estudia (Hernández et al., 2018).

El enfoque se encuentra basado en el paradigma positivista, donde lo que interesa es la medición y la cuantificación, debido a que a través de la medición se pueden obtener tendencias y plantear nuevas hipótesis (Arispe et al., 2020).

3.3. Tipo de investigación

El tipo de investigación fue aplicada, según (Sánchez et al., 2018), se distingue por su interés en la aplicación de los conocimientos teóricos a determinada situación, se dirige a identificar por medio del conocimiento científico, que nos va permitir generar soluciones ante una problemática que busca ser corregida de manera práctica y concreta.

3.4. Diseño de la investigación

Se utilizó un diseño metodológico no experimental, en este tipo de diseño las variables no se manipulan por parte del investigador y se observa el desarrollo de la investigación de manera natural sin que se realice ninguna modificación, obteniendo resultados que serán analizados posteriormente (Arispe et al., 2020).

3.5. Población, muestra y muestreo

3.5.1. Población

Definido como el grupo de individuos del cual sus singularidades y características son similares dentro de un determinado escenario, con el fin de dar respuesta a las hipótesis planteadas en una investigación (Arispe et., al 2020).

La población de estudio estuvo conformada por 92 maestrandos de una universidad de Lima metropolitana en el periodo 2023 que comparten características comunes para el estudio.

3.5.1.1 Criterios de Inclusión:

- Estudiantes universitarios de I al III ciclo en el periodo 2023-II.
- Estudiantes que forman parte de estudios generales del primer ciclo al tercer ciclo.
- Estudiantes matriculados durante el periodo 2023-II.
- Educandos que acepten tomar parte en el trabajo.

3.5.1.2 Criterios de exclusión:

- Educandos no inscritos del primer al tercer ciclo en el periodo 2023-II.
- Estudiantes que no firman el consentimiento informado.
- Estudiantes que no manifestaron su disposición de participar de forma voluntaria

3.5.2. Muestra y Muestreo

Conforme Hernández-Sampieri y Mendoza (2016), señala que este corresponde a un grupo representativo del total, desde donde se reunirá la información de interés.

De acuerdo con Arispe et al., (2020), el muestreo es definido como la obtención de todos los datos que corresponden a todas las unidades de estudio, las cuales representan la totalidad del objetivo del censo.

Tabla 1

Distribución de estudiantes por ciclo de estudios

	Nº Estudiantes	Porcentaje
Ciclo I	36	45,0
Ciclo II	32	35,5
Ciclo III	24	11,5

<p>inclusivas refieren a un conjunto de procesos que tienen como objetivo eliminar las barreras que limitan el aprendizaje y la participación de todos los estudiantes” (p, 63).</p>	<p>Políticas Inclusivas</p>	<p>- Reglas - Bases - Fundación</p>	<p>9 10-11 12</p>	<p>en desacuerdo) - 2 = ED (En desacuerdo) - 3 = DA (De acuerdo) - 4 = MD</p>	<p>[4-10] Bajo [11-13] Medio [14-17] Alto</p>
	<p>Prácticas Inclusivas</p>	<p>- Ordenamiento de la instrucción académica - Uso de medios</p>	<p>13-19 20-22</p>	<p>(Muy de acuerdo) -5 = TA (Totalmente de acuerdo)</p>	<p>[24-31] Bajo [32-41] Medio [42-49] Alto</p>

3.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.7.1. Técnica

La técnica utilizada en la recogida de datos, así mismo como en las variables de igualdad de género y actitudes inclusivas para el presente estudio se trabajó con la encuesta, la cual se encuentra entre las principales y más usadas técnicas de recogida de datos de interés, se estructura en el diseño de un cuestionario con el interés de llegar obtener los datos de interés de las personas (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018).

3.7.2. Descripción

El psicólogo Booth desarrolló el instrumento utilizado para evaluar las prácticas inclusivas, el cual consiste en una escala compuesta por ítems que permiten medir un nivel ordinal. La prueba de esfericidad de Bartlett mostró un valor de significancia estadística que respaldó la idoneidad de la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin para evaluar la validez del instrumento de inclusión en la educación. Así mismo el Psicólogo Quintero desarrollo el instrumento actitudes hacia la igualdad de género, cuyo resultado de prueba es esfericidad de Bartlett mostro un valor de significancia estadística que respaldó la idoneidad de la prueba de Kaiser-Meyer-Olkin para evaluar la validez del instrumento Autores reconocidos señalan que todos los ítems son afirmaciones y que ofrecen las mismas opciones de respuesta, ya sea en forma verbal o numérica. (Hernández- Sampieri y Mendoza, 2018).

Tabla 3

Ficha técnica de la variable 1: Igualdad de género

Ficha técnica de la variable 1	
Nombre del Instrumento	Actitudes hacia la igualdad de género- ACTIG
Medición:	Igualdad de género
Fuente:	Quintero, Coronel y Zambrano (2020).
Grupo de aplicación:	Estudiantes de una universidad privada
Tiempo de aplicación	15 minutos
Forma de aplicación:	Personal
Dimensiones	Sociocultural Personal Relacional

Año	2023- II
-----	----------

Tabla 4

Ficha técnica de la variable 2: Actitudes Inclusivas

Ficha técnica de la variable 2	
Nombre del Instrumento	Escala situacional de la atención a la diversidad e inclusión educativa – ESADIE
Medición:	Actitudes inclusivas
Fuente:	Tony Booth y Mel Ainscow (2000).
Grupo de aplicación:	Estudiantes de una universidad privada
Tiempo de aplicación	15 minutos
Forma de aplicación:	Personal
Dimensiones	Cultura inclusiva Políticas Inclusivas Prácticas Inclusivas
Año	2023- II

3.7.3. Validación

La validación de los instrumentos se convierte en un método muy útil que servirá para corroborar la fiabilidad en la investigación (Hernández-Sampieri y Mendoza 2018). Es aquel rasgo que permite medir lo que realmente se pretende medir, tiene como propósito la comprobación del instrumento para proceder con la recogida de los datos y cumplir con el desarrollo de la investigación.

3.7.3.1 Validez de constructo

El grado de validez se obtiene cuando el instrumento que aplicamos confirma que si cumple al medir las variables de este estudio que busca medir. Al proceder a validar los instrumentos este se convierte en un método seguro de validación mucha utilidad y que sirve en la corroboración de la fiabilidad de este estudio, (Hernández-Sampieri y Mendoza 2018).

El validar el instrumento, ha tenido la finalidad de revisar y comprobar el instrumento que permitió el recoger toda información que se requiere para cumplir con el desarrollo adecuado del presente estudio Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

Validez de constructo

Los instrumentos también fueron sometidos a la validez de constructo por medio de la prueba KMO (Kaiser Meyer y Olkin) y esfericidad de Bartlett; como resultado se obtuvo lo siguiente:

Tabla 5

Prueba de KMO y Bartlett para la variable Igualdad de género

Prueba de KMO y Bartlett - Igualdad de género		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,802
	Aprox. Chi-cuadrado	353,548
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	6
	Sig.	0,000

Tabla 6*Prueba de KMO y Bartlett para la variable Actitudes Inclusivas*

Prueba de KMO y Bartlett - Actitudes Inclusivas		
Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,702
	Aprox. Chi-cuadrado	353,548
Prueba de esfericidad de Bartlett	gl	6
	Sig.	0,000

3.7.4. Confiabilidad

Hernández-Sampieri, et al., (2017) define la confiabilidad como el nivel en la cual la aplicación de un instrumento va a producir resultados consistentes y coherentes. Existen distintas formas para lograr calcular el proceso, se emplean procedimientos y los resultados que generan los coeficientes de confiabilidad, oscilando de (0) a (1), en el cual 0 indica nula confiabilidad, así mismo 1 señala una alta confiabilidad, la cercanía a 0, corresponde a un error alto en la medición.

Con base a tener respuestas politómicas, mediante el software SPSS se procedió a ejecutar utilizando 10 participantes que representan el 10% de la población.

