

La Cultura de Inclusión a Partir del Compromiso Del Docente De Educación Básica

Culture of Inclusion Based on the Commitment of the Basic Education Teacher

Juan Carlos Pastrana Muñoz¹ y María Nohemí González Martínez²

¹Universidad Simón Bolívar – Barranquilla, jcpastrana8019@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-7850-6448>, Colombia

²Universidad Simón Bolívar – Barranquilla, maria.gonzalez@unisimon.edu.co, <https://orcid.org/0000-0001-9419-2645>, Colombia

Información del Artículo

Trazabilidad:

Recibido 16-12-2024

Revisado 17-12-2024

Aceptado 25-12-2024

Palabras Clave:

Cultura de inclusión

Compromiso docente

Educación para todos

Barreras para el aprendizaje

RESUMEN

Este artículo surge de un análisis crítico-reflexivo realizado por los autores a partir de sus experiencias investigativas doctorales vinculadas con el enfoque de educación inclusiva. Su objetivo principal es examinar la cultura de la inclusión desde la perspectiva del compromiso docente en instituciones de educación básica. El marco teórico se fundamenta en autores como Amorós (2007), Anda (2007), Blanco (2009), Booth y Ainscow (2015), Borjas (2008), Cantú (2006), Díaz y Hernández, Martínez (2011), Echeita (2014, 2016, 2019), MEN (2008, 2017), y documentos de la UNESCO (2008, 2011); entre otros. Metodológicamente, se inscribe en el paradigma interpretativo de la investigación cualitativa, empleando el análisis documental y la observación como técnicas principales para desarrollar las reflexiones finales. Se concluye que la cultura de la inclusión exige al docente un compromiso ético que promueva la planificación, organización y evaluación flexibles, respetando y valorando las capacidades individuales de cada estudiante, y fomentando su interés, identidad y disposición para alcanzar las metas de una educación inclusiva.

ABSTRACT

This article is the product of a critical reflective process of the authors concerning their research doctoral experiences in relation to inclusive education. It aims to analyze the culture of inclusion from the perspective of teacher commitment in institutions of basic education. It is based on the postulates of Amorós (2007), Anda (2007), Blanco (2009), Booth and Ainscow (2015), Borjas (2008), Cantú (2006), Díaz and Hernández, Martínez (2011), Echeita (2014, 2016, 2019), MEN (2008,2017), UNESCO (2008), UNESCO (2011), among others. From the methodological point of view, it is framed in the interpretive paradigm of research with a qualitative approach. In that sense, he adopted documentary analysis and observation as techniques to generate the final reflections. It was concluded that the culture of inclusion implies for the teacher the commitment to develop planning, organization and evaluation processes with flexibility, from an ethic that respects and values each student in their individual possibilities, addressing their interest, identity and disposition towards achievement of the goals established for an inclusive education.

Keywords:

Inclusive Culture

Teacher Commitment

Education For All

Barriers to learning

INTRODUCCIÓN

En la búsqueda de una educación integral, han surgido diversas propuestas que abordan el proceso educativo desde perspectivas variadas: algunas centradas en los contenidos de aprendizaje, otras en el papel del docente, y las más recientes en destacar al estudiante como protagonista y constructor de su propio aprendizaje. Este enfoque reconoce la importancia de la participación estudiantil como un elemento clave para alcanzar el aprendizaje, asumiendo al estudiante como el eje central de la formación, con sus características y potencialidades individuales, y promoviendo una atención educativa que valore sus particularidades.

En este contexto, la literatura universal destaca el objetivo de lograr una educación inclusiva, fundamentada en la inclusión de niños, jóvenes y adultos en los sistemas educativos regulares, garantizando procesos formativos basados en principios de equidad y justicia (Booth y Ainscow, 2015; Echeita, 2014, 2016, 2019). Desde esta perspectiva, la educación inclusiva se concibe como un modelo orientado a ofrecer oportunidades de acceso y permanencia en los sistemas educativos a personas con condiciones, necesidades o situaciones especiales. La UNESCO (2008) subraya que su objetivo principal es preparar a los individuos para la vida cotidiana, mientras que la OEI destaca la importancia de promover aprendizajes esenciales para el desarrollo personal y la participación en la sociedad.