Tabla 7*Escala de rangos para interpretar la confiabilidad*

Rango	Magnitud
0.81 a 1.00	Muy Alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja

0.01 a 0.20

Muy Baja

Nota: Rangos de confiabilidad de un instrumento mediante el Alfa de Cronbach según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

Tabla 8

Resultado de la confiabilidad de la variable Igualdad de género

Instrumento	Prueba	Resultado	Número de elementos
Igualdad de género	Alfa de Cronbach	0.806	18

Nota: Los resultados señalan la estimación de la confiabilidad de Alfa de Cronbach, siendo 0,806 para interpretar la confiabilidad, se encuentra ubicado en 0,81 a 1,00 indicando que presenta alta confiabilidad.

Tabla 9

Resultado de la confiabilidad del instrumento de la variable Actitudes Inclusivas

Instrumento	Prueba	Resultado	Número de elementos
Actitudes Inclusivas	Alfa de Cronbach	0.868	22

Nota: Los resultados señalan la confiabilidad de Alfa de Cronbach, siendo 0,868 para interpretación de la misma esta se encuentra entre 0,81 a 1,00 lo que determina muy alta confiabilidad.

3.8. Plan de procesamiento y análisis de datos

En todo el procedimiento se utilizó el programa Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) versión 26.0. Donde se realizó procesamiento, así concretar los resultados y poder analizarlos, mismos que figuraran como tablas y gráficos relacionados a los objetivos del estudio, así como técnicas cuantitativas. El proceso se plasmó teniendo en cuenta los siguientes pasos:

- a. Mediante una base de datos, se utilizó criterios estadísticos para plasmar las respuestas de los encuestados.
- b. Se hizo uso de tablas para mostrar las frecuencias halladas.
- c. Empleo de tablas para plasmar las frecuencias de mayor importancia.
- d. Análisis estadístico la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov indicando el empleo del coeficiente de correlación Rho de Spearman es idónea.
- e. Los gráficos y cuadros señalan las conclusiones y los datos de relevancia.

3.9. Aspectos éticos

Con fines del incremento bibliográfico los datos recolectados fueron utilizados respetando su autoría citando de forma correcta y respetando la autoría. Para efectuarlo se hizo uso de las normas APA, el cual es pauta para este tipo de investigación.

En el desarrollo del trabajo se mantuvo en anonimato la identidad de los participantes y se respetó la voluntad de participar antes de aplicar la encuesta. Así mismo se dio razón del proceso de aplicación de la encuesta y se le pidió el consentimiento para poder proceder autorizándolo con una firma voluntaria.

CAPÍTULO IV: PRESENTACIÓN Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Resultados

Tabla 10

Datos sociodemográficos

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
Edad	17-20	38	38,0	66,0
	21-25	33	32,5	61,5
	26-31	19	18,5	92,0
Sexo	Femenino	85	85,0	50,0
	Masculino	7	7,0	92,0
Ciclo de estudios	Ciclo I	36	45,0	45,4
	Ciclo II	32	35,5	35,4
	Ciclo III	24	11,5	92,0

Interpretación: Según los datos obtenidos en términos de frecuencia por edad de los participantes en dicho estudio, se encuentra que del 100%, el 38.0% presentan una edad comprendida entre los 16 – 20 años, mientras que el 32.5% entre 21-25 años y el 18.5% restante

entre los 26 y 31 años de edad. Con respecto a frecuencia por sexo, se encuentra que el 85% eran del sexo femenino y el otro 7% eran masculino, siendo en total 92 participantes por sexo respectivamente y, por último, según los datos obtenidos por ciclo de estudios se afirma que el 35.0% de los participantes cursaban el ciclo I de estudios, mientras que el 45.5% cursaba el ciclo II y por último el 11,5 cursaba el ciclo III de estudios.

4.1.1. Análisis descriptivo de resultados

4.1.1.1. Escala valorativa de las variables

La tabla número 11 muestra la escala valorativa de la variable: Igualdad de género, así como de sus dimensiones, hallando que el puntaje mínimo obtenido fue 44 y el máximo 77; del mismo modo en sus dimensiones los resultados se ubicaron entre 9 y 40 de puntaje.

Tabla 11

Escala valorativa variable Igualdad de género

Variable y dimensiones	N	Puntajes		Niveles		
		Min	Max	Bajo	Medio	Alto
Igualdad de género	92	44	77	44 - 52	53 - 62	63 - 77
Sociocultural	92	9	20	9 -13	14 - 17	18 - 20
Personal	92	11	22	11 -16	17 -18	19 - 22
Relacional	92	17	40	17 - 21	22 -31	32 -40

De igual forma la tabla 12, muestra la escala valorativa de la variable: Actitudes inclusivas, encontrando que la puntuación mínima fue 59 y 90 el máximo, asimismo en las dimensiones la puntuación osciló entre 4 y 46.

Tabla 12*Escala valorativa variable Actitudes inclusivas*

Variable y dimensiones	N	Puntajes		Niveles		
		Min	Max	Bajo	Medio	Alto
Actitudes inclusivas	92	59	90	58 -65	66 - 76	77 - 94
Cultura Inclusiva	92	18	36	17 -22	23 -27	28 - 36
Políticas Inclusivas	92	4	17	4 -11	11 -13	14 - 17
Practiclas Inclusivas	92	24	46	24 - 31	22 -41	42 -49

4.1.1.2. Análisis descriptivo de la variable Igualdad de género

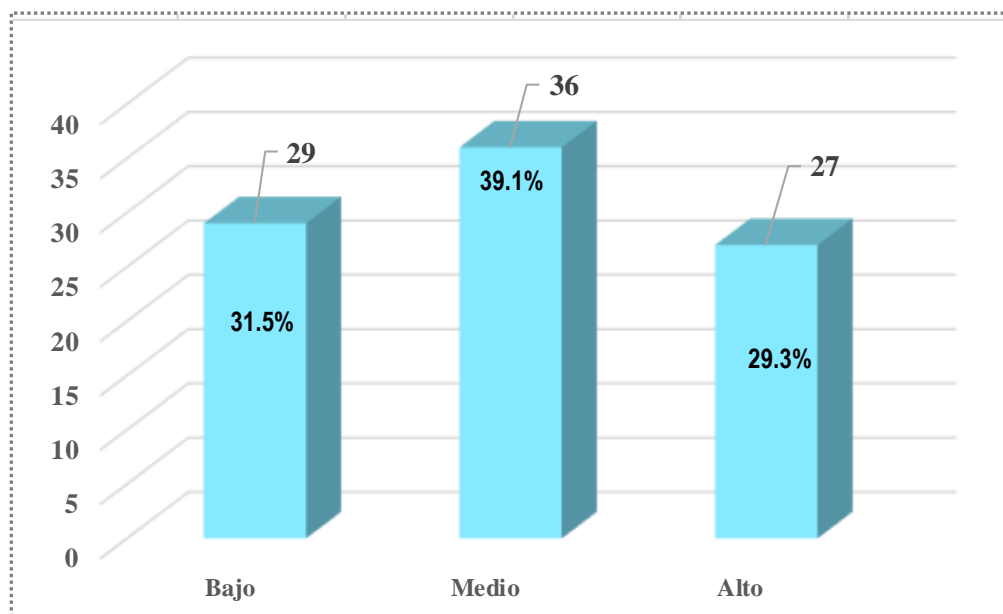
Los reportes de la tabla 13 - figura 1, da razón del total de educandos sondeados, 31.5% (29) estudiantes indican que su percepción de igualdad de género es de nivel bajo, 39.1% (36) nivel medio y 29.4% (27) nivel alto.

Tabla 13*Frecuencia de niveles de variable Igualdad de género*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	29	31.5
Medio	36	39.1
Alto	27	29.4
Total	92	100.0

Figura 1

Distribución de niveles de variables Igualdad de género



Acerca de los resultados descriptivos de la variable Igualdad de género, se halló en la primera dimensión Sociocultural que el 30.4% (28 estudiantes) consideran que su actitud en este aspecto es bajo; 48.9% (45) nivel medio, 20.7% (19) corresponde al nivel alto, en la dimensión Personal, 52.2% (48) nivel bajo, 30.4% (28) nivel medio y 17.4% (16) nivel alto; por último en la dimensión Relacional 39.1% (36) considera estar en nivel bajo, 31.5% (29) nivel medio y 29.4% (27) nivel alto; todo lo indicado se aprecia en tabla 14 - figura 2.