La educación inclusiva se posiciona como un proceso fundamental que garantiza el derecho de todas las personas a ser educadas, sin importar si sus capacidades están limitadas por alguna discapacidad o diversidad (Echeita, 2014, 2019; UNESCO, 1994). Este enfoque busca responder de manera efectiva a las necesidades educativas de los estudiantes con barreras para el aprendizaje y la participación, promoviendo una transformación profunda en las escuelas. Tal transformación plantea retos significativos tanto para el personal docente como para el directivo, quienes deben trabajar en la creación de culturas inclusivas, la implementación de políticas inclusivas y el desarrollo de prácticas inclusivas (Booth y Ainscow, 2015).

En este contexto, Martínez (2011) señala que, en España, los estudiantes con necesidades educativas especiales suelen recibir un tratamiento asistencial debido a la falta de preparación del personal docente para abordar la diversidad. Esto evidencia la necesidad de que los educadores cuenten con estrategias de intervención que respondan adecuadamente a las demandas de estos estudiantes.

La construcción de una cultura inclusiva requiere, como eje central, la formación docente. Es esencial dotar a los maestros de herramientas efectivas para atender la diversidad de manera integral, superando un enfoque meramente asistencial y fomentando la integración y el desarrollo cognitivo y emocional de los estudiantes en entornos inclusivos.

Por su parte, Miranda (2008) también en el contexto educativo español, enfatiza la importancia de contar con escuelas adaptables, flexibles y creativas. Estas instituciones deben garantizar que los estudiantes, desde sus particularidades, crezcan en conocimiento y valores mediante metodologías acordes con las demandas del siglo XXI. Una escuela inclusiva debe generar un cambio cualitativo que supere los indicadores de discriminación y exclusión, estableciendo un modelo educativo justo y equitativo.

Los currículos rígidos, metodologías tradicionales, materiales uniformes, agrupamientos homogéneos de estudiantes, la ausencia de tutorías individualizadas, la falta de recursos para acciones compensatorias y el uso limitado de la evaluación son características propias de una escuela tradicional que demandan transformaciones profundas a nivel institucional.

Es esencial que los docentes cuenten con el respaldo de los directivos y adopten nuevas alternativas que permitan superar estas rutinas homogeneizadoras. De esta manera, se podrá avanzar hacia una escuela que atienda la diversidad en estilos de pensamiento y aprendizaje, considerando las particularidades de cada estudiante (p. 34).

En el contexto latinoamericano, esta realidad se refleja con matices propios. Según Bravo (2011), la inclusión educativa de estudiantes con necesidades especiales requiere adaptaciones y apoyos específicos, proyectándose como meta que el 80% de estos alumnos estén integrados en escuelas regulares para 2021.

Sin embargo, lograrlo implica una transformación profunda en las instituciones escolares: incorporar profesionales de apoyo, adaptar materiales, modificar currículos, fortalecer vínculos con las familias y, sobre todo, cambiar mentalidades arraigadas entre docentes, estudiantes y padres. Este panorama evidencia desafíos significativos para la educación inclusiva en Latinoamérica, como la carencia de equipos multidisciplinarios en las instituciones y la dificultad de los docentes para realizar adaptaciones curriculares y colaborar con las familias de los estudiantes (p. 95).

Esto resalta la necesidad de un cambio cultural que trascienda enfoques instrumentalistas y administrativos. La inclusión educativa no debe limitarse a garantizar el acceso al sistema regular, sino también asegurar la permanencia y el progreso de los estudiantes, promoviendo un concepto más ambicioso de cultura inclusiva. En este sentido, es fundamental entender la diversidad como un elemento enriquecedor que fomente una educación verdaderamente inclusiva, orientada al bienestar físico y emocional, así como al aprendizaje compartido en entornos regulares. Solo así se podrá construir una escuela que integre a todos los estudiantes, valorando sus diferencias y potenciando su desarrollo integral. Una cultura de inclusión constituye el marco integral donde se desarrolla la educación inclusiva dentro de las instituciones educativas, siendo una responsabilidad ética compartida entre directivos y docentes. Este compromiso se traduce en acciones concretas como la planificación basada en la diversidad, la organización de apoyos y asesorías, y la evaluación centrada en mejoras continuas. Todo ello debe fundamentarse en los principios rectores de la educación inclusiva, que promueven la aceptación y valoración de la diversidad para garantizar una educación equitativa y de calidad para todos.

Es importante profundizar en los aspectos filosóficos de la cultura de inclusión, cimentados en valores compartidos y un clima emocional favorable. Esto permite la transversalidad curricular, adaptada a las potencialidades de los estudiantes. Para ello, resulta importante invertir en la formación docente, ya que los profesores son actores clave en la materialización de los principios de inclusión. Asimismo, el trabajo colaborativo en los ámbitos institucional, familiar y comunitario es indispensable para consolidar una educación inclusiva. No obstante, la realidad en muchas instituciones educativas de Latinoamérica evidencia una limitada implementación de la cultura de inclusión. Aunque se garantice el acceso de estudiantes al sistema educativo regular, se descuidan aspectos fundamentales como la creación de un clima emocional adecuado y la realización de adaptaciones curriculares. Según la UNESCO (2011), existe el riesgo de que la convivencia, empatía y solidaridad entre estudiantes con diversas situaciones no se desarrolle satisfactoriamente, lo que subraya la necesidad de enfocar los esfuerzos en el estudiante como el núcleo del proceso inclusivo.

En Colombia, se han realizado avances significativos para atender a estudiantes con barreras para el aprendizaje y la participación. El Decreto 1421 de 2017 refleja estos esfuerzos, enmarcados en estándares internacionales y adaptados al contexto latinoamericano. Este enfoque está alineado con iniciativas globales como la Declaración Mundial de Educación para Todos, la Declaración de Salamanca, el Foro Mundial de Educación en Dakar y la Declaración de Incheon, promovidas por la UNESCO. Todas estas acciones buscan garantizar que los estudiantes ejerzan su derecho a una plena participación en los procesos educativos y sociales, en consonancia con los principios de equidad y calidad educativa (MEN, 2008). Las disposiciones actuales establecen la obligatoriedad de atender a estudiantes con diversidad en instituciones educativas regulares, lo cual representa un avance importante en el ámbito de la educación inclusiva. Sin embargo, un desafío persistente es la falta de preparación adecuada de los docentes, quienes no siempre cuentan con las herramientas necesarias para proporcionar una atención adecuada a estos estudiantes. Esta falta de formación podría estar limitando el alcance de las metas de inclusión.

Desde la perspectiva del Ministerio de Educación Nacional (MEN) de Colombia (2008), la educación inclusiva, orientada a la atención a la diversidad, requiere de criterios claros para su implementación. Estos deben enfocarse en la pertinencia del trabajo formativo tanto a nivel institucional como especialmente en el aula de clases, lo que constituye un desafío nacional. La realidad socioeducativa del país se caracteriza por:

Altos niveles de inequidad, exclusión y fragmentación social. En Colombia, conviven diversas etnias y poblaciones con condiciones de vulnerabilidad, como estudiantes con necesidades educativas especiales, desplazados, iletrados y otros grupos en situaciones diversas, lo que resalta la urgencia de implementar una cultura de inclusión real en las aulas (p. 9).

El compromiso docente es crucial para concretar esta cultura de inclusión, y se materializa en la disposición de los docentes para investigar y aplicar procesos clave en la gestión inclusiva. Este compromiso también debe basarse en los principios fundamentales de la educación inclusiva, los aspectos filosóficos relacionados con la aceptación de la diversidad, y la implementación de estrategias colaborativas que faciliten la inclusión.

MATERIALES Y MÉTODOS

Para abordar cómo lograr una verdadera cultura de inclusión en las aulas, el artículo se propone analizar esta cuestión desde la perspectiva del compromiso docente. Los autores exploran elementos esenciales para la implementación de la cultura de inclusión, tales como los procesos centrales para su gestión, los principios rectores de la educación inclusiva, los aspectos filosóficos y los ámbitos de apoyo y trabajo colaborativo. Finalmente, se presentan reflexiones basadas en la experiencia y el trabajo científico de los autores, sustentado en las teorías de diversos expertos en educación inclusiva.

La metodología empleada en este estudio se basa en el paradigma interpretativo de la investigación cualitativa, utilizando análisis documental con relación a la literatura seleccionada con base a la búsqueda en diversos agregadores y bases de datos computarizadas -ProQuest, Scopus, Springer link, JSTOR-, entre otras; teniendo en consideración como criterio de búsqueda palabras clave como: educación para todos, inclusión educativa, atención a la diversidad y cultura de inclusión. Asimismo, se indagó en páginas web de organismos internacionales y nacionales que se han ocupado del paradigma de la inclusión educativa; dentro de estas se destacan la UNESCO y el MEN.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El entramado crítico reflexivo sobre el fenómeno educativo que se aborda en este artículo se tramita a partir de la discusión de un corpus de categorías que emergieron del análisis documental mencionado anteriormente como consecuencia de la pesquisa bibliográfica realizada por los autores que se encuentra

vinculada a la literatura científica existente de interés. Los resultados y discusión de esta reflexión gravitan en torno a dichas categorías.