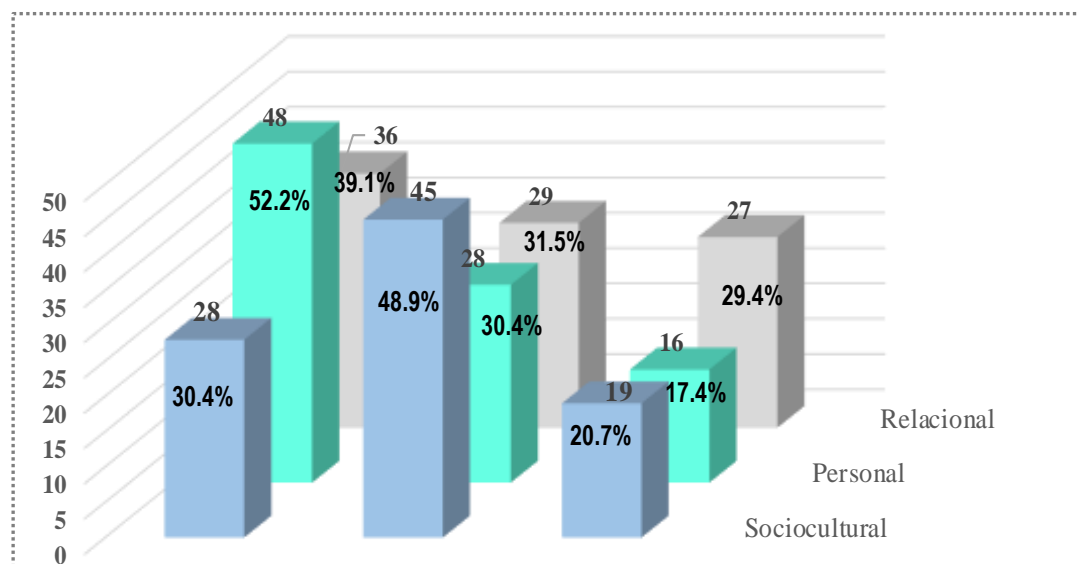
Tabla 14

Frecuencia de niveles de dimensiones Igualdad de género

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Sociocultural	28	30.4	45	48.9	19	20.7	92	100.0
Personal	48	52.2	28	30.4	16	17.4	92	100.0
Relacional	36	39.1	29	31.5	27	29.4	92	100.0

Figura 2

Distribución de niveles de dimensiones Igualdad de género



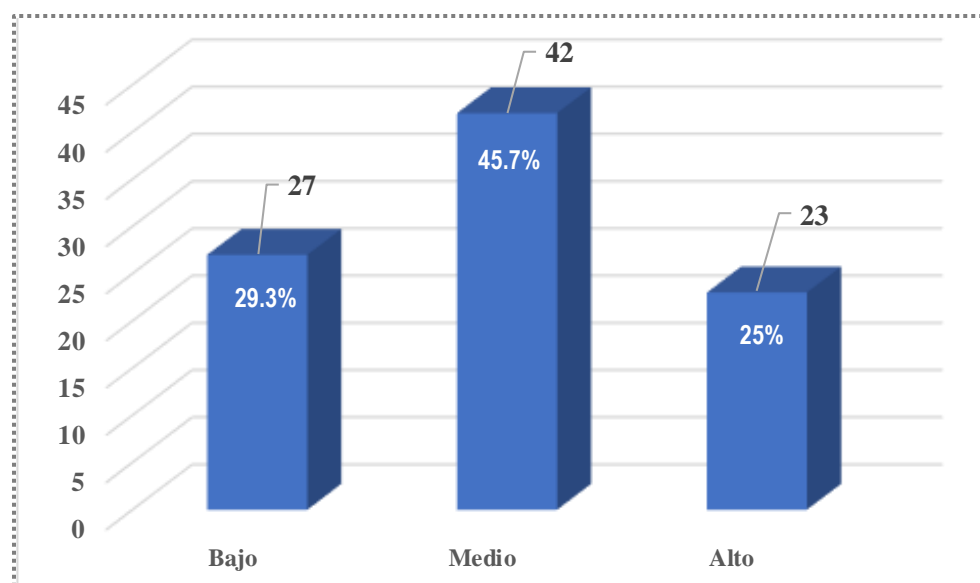
4.1.1.3. Análisis descriptivo variable Actitudes inclusivas

En la tabla 15- figura 3, da razón que el total de educandos representado en 29.3% equivale a 27 individuos, los cuales estiman que su actitud inclusiva se encuentra en nivel bajo, mientras que el 45.7% (42 estudiantes) indican que está en nivel medio y 25% (23 estudiantes) nivel alto.

Tabla 15

Frecuencia de niveles de variable Actitud inclusiva

		Frecuencia	Porcentaje
Niveles	Bajo	27	29.3
	Medio	42	45.7
	Alto	23	25.0
	Total	92	100.0

Figura 3*Distribución de niveles de variables Actitudes inclusivas*

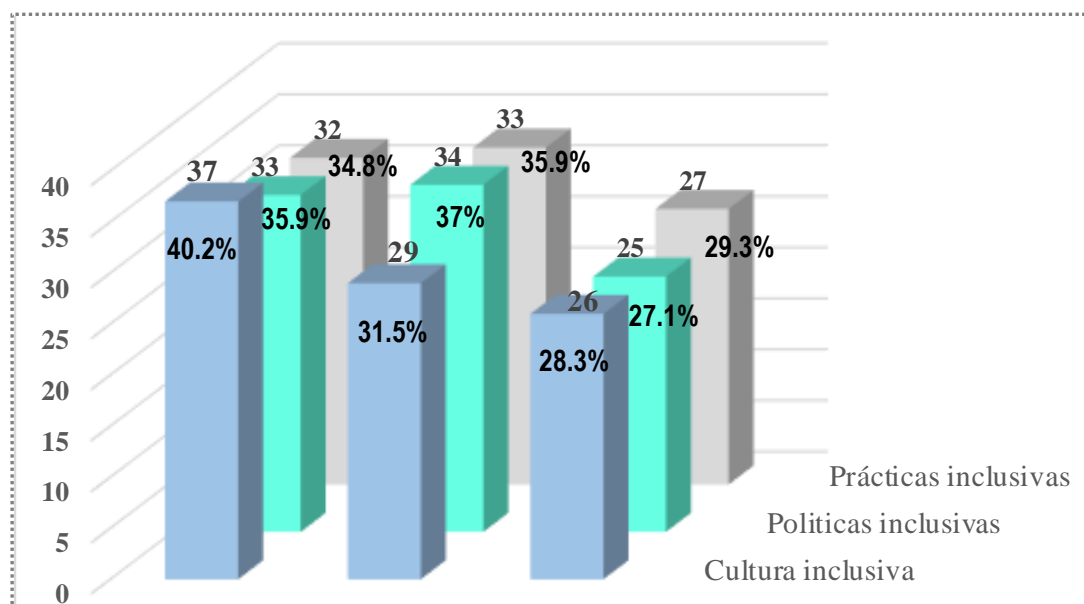
En cuanto a las dimensiones de Actitudes inclusivas, se halló según la tabla 16 y figura 4, en dimensión Cultura inclusiva 40.2% (37) refieren que están en nivel bajo, 31.5% (29) en nivel medio y 28.3% (26) en nivel alto; en la dimensión Políticas inclusivas 35.9% (33) considera situarse con respecto a los niveles (bajo), 37% (34) (medio) y 27.1% (25) alto; finalmente en la dimensión Prácticas inclusivas 34.8% (32) considera que esta en nivel bajo, 35.9% (33) en nivel medio y el 29.3% (27) en nivel alto.

Tabla 16*Frecuencia de niveles dimensiones variable Actitudes inclusivas*

Dimensiones	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Cultura Inclusiva	37	40.2	29	31.5	26	28.3	92	100.0
Políticas Inclusivas	33	35.9	34	37.0	25	27.1	92	100.0
Prácticas Inclusivas	32	34.8	33	35.9	27	29.3	92	100.0

Figura 4

Distribución de niveles dimensiones Actitudes inclusivas



4.1.2. Prueba de hipótesis

4.1.2.1. Análisis de normalidad

Se realizó el análisis con la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, debido a que el número de participantes de la muestra es mayor a 50; la indicada prueba dio a conocer el tipo de distribución de los datos (distribución normal o sin distribución normal), bajo este criterio establecer el coeficiente con el que se probarían las hipótesis, en este sentido la tabla 17 contempla los resultados, donde se puede observar que el nivel de significancia para las variables y dimensiones arrojó menor a 0.05 ($p < 0.05$), de tal forma se establece que los datos no presentan distribución normal y se procedió a hacer la prueba de hipótesis con el coeficiente no paramétrico Rho de Spearman.