Cultura de inclusión desde la perspectiva del compromiso docente

La inclusión es un concepto reciente en la educación del siglo XXI, que busca garantizar un proceso educativo accesible para todos, promoviendo que cada niño, niña, adolescente y joven tenga el derecho a una educación que favorezca su progreso en el aprendizaje, conocimientos, habilidades y destrezas. Para comprender mejor las implicaciones de esta idea, es fundamental analizar la educación inclusiva dentro del contexto específico en el que se implementa, identificando los elementos clave que forman una cultura de inclusión, tanto a nivel individual como organizacional.

La cultura, según Anda (2007), se entiende como el proceso de desarrollar y mejorar las capacidades físicas, morales e intelectuales del ser humano. Es una creación social que incluye innovaciones científicas, artísticas, religiosas y éticas, las cuales satisfacen las necesidades humanas. En este sentido, Cantú (2006) define la cultura vinculada a la calidad como la combinación de valores y hábitos que una persona posee, los cuales se refuerzan con las prácticas cotidianas y contribuyen al éxito organizacional. En el contexto de la educación inclusiva, esta cultura se orienta a garantizar que una institución ofrezca un trato equitativo a los estudiantes, respetando sus diferencias individuales.

Una cultura inclusiva refleja en los comportamientos de los actores educativos los valores de solidaridad, respeto a la diversidad, equidad y justicia, que son fundamentales en el proceso educativo de las instituciones, con la participación de directivos, docentes, estudiantes y padres. Según el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2008), la inclusión implica atender las necesidades comunes y específicas de los estudiantes, mediante un enfoque profesional y humano, que reconozca y valore la diversidad de los estudiantes a través de diversas estrategias organizativas, éticas y pedagógicas.

Estas estrategias deben incluir enfoques organizacionales que respondan eficazmente a la diversidad, principios éticos que reconozcan la inclusión como un derecho, y métodos de enseñanza flexibles e innovadores que personalicen la educación, teniendo en cuenta los estilos de aprendizaje y capacidades de cada estudiante, y ofreciendo múltiples alternativas para acceder al conocimiento y evaluar las competencias, con la aceptación de que los estudiantes alcanzarán diferentes niveles de desarrollo (p. 9).

En este sentido, la cultura de inclusión integra una serie de elementos relacionados con el desempeño institucional, abarcando valores, objetivos y hábitos que se manifiestan a través de las prácticas pedagógicas de los docentes. Estos, desde una perspectiva inclusiva, se comprometen con la atención a la diversidad y asumen su labor educativa con una ética que respeta y valora la singularidad de cada estudiante, utilizando estrategias flexibles tanto en la promoción como en la evaluación del aprendizaje.

Dentro de este enfoque, la cultura de inclusión se alinea con lo que Blanco (2009) denomina "círculo de la inclusión", que describe un cambio en las instituciones educativas hacia un modelo más inclusivo, reemplazando las prácticas tradicionales y excluyentes. Esta inclusión se sustenta en docentes comprometidos con la educación y se construye mediante respuestas educativas adecuadas que no solo buscan la permanencia de los estudiantes, sino que también les permiten sentirse parte integral de la comunidad educativa, como sujetos activos en su aprendizaje y respetados en sus derechos.

Es importante destacar que la cultura de inclusión depende en gran medida de las decisiones y acuerdos establecidos por los directivos, docentes y demás actores involucrados. Los docentes juegan un papel crucial en la implementación de los principios de la educación inclusiva, ya que su compromiso es fundamental para garantizar la efectividad de este enfoque en el contexto organizacional. Según Mosley, Megginson y Pietro (2005), la disciplina, entendida como un acto de enseñanza que moldea y perfecciona el conocimiento, las actitudes y el comportamiento, es esencial. A través del compromiso del docente con los objetivos de la educación inclusiva, se crean las condiciones necesarias para que las instituciones educativas desarrollen prácticas eficaces en línea con las aspiraciones de inclusión.

Amorós (2007) define el compromiso como el grado en el que una persona se identifica con su trabajo, muestra interés por lo que hace, participa activamente y considera su desempeño como importante para su propia valoración personal. En el contexto de esta investigación, esto se traduce en un compromiso docente centrado en decisiones firmes para hacer realidad la cultura de inclusión, lo que implica una disposición para modificar la práctica pedagógica y atender la diversidad en el aula. Desde esta perspectiva, el docente comprometido con una cultura inclusiva tiene como objetivo principal la atención a la diversidad, gestionando los procesos de planificación, organización y evaluación de manera flexible. Se dedica con esfuerzo y empeño, reconociendo que sus acciones contribuyen significativamente a garantizar el derecho a la educación de todos los estudiantes. Para lograrlo, es esencial que el docente adopte una cultura inclusiva desde la ética y el profesionalismo en su práctica educativa, aplicando métodos como el modelado, la participación guiada, la retroalimentación, las explicaciones y las analogías, tal como lo indican Díaz y Hernández (2010).

En este marco, Lira y Vela (2013) resaltan que el mayor compromiso del docente del siglo XXI es encontrar formas de coexistir de manera generosa con los estudiantes. Este enfoque es crucial para la cultura inclusiva, ya que el docente debe gestionar adecuadamente las emociones en su trato con estudiantes con necesidades educativas especiales y fomentar interacciones positivas tanto entre los estudiantes como con sus familias. Estas interacciones eficaces favorecen el progreso académico y personal de los estudiantes, promoviendo una comunicación fluida y equilibrada. De esta manera, el compromiso del docente con la inclusión se concreta en la búsqueda de nuevas metodologías que impulsen cambios y transformaciones en su práctica. Según Flores y Torres (2011), el docente experimenta cambios continuos en su carrera, motivados por la necesidad de autorrealización, renovación y constante valoración. Esto requiere que el docente se identifique con su profesión, ya que esta conexión influye en su pensamiento, acciones y relaciones con su entorno. Lo expuesto anteriormente permite afirmar que el compromiso del docente con una cultura inclusiva lo habilita para abordar con determinación el currículo necesario para una atención efectiva de la diversidad. Esto también implica una estrategia adecuada para abordar el desarrollo de las clases y garantizar el logro de los aprendizajes previstos.

Según Parra (2015), el compromiso del docente se entiende como el interés y la identificación con el desarrollo de una cultura inclusiva, lo que implica, además, la disposición para alcanzar las metas establecidas para una educación inclusiva. En este contexto, el MEN (2008) retoma los puntos clave propuestos por Gimeno Sacristán (2000) para las instituciones educativas inclusivas, los cuales deben ser atendidos por los docentes con un fuerte compromiso en el ejercicio de sus funciones.

Entre los aspectos fundamentales señalados, destacan: el debate y consenso, que deben promoverse entre todos los actores educativos (padres, estudiantes y docentes), así como entre los distintos niveles de enseñanza; la utilización de metodologías variadas, que incluyan actividades dentro y fuera del aula, flexibilidad de tiempos, diversidad de materiales y tareas adaptadas a las necesidades de los estudiantes; la formación docente, que debe incluir metodologías efectivas para atender la diversidad y aspectos como el cambio actitudinal, la ética y los conocimientos teóricos; y el compromiso de las familias, que es esencial para la transformación de la institución educativa y su capacidad para atender la diversidad, lo cual requiere la colaboración interdisciplinaria, innovación, investigación y una valoración profunda del ser humano (p. 15).

Por lo tanto, desde la perspectiva del compromiso docente, la cultura de inclusión se concibe como un conjunto de valores como la solidaridad, el respeto a la diversidad, la equidad y la justicia, orientados al objetivo de una educación para todos. Este compromiso implica que el docente desarrolle procesos de planificación, organización y evaluación de manera flexible, fundamentados en una ética que respeta y valora las posibilidades individuales de cada estudiante. De esta manera, el compromiso docente abarca el interés, la identidad y la disposición para lograr los objetivos de la educación inclusiva.

Así, se aborda la cultura de inclusión desde la perspectiva del compromiso docente, haciendo énfasis en los procesos clave para gestionar la inclusión, los principios rectores de la educación inclusiva, los aspectos filosóficos de la cultura inclusiva y los ámbitos de apoyo y trabajo colaborativo que deben ser considerados para su implementación efectiva.

Procesos centrales para la gestión de la cultura de inclusión

Se entiende la gestión en las instituciones educativas como un proceso orientado a alcanzar los objetivos educativos, específicamente enfocados en la cultura de inclusión en este caso. Newstrom (2007) define la gestión como el proceso mediante el cual se planifican, organizan, dirigen y controlan las actividades de otros, con el fin de ayudarles a resolver problemas y tomar decisiones. Este enfoque requiere un enfoque profesional y disciplinado del entorno laboral, lo cual implica un pensamiento sistemático para abordar la complejidad de las actividades organizacionales.