Tabla 17*Análisis de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Sociocultural	0.137	92	0.000
Personal	0.122	92	0.002
Relacional	0.135	92	0.000
Igualdad de género	0.092	92	0.002
Cultura Inclusiva	0.112	92	0.006
Políticas Inclusivas	0.141	92	0.000
Practiclas Inclusivas	0.224	92	0.000
Actitudes inclusivas	0.132	92	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

4.1.2.2 Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa entre la percepción de igualdad de género y actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada 2023.

Ha: Existe relación significativa entre la percepción de igualdad de género y actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada 2023.

Tabla 18*Prueba de hipótesis general*

			Igualdad de género	Actitudes inclusivas
	Igualdad de género	Coefficiente de correlación	1.000	,632**
		Sig. (bilateral)		0.001
Rho de Spearman		N	92	92
	Actitudes inclusivas	Coefficiente de correlación	,632**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	92	92

Según los resultados expuestos en tabla 18 concerniente a la prueba de hipótesis general, se obtuvo una Sig= 0.001 < 0.05; por tanto, existe un rechazo a la hipótesis nula asimismo aceptar la hipótesis alterna, señalando al respecto el establecimiento de una relación significativa entre variable 1 y la variable 2; así también el Rho=0.632 dando razón a una relación directa positiva - moderada.

4.1.2.3 Prueba de hipótesis específica 1

Ho: No existe relación significativa entre la percepción de igualdad de género y la dimensión cultura inclusiva en estudiantes de una universidad privada 2023.

H1: Existe relación significativa entre la percepción de igualdad de género y la dimensión cultura inclusiva en estudiantes de una universidad privada 2023.

Tabla 19

Prueba de hipótesis específica 1

			Igualdad de género	Cultura inclusiva
Rho de	Igualdad de género	Coeficiente de correlación	1.000	,658**
		Sig. (bilateral)		0.004
		N	92	92
Spearman	Cultura inclusiva	Coeficiente de correlación	,658**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.004	
		N	92	92

La tabla 19 sobre la hipótesis específica 1, se encontró el nivel de sig= 0.004 < 0.05; rechazándose la hipótesis nula así mismo, acepta la hipótesis alterna, el cual da razón una relación significativa entre percepción de igualdad de género y la dimensión cultura inclusiva; en tanto el Rho= 0.658 establece una relación directa y de moderada intensidad.

4.1.2.4. Prueba de hipótesis específica 2

Ho: No existe relación significativa entre la percepción de igualdad de género y la dimensión política inclusiva en estudiantes de una universidad privada 2023.

H2: Existe relación significativa entre la percepción de igualdad de género y la dimensión política inclusiva en estudiantes de una universidad privada 2023.

Tabla 20

Prueba de hipótesis específica 2

			Igualdad de género	Políticas inclusivas
Rho de	Igualdad de género	Coeficiente de correlación	1.000	,560**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	92	92
Spearman	Políticas inclusivas	Coeficiente de correlación	,560**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	92	92

La tabla 20 presenta los resultados de la prueba de hipótesis específica 2, obteniendo el nivel de sig. de $0.001 < 0.05$; rechazándose la hipótesis nula así mismo aceptándose la hipótesis alterna, entendiéndose así que hay relación significativa con respecto a percepción de igualdad de género y la dimensión política inclusiva; de esta manera el $Rho = 0.560$ refiere una relación positiva y moderada.

4.1.2.5. Prueba de hipótesis específica 3

Ho: No existe relación significativa entre la percepción de igualdad de género y la dimensión prácticas inclusivas en estudiantes de una universidad privada 2023.

H3: Existe relación significativa entre la percepción de igualdad de género y la dimensión práctica inclusiva en estudiantes de una universidad privada 2023.

Tabla 21*Prueba de hipótesis específica 3*

			Igualdad de género	Prácticas inclusivas
Rho de	Igualdad de género	Coeficiente de correlación	1.000	,550**
		Sig. (bilateral)		0.001
		N	92	92
Spearman	Prácticas inclusivas	Coeficiente de correlación	,550**	1.000
		Sig. (bilateral)	0.001	
		N	92	92

Por último, la tabla 21 expone los resultados de la prueba de hipótesis específica 3, en él se halla un nivel de $\text{sig} = 0.001 < 0.05$; rechazándose así la hipótesis nula y aceptándose hipótesis alterna, el cual hace referencia de la relación significativa entre la percepción de igualdad de género y la dimensión prácticas inclusivas; con el $\text{Rho} = 0.550$ refiere que dicha relación es positivo y moderada.

4.1.3. Discusión de resultados

Luego de haber presentado los resultados y teniendo como consideración que para el logro de los objetivos se estableció una hipótesis general y tres específicas las cuales apoyarían el logro de los mismos, se procedió a realizar el análisis y discusión en base a estas. En la hipótesis general planteada “Existe relación significativa entre la percepción de igualdad de género y actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada 2023”; se determinó la existencia de correlación positiva entre las variables de estudio, con un $\text{Rho} = 0.632$ así también valor de significancia de 0.001 aceptándose una relación significativa. El análisis de las variables de estudio señala el involucramiento directo en los tres principios de la participación dentro de la

teoría de la translocalización las cuales fueron evaluadas expresando, primero la intención en el involucramiento colectivo, la intermediación como agente que conecta a dos personas pasando de la inacción y abulia a un agente de cambio y el pluralismo como práctica activa donde la idea de valores entre dos personas de distintas regiones pueden ser igualmente correctas. Estos principios son consistentes con lo hallado en otros estudios sobre culturas, inclusión e igualdad. Cayer (2020), demostró que existe una correlación positiva entre sus dos variables propuestas para su investigación, donde la cultura inclusiva y sus dimensiones determinaron que el 54% de las actitudes de los estudiantes las cuales fueron favorables, siendo suficiente para demostrar una relación significativa entre sus variables de estudio. En otras investigaciones donde la relación es moderada y en algunos casos mínima, es importante hacer mención que las percepciones de igualdad de género y actitudes inclusivas son importantes para la comprensión y desarrollo de lugares de estudios inclusivos e igualitarios (Ainscow, 2020). El empleo de los principios y translocalización conlleva a una ruptura y posterior unión entre, culturas, sociedades y grupos organizados para fortalecer el fundamento de ser una sociedad de colaboración. Es así que los hallazgos encontrados y otros estudios se juntan a un recurso y evidencia para entender por medio de datos, la importancia de la inclusión y su comportamiento en diferentes escenarios (Polanco y Cabrera, 2022).

Analizando la primera hipótesis específica el cual menciona que “Existe relación significativa entre la percepción de igualdad de género y la dimensión cultura inclusiva en estudiantes de una universidad privada 2023”, se determinó correlación positiva moderada entre ambas variables, con un Rho de 0.658 y con un valor de significancia de 0.004, aceptándose la hipótesis alterna y arrojando una correlación significativa. De acuerdo a los resultados hallados sugieren el fomento de una amplia participación como indica el primer principio de la

translocalización, se requiere de intensión e involucramiento, estos favorecen la implicación de la sociedad a través del compromiso. Los resultados también sugieren que la posibilidad de ocurrencia de estos cambios será mayor cuando se plantea la sostenibilidad de los programas en el tiempo, con la implementación de modos creativos que puedan impulsar la aplicación de los mismos principios. Martínez (2020), encontró una relación significativa en su variable de estudios actitudes inclusivas, con mayor frecuencia en aquellos asociados a la cultura inclusiva donde los participantes representando un 92% de aprobación frente al 13,5% en desacuerdo estos datos se suman a los resultados encontrados en la segunda dimensión cultura inclusivas. Villanueva y Grau-Alberola (2019), su estudio realizado les permitió llegar a la conclusión de que la cultura y costumbres, son una señal de trasmisión educativa y netamente cultural por medio de la imitación y duplicación de esquemas mentales que sin duda fomentan dichas diferencias, contrastado con la teoría nos señala que el primer principio involucramiento colectivo, el cual supone un trabajo directo con otras personas de tu comunidad y/o entorno, presenta una única finalidad el de desarrollar cercanía y lo más importante involucramiento ya que los valores inclusivos son atributos que tiene a una persona, representan el acto de la persona que guía el comportamiento, conduce la vida y cala en la personalidad (Zabala y Arnau, 2008).

Con respecto a la segunda hipótesis específica los resultados obtenidos muestran actitudes favorables y con un nivel de significancia aceptable para la dimensión políticas inclusivas. Del mismo modo López et al., (2021) encontró una relación porcentual significativa, donde los ítems del instrumento utilizado para evaluar las políticas inclusivas son consistentes. Empleando una metodología que contiene la idea, planificación y puesta en marcha con la finalidad de fortalecer el proceso de continuidad de los principios y estos sean dinámicos, cambiantes, evolutivos (Benites y Castellá, 2020). En las conclusiones el autor hace mención de

la relevancia del análisis, resaltándolas que estas ayudan a una mirada más importante e incluyente. Dándose a conocer que las féminas son las más afectadas en temas de desigualdad de género. Toda concepción de igualdad de género se une con otras visiones que conforman los grupos culturales y cada persona, los valores dominantes y el interés para la acción (Rigat-Pflaum, 2008). Los pilares señalan la importancia del aprender a conocer el cual está relacionado directamente con prestar atención al prójimo para de manera próxima construir nexos que permitan enlazar y sirvan de puente.

Con respecto a la tercera hipótesis específica los hallazgos en el estudio son consistentes con la teoría planteada, haciendo un llamado de colaboración, cooperación, disposición, aportación y contribución, impulsando a no tener una postura sosegada y clarificando la intensión de cada agente de cambio. Un estudio liderado por Bravo y Santos (2019), comunico relevancia de la dimensión de prácticas en la inclusión, de esa manera pasar de la separación a la participación.

Así mismo el estudio presentó limitaciones en la ejecución de tipo logísticas, de tipo censal, apertura y disposición por parte del público objetivo, como lo menciona (Polanco y Cabrera, 2022) hay factores importantes que se encuentran en cada escenario educativo, lleno de vivencias personales las cuales hacen que estén directamente ligadas con la experiencia personal. Así mismo se propone correlacionar distintas variables y escenarios, con una translocalización enfocada en el profesorado, teniendo como objetivo de estudio diferentes edades entre otros. Pérez et al., (2021) ejecutaron un estudio en profesores de un centro de educación ordinaria cuyo objetivo general fue analizar las actitudes e impresiones de los profesores hacia la incorporación de alumnos con minusvalía. El Factor importante se encuentran en el escenario educativo y vivencia personal: Está directamente ligado con las relaciones interpersonales y también con la pericia personal (Benites y Castellá, 2020).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Primera: Se determina que la relación entre la percepción de igualdad de género y actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada 2023 si existe, el resultado del coeficiente de correlaciona de spearman en ambas variables fue de $Rho = 0.632$, dando razón de un la relación directa y positiva. Donde 39.1% nivel medio y 29.4% nivel alto en relación a la variable igualdad de género y actitudes inclusivas.

Segunda: Si se identifica la relación entre la igualdad de género y la dimensión cultura inclusiva en estudiantes de una universidad privada 2023, con un nivel de significancia de $p=0.004 < 0.05$, cuyo resultado fue que el 31.5% presentaron un nivel medio y el 40.2% se encuentra en un nivel alto, de igual forma mediante el resultado de Rho spearman de 0.658, se identifica la relación directa y de moderada.

Tercera: Si se identifica la relación la relación entre la percepción de igualdad de género y la dimensión política inclusiva en estudiantes de una universidad privada 2023, el resultado

obtenido de la significancia es de $p=0.001 < 0.05$, lo que se interpreta que si hay relación significativa entre la percepción de igualdad de género y la dimensión política inclusiva y un $Rho \text{ spearman} = 0.560$ indicando una relación positiva y moderada.

Cuarta: Los resultados en relación a la percepción de igualdad de género y la dimensión prácticas inclusivas, el 34.8% de estudiantes se encuentra en un nivel medio, el 35.9% de estudiantes en el nivel alto, el resultado del Rho con el 0.550 indica una relación significativa, de igual manera la significancia se encontró en $p= 0.001 < 0.05$ demuestra que existe una relación significativa entre la percepción de igualdad de género y la dimensión practica inclusiva en estudiantes de una universidad privada 2023.

5.2. Recomendaciones

Primero: Se recomienda a las autoridades responsables de la universidad implementar estrategias que refuercen y promuevan la conciencia sobre igualdad de género dentro del campus. Considerando que un 39.1% de los estudiantes se encuentra en un nivel medio y un 29.4% en un nivel alto en relación con estas variables, se sugiere desarrollar programas educativos, talleres y actividades que fomenten la comprensión y la promoción de la igualdad de género. Además, se podría establecer un diálogo abierto y continuo para abordar percepciones y actitudes, creando un ambiente inclusivo que contribuya al fortalecimiento de la relación observada. Estas medidas no solo podrían consolidar la conexión positiva identificada, sino también cultivar un entorno universitario más equitativo y respetuoso en nuestra sociedad.

Segundo: Se recomienda a la dirección de estudios generales fortalecer e implementar programas y actividades que fomenten y promuevan una cultura inclusiva en el campus. Dado que el 31.5% de los estudiantes se encuentra en un nivel medio y el 40.2% en un nivel alto en

relación con estas variables, se sugiere diseñar iniciativas educativas y campañas de sensibilización que aborden específicamente la promoción de la igualdad de género y la inclusión cultural, se destaca la importancia de continuar y expandir estos esfuerzos para consolidar y fortalecer una conexión positiva.

Tercero: Se recomienda a las universidades realizar una revisión e implementación de sus políticas y objetivos de la casa de estudio, el cual lo integran alumnos, docentes y directivos, implementar la promoción e iniciativa de contenido relacionado a políticas inclusivas, dado que el 35.9% de los estudiantes se encuentra en un nivel medio y el 37% en un nivel alto en relación con estas variables, se sugiere garantizar la calidad de las mismas, basando sus actuaciones en la identificación de las necesidades y expectativas de los educandos.

Cuarta: Se recomienda a las autoridades de los planes de acción tutorial de la universidad, refuercen y promuevan la conciencia de una universidad comprometida con la sociedad. Esta actividad podría incluir prácticas activas, instauración de proyectos sociales donde el principal actor sea el educando y que impacten en el desarrollo de competencias en beneficio de los estudiantes de manera democrática y transparente. Ofreciendo y promoviendo entre sus educandos un entorno acogedor para que alcancen el máximo desarrollo de sus potencialidades.

REFERENCIAS

- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica: Una aproximación para los estudios de posgrado*. Editora Átomo. <https://doi.org/10.37960/rvg.v24751.33197>
- Ainscow, M. y Booth, T. (2000). Guía para la educación inclusiva – developing learning and participation in schools. *Educational Resources Information Center*. 3(1), 3-199. <https://index-for-inclusion.org/learning,inclusive20cultures-policies%20and%20practices>.
- Alhaznawi, A. y Alanazi, A. (2021). Actitudes de los miembros del personal docente de la educación superior hacia la inclusión de estudiantes con discapacidades en Arabia Saudita. *Educational Innovations*. 11(1), 2-11. <https://doi.org/10.5430/wje.v11n1p51>
- Acuña, D., Puémape, O., Roca, F. y Velásquez, J. (2019). *Propuesta modelo de equidad de género*. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio digital tesispucep. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/sequence=1&isAllowed=y>
- Bravo, P. y Santos, O. (2019). Percepciones respecto a la atención a la diversidad o inclusión educativa en estudiantes universitarios. *Revista Redalyc*. 2(26), 13-14. <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4418/441857903010/html/index.html>
- Booth, T. y Ainscow, M. (2000). Guía para la educación inclusiva. *Grafilia*. 3(26), <https://drive.google.com/file/d/10ngU1coxGO9LZ3fT1TDa6t3BZXMZ3z-y/view>
- Barzola, A. (2021). Percepción de igualdad de oportunidades de género de los colaboradores hombres y mujeres de una universidad privada. *Revista Continental*. 2(5), 18-135.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/9669/4/IV_PG_MRHGO_TE_Barzola_Correa_2021.pdf