De manera similar, Prieto (2008) ve la gestión como un proceso dinámico que incluye una serie de pasos en los cuales se involucra al personal, buscando su participación para lograr un beneficio común. En este contexto, la gestión se caracteriza por desarrollar acciones pensadas para ser ejecutadas por un grupo de personas que interactúan y acuerdan qué quieren lograr y cómo hacerlo.

En esta línea, Münch (2011) describe la gestión en las instituciones educativas como un proceso que consta de dos fases: una estructural, en la que se determinan las mejores formas de alcanzar los objetivos establecidos, y una operativa, donde se ejecutan las actividades necesarias para lograr lo previsto durante la fase estructural.

Por otro lado, Borjas (2008) concibe la gestión educativa como el proceso que incluye la planificación, organización del ambiente de aprendizaje, ejecución de las acciones planificadas y evaluación de los resultados. En este enfoque, el docente, como gerente del aula, debe gestionar la secuencia de actividades, la organización de los grupos, la distribución del tiempo y el espacio, el manejo de los recursos y la evaluación tanto de los resultados de los estudiantes como de su propia actuación. Este proceso implica una serie de interacciones complejas entre los estudiantes, otros docentes y demás actores involucrados.

Desde la perspectiva de Medina (2015), la gestión docente está estrechamente vinculada a diversos factores, siendo uno de los principales el dispositivo pedagógico, que depende de cómo los formadores comprendan los objetivos formativos deseados y la secuencia de enseñanza diseñada para alcanzarlos. Esto implica que tanto el directivo como el docente en las instituciones educativas deben llevar a cabo acciones concretas para garantizar que se logren las metas planificadas, alineadas con lo expuesto en el proyecto institucional. En este sentido, los procesos centrales para la gestión de la cultura de inclusión incluyen acciones clave de planificación, organización y evaluación que favorezcan la inclusión. Según el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2008), uno de los principales objetivos de la inclusión es "garantizar el ingreso, la permanencia y la promoción de todas las personas en el servicio educativo a través de la flexibilización y diversificación de programas, proyectos y currículos". Esto subraya la importancia de adaptar los procesos educativos para que todos los estudiantes, sin importar sus características individuales, puedan acceder y progresar en su educación.

El MEN también destaca que la gestión debe ser ordenada y sistemática, basada en modelos administrativos participativos que permitan gestionar recursos, procesos y resultados de manera eficiente. Este enfoque implica un ciclo de planificación, aplicación, seguimiento, evaluación y sistematización que no solo asegure la consecución de los recursos necesarios, sino que también garantice la sostenibilidad financiera del proceso educativo inclusivo.

En resumen, los procesos centrales para la gestión de la cultura de inclusión, como lo señala el MEN, se fundamentan en la ejecución de acciones inclusivas que abarcan la promoción, planeación, implementación, seguimiento y evaluación. Estos procesos buscan atender con calidad y equidad las necesidades de aprendizaje, participación y convivencia dentro de la comunidad educativa, contemplando la diversidad en cada una de las fases del trabajo pedagógico e institucional.

Principios rectores de la educación inclusiva

La cultura de inclusión en las instituciones educativas implica reconocer y atender a la diversidad de los estudiantes, brindando igualdad de oportunidades para todos. Según el Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2008), esto se logra mediante alternativas que garanticen una educación de calidad y equidad, especialmente para aquellos estudiantes con habilidades o condiciones culturales diferentes que han sido históricamente excluidos del sistema educativo.

Este enfoque es reforzado por Godoy (2008), quien destaca la importancia de avanzar hacia escuelas más inclusivas que valoren y respeten las diferencias, viéndolas como una oportunidad para el desarrollo personal y social. En este contexto, el objetivo es promover el pleno desarrollo, aprendizaje y participación de todos los estudiantes, independientemente de sus diferencias.

Además, los principios rectores de la educación inclusiva subrayan la necesidad de un acto educativo basado en el amor y el respeto mutuo. Como señala Pérez (2010), este acto educativo no debe ser manipulativo, sino centrado en el bienestar del otro, incluso cuando implique esfuerzo o sacrificio. De esta forma, la educación inclusiva no solo promueve el aprendizaje académico, sino también el desarrollo de valores fundamentales como la cortesía, la colaboración, el trabajo en equipo y la capacidad de enfrentar los problemas de manera constructiva, tal como lo enfatiza Pérez (2011).