Banderas, I. (2018). Igualdad de género en educación. *Revista Científica Dominio. Educativa*. 1(4), 10-110. <https://doi.org/10.225160/rvg.v25i91.331>

Benites, C. y Castellá, E. (2020). Factores Asociados a la inclusión de los Académicos en las Ciencias Sociales en la Universidad de bellavista. *Academias*. 1(6). <https://doi.org/10.3300/recie.v5i2.12>

Bordol, J. y Fierro R. (2010), Educación Superior en Inclusión y educación: Informe 2010, Centro Interuniversitario de Desarrollo juvenil. *Universe*. 4(8), 9-108. <https://dx.doi.org/10.23857/dc.v5i1.1242>

Benites, F., (1999). Research productivity in social community. *Scion*. 12(2), 90-85. <http://dx.doi.org/14.2103/un.gti.v7i1.5428>

Cayer, R. (2020). Actitudes de los docentes hacia la inclusión. *Revista BU*. 12(2), 20-55. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1263037.pdf>

Castillo, H., Henríquez, M. y Tubay F. (2020). Validación de un instrumento para evaluar Actitudes hacia la igualdad de género en estudiantes universitarios. *Revista San Gregorio*. 2(38), 100-118. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/n38/2528-7907-rsan-38-00100.pdf>

Cavero, J. (2021). *Adaptación del cuestionario de actitudes hacia la igualdad de género*. [Tesis para obtener el grado de licenciatura]. Repositorio digital de la universidad Ricardo Palma. <https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500=1ed=y>

- Díaz, H. y Lewis, D. (2000) Determinants of research education and inclusive. *Research in Higher Education*, 20(2), 05- 40. <https://refcal.e.uileam.edu.ec/index.cle/view/3006/1826>
- García, A. (2020). Percepción de mujeres de 25 a 35 años acerca de la campaña social de igualdad de género. *Revista de investigación Pc*. 4(1), 25-39.
https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/653563/Garcia_DA.pdf?sequence=3&isAllowed
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2020). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-hill.
<http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc1/1385>
- Herrera, V. (2019). *Comparación de las actitudes hacia la igualdad de género entre alumnos de nivel superior de una institución privada*. [Tesis para obtener el grado de licenciatura]. Repositorio digital de la universidad Nacional de San Agustín.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10116/UPhevivl.pdf?sequence>
- López, M., León, M. y Crisol, E. (2021). Liderazgo Inclusivo de la Gestión Escolar desde La Mirada de las Familias. *Revista Eric*. 11(17), 1-17.
<https://doi.org/10.3390/educsci11090511>
- Lozano J. (2020) Igualdad generacional en América Latina en el período 1990-2019. *Revista Española de Medicina*; 29(2) ,5-50. <https://dx.doi.org/10.23561/pyr2018.v6n1.180>
- Martínez, M. (2020). Formación del profesorado que potencia la igualdad de género. *Revista de investigación Rúa*. 82(2), 8-9. <https://doi.org/10.35362/rie8223596>

Mazorin, C. (2019). Actitudes del profesorado hacia la coeducación: Claves para una educación inclusiva. *Revista digital universitaria*. 29(2), 159-174.

<https://revista.uclm.es/index.php/ensayos/article/view/562/558>

Martínez A. (2007). Producción científica. *Ciencias de la Información*. 38 (3), 19-104.

<https://hdl.handle.net/2190012/692/12849>

Martínez, C. B., Olivares, G. C., & Castro, M. E. M. (2018). Perspectivas docentes sobre la inclusión educativa. *Sincronía*, (74), 589-616. <https://www.redalyc.org/journ/51380/html>

Marín, A. (2020). Brechas Latentes. Índice de avance contra la desigualdad en el Perú. *Revista iberoamericana para la investigación*. 9(2), 1-170. <http://hdl.handle.net/500.12404/12886>

MINEDU (2008). Lineamientos educativos brechas académicas. Manual de dirección.

<http://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/20.500.12799/5624/Lineamientos%20Educativos%20y%20.pdf?sequence=1&isAllowed>

Nash, M. y Marre, D. (2021). Multiculturalismos y género. *Revista redalyc*. 2(18), 43-44.

<https://www.redalyc.org/pdf/884/88401813.pdf>

Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (2010).

Orientaciones técnicas internacionales sobre educación en sexualidad: Un enfoque basado en la evidencia orientado a escuelas, docentes y educadores de la salud. París: UNESCO

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265335>

Organización de las Naciones Unidas para la cultura, las ciencias y la educación (2021).

Inclusión educativa. <https://www.unesco.org/es/education/inclusion>

- Pérez, D., Rodríguez, M., Ariño, E. y Sosa, K. (2021). Percepción y Actitud de los docentes hacia la inclusión de estudiantes con discapacidad auditiva. *Educational Resources Information Center*. 11(187), 5-17. <https://doi.org/10.3390/educsci11040187>
- Pesce, A. y Etchezahar, E. (2019). Actitudes y uso del lenguaje inclusivo según el género y la edad. *Revista Conicet*. 6(23), 10-18. <https://doi.org/10.21892/01239813.472>
- Polanco, R. (2022). Aprendizaje en tiempos de pandemia, inclusión, sociedad y educación. *Revista de educación, sociedad y sostenibilidad*, 2(1).
doi:10.25267/Rev_educ_ambient_sostenibilidad. 2020.v2. i1.1502
- Rodríguez, A & Pérez, L. (2017). Conductas sexuales de riesgo en estudiantes universitarios de la ciudad de Cali-Colombia. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte*. (27), 1-31.
<https://www.redalyc.org/pdf/1942/194215434.pdf>
- Rigat-Pflaum, M. (2008). *Un enfoque para la igualdad de género*. Nueva sociedad 218.
<https://nuso.org/articulo/un-enfoque-para-la-igualdad-de-genero/>
- Sánchez, A. (2018). Educación Inclusiva en el siglo XXI. *Revista MU*. 2(10), 16-48.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/4418/441857903010/html/index.html>
- Sunko, E. y Tomic, K. (2020). Attitudes of Early Childhood and Preschool Education Students and Teachers towards Inclusion of Children with Down syndrome. *Revista Eric*. 8(3), 1-13.
<https://eric.ed.gov/?q=inclusion&pg=6&id=EJ1268053>
- Sanabria E. (2015). La enseñanza y el aprendizaje entorno a la igualdad [Tesis de Doctorado].
Universidad Católica de Chile, Santa Bárbara, Chile.
<https://www.aacademica.org/edgar.salgado>

- Sáenz E. (2020). La enseñanza y el aprendizaje desde un enfoque de inclusión [Tesis de Doctorado]. *Universidad Católica de Chile*, Costa, Chile.
<https://www.aacademica.org/.saenz>
- UNESCO. 2009. International Technical Guidance on Inclusion: An Evidence-informed approach for schools, teachersandhealtheducators. UNESCO, Paris
<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0003281>
- Universal declaration of human rights (2022). Derechos fundamentales del hombre.
<https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Universal declaration of human rights (1948). Igualdad de género. <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- Villanueva, V. y Grau, E. (2019). Diferencias por sexo y edad en la interiorización de los estereotipos de género. *Electronic Journal of Research in Educational Psychology*.17 (1), 1-23. <https://ojs.ual.es/ojs/index.php/EJREP/article/view/2184/2837>
- World Health Organization, WHO. (2010). Developing Inclusion. A Framework for Action; WHO: Geneva, Switzerland. Disponible en: <https://apps.who.int/iris65/70501> (Acceso marzo 2019).
- Zobriano, A., et al (2015). Líneas de investigación en educación inclusión en escuelas. *Revista educyt*. 2(3), 20-103. [https://eric.ed.gov/?q=inclusio amid=EJ1268053](https://eric.ed.gov/?q=inclusio+amid=EJ1268053)
- Zabala A y Arnau L. (2008). Cómo aprender y enseñar competencias. Colección Ideas Clave. Segunda edición. Barcelona: Editorial Graó, de IRIF, S.L.
<https://doi.org/10.5212/praxeduc.v.6i1.0012>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

Título de la Investigación: “Percepciones de Igualdad de género y Actitudes inclusivas en estudiantes de una Universidad Privada, 2023”