Por lo tanto, la cultura inclusiva no es solo un conjunto de prácticas pedagógicas, sino un compromiso colectivo que involucra a todos los actores educativos —docentes, estudiantes, familias y directivos—, quienes deben trabajar juntos para crear un entorno en el que cada estudiante, sin importar su condición o contexto, pueda desarrollarse plenamente.

Aspectos filosóficos de la cultura de inclusión

La cultura de inclusión en el ámbito educativo está profundamente vinculada a una base filosófica que orienta las acciones de todos los miembros de la comunidad educativa, desde los docentes y directivos hasta las familias. Esta filosofía se centra en garantizar que todos los estudiantes, independientemente de sus diferencias, tengan acceso a una educación equitativa, en un entorno que valore y respete la diversidad.

Blanco (2008) define la inclusión como un proceso que busca hacer efectivos los derechos a la educación, la igualdad de oportunidades y la participación para todos. Este enfoque sostiene que todos los estudiantes deben aprender juntos, independientemente de sus condiciones personales, sociales o culturales. Este principio está profundamente arraigado en la idea de que la educación debe ser accesible para todos, sin distinciones.

Por otro lado, Godoy (2008) subraya que, para implementar una educación inclusiva efectiva, es necesario reflexionar sobre los principios y la naturaleza misma de la inclusión, entendiendo sus implicancias para la comunidad educativa. Este entendimiento se convierte en el punto de partida para orientar el proyecto educativo de una escuela hacia el enfoque inclusivo.

Además, la visión de la institución educativa juega un papel crucial en la construcción de una cultura inclusiva. Garrido (2010) resalta que para lograr un cambio significativo es fundamental tener una visión clara del futuro, lo que implica una comprensión compartida de los objetivos y las metas de inclusión por parte de todos los miembros de la comunidad escolar. Esta visión debe ser comunicada y asumida por todos, ya que facilita la toma de decisiones y la implementación de estrategias para alcanzar la inclusión.

Por último, Mejía (2004) enfatiza la importancia de una convivencia armoniosa y respetuosa entre todos los miembros de la comunidad educativa. Para lograrlo, es esencial establecer normas consensuadas que promuevan la solidaridad, el respeto mutuo y un ambiente favorable para el aprendizaje de todos los estudiantes. Esto contribuye a la creación de un clima en el que cada miembro se sienta valorado, lo cual es fundamental para la inclusión efectiva.

Ámbitos de apoyo y trabajo colaborativo para la cultura de inclusión

El logro de una cultura de inclusión depende de un trabajo en equipo que involucre tanto a los miembros internos de la institución educativa como a los agentes externos, como las familias y la comunidad. El Ministerio de Educación Nacional (MEN, 2008) enfatiza la importancia de conformar equipos colaborativos que aborden las dificultades que plantea la inclusión y busquen innovar para mejorar las prácticas educativas y administrativas mediante procesos reflexivos e investigativos. Este enfoque colaborativo es crucial para encontrar soluciones efectivas y sostenibles que favorezcan a todos los estudiantes, incluidos aquellos con necesidades educativas especiales.

Chiavenato (2007) destaca que el trabajo cooperativo es un esfuerzo consciente en el que los miembros de una institución establecen acuerdos y actúan en función de metas comunes, promoviendo un clima de colaboración y solidaridad. Esta cooperación se extiende más allá del ámbito educativo, ya que involucra a todos los miembros de la comunidad educativa en el proceso de inclusión.

Godoy (2008) agrega que una cultura de inclusión se fortalece cuando las personas sienten el respaldo necesario para modificar las formas tradicionales de enseñanza. El apoyo, tanto en forma de asesoramiento como de comentarios positivos, es esencial para fomentar un ambiente donde los educadores se sientan seguros al implementar nuevas estrategias pedagógicas. Este tipo de apoyo también debe ser compartido entre los docentes y el personal, creando un entorno en el que todos trabajen juntos para alcanzar los objetivos inclusivos.

Además, Fernández (2006) destaca la importancia de concientizar a los estudiantes sobre la necesidad de apoyarse mutuamente. En una cultura de inclusión, el apoyo mutuo es fundamental, y se fomenta a través de la colaboración entre estudiantes, docentes y todo el personal educativo. Este enfoque no solo beneficia a los estudiantes, sino que también fortalece el sentido de comunidad dentro de la institución.