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema General.</p> <p>¿Qué relación existe entre la percepción de igualdad de género y actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada 2023?</p> <p>Problemas Específicos.</p> <p>1.- ¿Qué relación existe entre la cultura inclusiva y actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada 2023?</p> <p>2.- ¿Qué relación existe entre las políticas inclusivas y actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada 2023?</p> <p>3.- ¿Qué relación existe entre las prácticas inclusivas y las actitudes inclusivas en</p>	<p>Objetivo General.</p> <p>Determinar la relación entre la percepción de igualdad de género y actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada 2023.</p> <p>Objetivos Específicos.</p> <p>1.- Identificar la relación entre la percepción de igualdad de género en la dimensión cultura inclusiva y actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada 2023</p> <p>2.- Identificar la relación entre la percepción de igualdad de género en la dimensión políticas</p>	<p>Hipótesis General.</p> <p>Existe relación significativa entre la percepción de igualdad de género y actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada 2023.</p> <p>Hipótesis Específicas.</p> <p>1.- Existe relación significativa entre la percepción de igualdad de género en la dimensión cultura inclusiva y actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada 2023.</p> <p>2.- Existe relación significativa entre la percepción de igualdad de género en la dimensión</p>	<p>Variable 1: Igualdad de género</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1. Sociocultural D2. Personal D3. Relacional</p> <p>Variable 2: Actitudes inclusivas</p> <p>Dimensiones:</p> <p>D1. Cultura Inclusiva D2. Políticas Inclusivas D3. Practicas Inclusivas</p>	<p>Tipo de Investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de la Investigación: No experimental</p> <p>Nivel: Correlacional</p> <p>Corte: Transversal</p> <p>Población: Estudiantes de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2023</p> <p>Muestra: 92 estudiantes de una universidad privada de Lima Metropolitana, 2023.</p>

<p>estudiantes de una universidad privada 2023?</p>	<p>inclusivas y actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada 2023</p> <p>3.- Identificar la relación entre la percepción de igualdad de género en la dimensión prácticas inclusivas en estudiantes de una universidad privada 2023</p>	<p>políticas inclusivas y actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada 2023.</p> <p>3.- Existe relación significativa entre la percepción de igualdad de género en la dimensión prácticas inclusivas y actitudes inclusivas en estudiantes de una universidad privada 2023.</p>		<p>Técnica: La encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
---	--	---	--	--

Anexo 2: Instrumentos

ACTITUD HACIA LA IGUALDAD DE GÉNERO

– ACTIG

Elija una opción como respuesta, de acuerdo a la escala de valoración señalada.

Totalmente En Desacuerdo TD	En desacuerdo ED	De acuerdo DA	Muy de acuerdo MD	Totalmente de acuerdo TA
1	2	3	4	5

		T D	E D	D A	M D	T A
1	Las mujeres dedican más energía al bienestar de sus hijos y su familia que a su trabajo.					
2	Los hombres no están capacitados, como las mujeres, para el cuidado de los niños, los enfermos y los ancianos.					
3	Es natural que los padres tiendan a conceder más libertad a los hijos varones, ya que los hombres siempre correrán peligros mayores.					
4	Los padres de familia prefieren a una mujer como profesora de básica de sus hijos, ya que conectan emocionalmente mejor con los niños.					
5	Mayoritariamente los hombres son profesores de matemáticas, educación física o química.					
6	En las relaciones de pareja heterosexuales, la pérdida de independencia es más frecuente para las mujeres que para los hombres, ya que ellas dependen de su pareja.					
7	Los niños son motivados para jugar a ser policías, bomberos, ingenieros, médicos, etc.					
8	Las niñas son motivadas para jugar a ser profesoras, modelos, bailarinas, amas de casa, peluqueras, mamás, etc.					

9	Mayoritariamente las mujeres son profesoras de ciencias sociales, arte o literatura.					
10	Los varones que laboran como profesores trabajan fundamentalmente en la educación universitaria.					

		T	E	D	M	T
		D	D	A	D	A
11	La docencia suele ser una profesión ejercida fundamentalmente por mujeres.					
12	Las profesoras trabajan fundamentalmente en inicial, primaria y secundaria.					
13	Me encuentro cómodo/a con profesores/as independientemente de su preferencia sexual.					
14	Tenemos normalizado que las personas elijan y vivan libremente su orientación sexual.					
15	Me desagrada cuando inferiorizan a personas de diversas culturas					
16	Tenemos normalizado que una persona homosexual sea profesor.					
17	Me gustaría tener asignaturas en la carrera relacionadas con género, cuerpo, etc.					
18	El profesor, en el espacio escolar, infunde respeto y autoridad, lo que le permite ser un líder para los estudiantes.					

ESCALA SITUACIONAL DE LA ATENCIÓN A LA DIVERSIDAD E INCLUSIÓN EDUCATIVA – ESADIE

OBJETIVO:

El objetivo de la Escala es describir sus percepciones hacia la Atención a la Diversidad e Inclusión Educativa, que tienen estudiantes y docentes.

INSTRUCCIONES:

- Conteste de manera sincera.
- Sus respuestas serán utilizadas únicamente con fines de investigación.
- Elija una sola opción como respuesta, de acuerdo a la escala de valoración presentada.

1. Dimensiones Investigadas

Elija una opción como respuesta, de acuerdo a la escala de valoración señalada.

Totalmente En Desacuerdo TD	En desacuerdo ED	De acuerdo DA	Muy de acuerdo MD	Totalmente de acuerdo TA
1	2	3	4	5

Dimensión A. Cultura Inclusiva

A.1 Comunidad Inclusiva		T	E	D	M	T
		D	D	A	D	A
1	Los docentes, estudiantes, personal administrativo y de servicio, se sienten acogidos en la facultad.					
2	Los estudiantes se ayudan unos a otros.					
3	Los profesores colaboran mutuamente entre ellos.					
4	El profesorado y el alumnado se reconocen y se tratan con respeto.					
5	El profesorado no favorece a un grupo de estudiantes por encima de otros.					

A.2 Valores Inclusivos		T D	E D	D A	M D	T A
6	Se reconoce a la persona como el sujeto y actor central, indistintamente de su condición social, política, religiosa, orientación sexual, capacidades, estilos de aprendizaje etc.					
7	Se reconoce a la persona como el sujeto y actor central, indistintamente de su condición social, política, religiosa, orientación sexual, capacidades, estilos de aprendizaje etc.					
8	Se tienen expectativas altas y confianza del alumnado, respecto a su proceso de aprendizaje.					

Dimensión B. Políticas Inclusivas

B.1 Normativa		T D	E D	D A	M D	T A
9	La diversidad e inclusión educativa de estudiantes/docentes que pertenecen a grupos minoritarios (étnica, género, migración, discapacidad).					
B.2 Infraestructura						
10	Las instalaciones de la Facultad (edificios, aulas, bibliotecas, baños, auditorios, etc.) son físicamente accesibles para todos (personas con discapacidad física, visual, auditiva).					
11	La señalética (edificio, aulas, biblioteca, baños, auditorios, etc.), consideran la diversidad e inclusión.					
B.3 Formación						
12	Las actividades de capacitación del profesorado, consideran cursos, seminarios, talleres u otros, para dar respuesta a la diversidad del alumnado.					

Dimensión C. Prácticas Inclusivas

C.1 Organización del Aprendizaje		T D	E D	D A	M D	T A
13	Las clases responden a la diversidad del alumnado.					
14	Las clases promueven la comprensión de las diferencias.					

15	Se implica activamente al alumnado en su propio aprendizaje.					
16	El alumnado aprende de manera colaborativa.					
17	El profesorado utiliza estrategias de evaluación diferentes de forma que se permita una evaluación integral.					
18	El profesorado se preocupa de apoyar e aprendizaje y la participación de todo el alumnado.					
19	Los tutores de aula se preocupan de garantizar el aprendizaje y la participación de todo el alumnado.					
C.2 Utilización de los recursos						
20	El profesorado considera que la diversidad es un recurso valioso para enriquecer el proceso de enseñanza-aprendizaje.					
21	El profesorado utiliza recursos tecnológicos para responder a las necesidades de todo el alumnado.					
22	El profesorado genera recursos para poyar el aprendizaje y la participación del alumnado a partir de su diversidad.					

Anexo 3: Validez de los instrumentos

Validez de constructo

Instrumento Igualdad de género

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,802
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	353,548
	gl	6
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciales		Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
		% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	2,612	10,884	10,884	2,612	10,884	10,884
2	1,697	7,072	17,956	1,697	7,072	17,956
3	1,527	6,364	24,320	1,527	6,364	24,320
4	1,382	5,760	30,080			
5	1,223	5,095	35,175			
6	1,184	4,935	40,110			
7	1,093	4,554	44,665			
8	1,068	4,451	49,116			
9	1,036	4,316	53,432			
10	1,009	4,203	57,634			
11	,967	4,028	61,662			
12	,938	3,910	65,572			
13	,913	3,806	69,379			
14	,887	3,695	73,073			
15	,839	3,497	76,571			
16	,809	3,371	79,942			
17	,785	3,270	83,212			
18	,758	3,160	86,372			

Instrumento Actitudes Inclusivas

Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		0,702
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	353,548
	gl	6
	Sig.	,000

Varianza total explicada

Componente	Total	Autovalores iniciales		Sumas de cargas al cuadrado de la extracción		
		% de varianza	% acumulado	Total	% de varianza	% acumulado
1	11,881	42,434	42,434	11,881	42,434	42,434
2	1,436	5,129	47,563	1,436	5,129	47,563
3	1,261	4,503	52,065	1,261	4,503	52,065
4	,977	3,491	55,556			
5	,903	3,224	58,780			
6	,853	3,047	61,827			
7	,802	2,865	64,691			
8	,789	2,819	67,510			
9	,739	2,641	70,151			
10	,690	2,464	72,615			
11	,655	2,341	74,956			
12	,612	2,187	77,143			
13	,575	2,055	79,198			
14	,564	2,015	81,212			
15	,526	1,878	83,090			
16	,473	1,691	84,780			
17	,466	1,663	86,444			
18	,440	1,570	88,014			
19	,431	1,538	89,552			
20	,428	1,528	91,081			
21	,385	1,376	92,457			
22	,377	1,346	93,804			

Anexo 4: Confiabilidad de los instrumentos

Instrumento	Índice	Magnitud	Grado de Confiabilidad
Igualdad de género	Alfa de Cronbach	0.806	Alta Confiabilidad
Actitudes inclusivas	Alfa de Cronbach	0.868	Alta Confiabilidad

SPSS PARA FIABILIDAD ALFA DE CROMBACH

Instrumento 1: Igualdad de género Instrumento 2: Actitudes inclusivas

→ Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	18	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	18	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.806	18

→ Fiabilidad

[ConjuntoDatos0]

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	22	100.0
	Excluido ^a	0	.0
	Total	22	100.0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
0.868	22

Anexo 5: Aprobación del comité de ética



COMITÉ INSTITUCIONAL DE ÉTICA PARA LA INVESTIGACIÓN

CONSTANCIA DE APROBACIÓN

Lima, 19 de julio de 2023

Investigador(a)
Deysi Calle Luque
Exp. N°: 0736-2023

De mi consideración:

Es grato expresarle mi cordial saludo y a la vez informarle que el Comité Institucional de Ética para la investigación de la Universidad Privada Norbert Wiener (CIEI-UPNW) **evalúo y APROBÓ** los siguientes documentos:

- Protocolo titulado: “Percepciones de igualdad de género y actitudes inclusivas en estudiantes de una Universidad Privada, 2023” Versión 01 con fecha 23/06/2023.
- Formulario de Consentimiento Informado Versión 01 con fecha 23/06/2023.

El cual tiene como investigador principal al Sr(a) Deysi Calle Luque y a los investigadores colaboradores (**no aplica**).


La **APROBACIÓN** comprende el cumplimiento de las buenas prácticas éticas, el balance riesgo/beneficio, la calificación del equipo de investigación y la confidencialidad de los datos, entre otros.

El investigador deberá considerar los siguientes puntos detallados a continuación:

1. La vigencia de la aprobación es de **dos años (24 meses)** a partir de la emisión de este documento.
2. El **Informe de Avances** se presentará cada 6 meses, y el informe final una vez concluido el estudio.
3. **Toda enmienda o adenda** se deberá presentar al CIEI-UPNW y no podrá implementarse sin la debida aprobación.
4. Si aplica, la **Renovación** de aprobación del proyecto de investigación deberá iniciarse treinta (30) días antes de la fecha de vencimiento, con su respectivo informe de avance.

Es cuanto informo a usted para su conocimiento y fines pertinentes.

Atentamente,


Yenny Marisol Bellido Fuente
Presidenta del CIEI-UPNW



Anexo 6: Formato de Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

PARA PARTICIPAR EN EL ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Investigador: Calle Luque, Deysi

Institución: Universidad Norbert Wiener

Título: “Percepciones de igualdad de género y actitudes inclusivas en estudiantes de una Universidad Privada, 2023”

INTRODUCCIÓN: Se le está invitando a ser parte del estudio de investigación el cual lleva por título: “Percepciones de igualdad de género y actitudes inclusivas en estudiantes de una Universidad Privada, 2023” Este trabajo de investigación es desarrollado por Calle Luque, Deysi, estudiante de posgrado de la Universidad Norbert Wiener.

JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO: El trabajo de investigación tiene como objetivo Determinar la relación entre la percepción de igualdad de género y actitudes inclusivas en estudiantes

Si usted acepta participar, le informamos que se llevarán a cabo los siguientes procedimientos:

1. Se le realizará una encuesta mediante el uso de un cuestionario, el cual es totalmente anónimo y voluntario.
2. Los datos obtenidos serán recopilados y una base de datos y se analizarán en el software estadístico SPSS.

RIESGOS: No existe riesgos al momento de usted aceptar su participación en el estudio. Usted cuenta con libertad de aceptar o no su participación en el mismo.

BENEFICIOS: Con los resultados obtenidos, los cuales serán archivados y publicados, se beneficiarán forma indirecta y directa los estudiantes de pre y posgrado, así como también, los egresados de la universidad.

COSTOS: Su participación no implica algún costo.

CONFIDENCIALIDAD: Su registro es de forma anónima. Así mismo, los resultados obtenidos no evidenciarán ningún dato que permitan su identificación.

DERECHOS DEL PARTICIPANTE: Si usted por decisión voluntaria y propia, decide participar en la investigación, podrá retirar del mismo en el momento que usted desee, sin perjuicio alguno. En caso de dudas o preguntas puede ponerse en contacto con el investigador principal Calle Luque, Deysi llamando al móvil 987293144.

CONSENTIMIENTO: Acepto de forma voluntaria participar en la investigación, he comprendido la información recibida y entiendo que puedo participar o decidir no participar o retirarme del mismo en cualquier momento.

Firma del participante

Nombre:

Anexo 7: Carta de aprobación de la institución para la recolección de datos



Lima, 15 Agosto del 2023.

MEMORANDUM MULTIPLE N°021-2023-MR/POST-CO-UMV

DE : Dr. Estela Huapaya Paz
Vicepresidente Académico de UCCLA

A : Dr. David Jaramillo Huallpartupa
Coordinador de la Facultad de Ciencias de la Salud

REF. : a) EXPEDIENTE N°1488-2023-PCO
b) FUTN°00015145

Por el presente es grato dirigirme a usted, y según el documento de referencia b) remitido por la Srta. Calle Luque, Deysi, quien solicita la Autorización para aplicar instrumentos de recolección de datos a los alumnos de las facultades de ciencias de la salud, el cual requiere para la elaboración de tesis, por ello se solicita se brinde las facilidades para la aplicación de encuestas en modalidad presencial, conforme detallada el documento adjunto.

Sin otro asunto en particular, es todo cuando informo para su conocimiento y fines que considere pertinente.

Atentamente.



Anexo 8: Reporte de similitud de Turnitin

● 17% de similitud general

Principales fuentes encontradas en las siguientes bases de datos:

- 12% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 16% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

FUENTES PRINCIPALES

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	uwiener on 2024-01-15 Submitted works	4%
2	repositorio.uwiener.edu.pe Internet	3%
3	uwiener on 2023-10-19 Submitted works	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Internet	<1%
5	uwiener on 2023-10-19 Submitted works	<1%
6	uwiener on 2024-01-26 Submitted works	<1%
7	uwiener on 2023-05-06 Submitted works	<1%
8	uwiener on 2023-01-24 Submitted works	<1%