Por último, Godoy (2008) resalta el papel crucial de la familia y la comunidad en la educación inclusiva. Las familias deben ser estimuladas a participar en la toma de decisiones curriculares y a colaborar activamente en la educación de sus hijos. En algunos casos, las propias familias pueden liderar esfuerzos para movilizar a la comunidad hacia una educación más inclusiva, lo que refuerza la importancia de la colaboración externa en el proceso.

En conclusión, los ámbitos clave para impulsar el apoyo y la colaboración en la cultura de inclusión son la institución educativa, las familias y la comunidad. La participación de estos tres grupos es esencial para el desarrollo de una educación más inclusiva, respetuosa de la diversidad y comprometida con la igualdad de oportunidades para todos los estudiantes.

CONCLUSIÓN

La cultura de inclusión vista desde el compromiso docente se fundamenta en una serie de valores esenciales como la solidaridad, el respeto a la diversidad, la equidad y la justicia. Estos valores guían la enseñanza y el aprendizaje, orientados hacia una educación para todos. Para el docente, este compromiso implica desarrollar procesos pedagógicos innovadores que sean flexibles y adaptativos, de modo que puedan atender las distintas necesidades de los estudiantes, respetando sus características individuales. El docente, por lo tanto, debe abordar su práctica educativa desde una ética que valore la singularidad de cada estudiante, considerando su interés, identidad y disposición para aprender.

Los procesos centrales para la gestión de la cultura de inclusión se enfocan en diversas etapas: promoción, planificación, implementación, seguimiento y evaluación. Estos procesos buscan garantizar una educación inclusiva de calidad y equidad para toda la comunidad educativa. En este contexto, la planificación debe ser realizada desde una perspectiva de diversidad, reconociendo y valorando las diferentes necesidades y potencialidades de los estudiantes. Esto incluye diseñar estrategias de organización que favorezcan el apoyo mutuo y el asesoramiento, de manera que los recursos y esfuerzos sean orientados a mejorar los resultados educativos para todos los involucrados.

La implementación de acciones inclusivas se convierte en una práctica continua y en constante adaptación, que debe ser seguida y evaluada a lo largo del proceso. La evaluación, en este marco, no solo tiene como objetivo medir el rendimiento académico, sino también garantizar que se están cumpliendo los objetivos de participación y convivencia inclusiva, promoviendo la mejora continua en el ambiente educativo. La integración de todos estos elementos dentro de la gestión educativa es crucial para asegurar una verdadera transformación hacia una cultura inclusiva que sea respetuosa de las diferencias y que garantice el acceso igualitario a la educación para todos los estudiantes.

En resumen, la cultura de inclusión, liderada por el compromiso docente, aboga por un enfoque integral que combine valores, principios filosóficos, prácticas pedagógicas innovadoras y un enfoque colaborativo entre todos los actores educativos para garantizar una educación de calidad para todos los estudiantes, sin excepción.

Los principios rectores de la educación inclusiva encaminan la participación de todos los actores educativos hacia el logro de metas comunes, que deriven satisfacciones para cada uno de los estudiantes, siendo éstos orientados a comportamientos como los señalados por Pérez (2011, p. 129), “aprender a tratar con cortesía, a colaborar, es decir, a trabajar juntos, a decidir en grupo, a considerar los problemas como retos a resolver y no como excusas para ofender o culpar a otros”; se trata entonces, de asumir la cultura inclusiva como un asunto de interés colectivo que prospera con el compromiso y el apoyo de todos los involucrados.

Un aspecto filosófico importante dentro de una cultura de inclusión, lo constituye la convivencia entre los directivos, docentes, estudiantes y la familia, desde lo cual se fortalezca el respeto mutuo y la solidaridad entre todos los estudiantes, tal como lo sostiene Mejía (2004, p. 38), “para lograr un clima de buena convivencia, es fundamental crear normas consensuadas en el colectivo involucrado”. Los ámbitos propicios para impulsar el apoyo y la colaboración implícitos en la cultura de inclusión abarcan la institución educativa, la familia de los estudiantes y la comunidad donde se ubica, procurando la activa participación de la familia y la comunidad en el desarrollo de establecimientos educacionales más inclusivos y respetuosos de la diversidad

REFERENCIAS

- Amorós, E. (2007). Comportamiento organizacional En busca del desarrollo de ventajas competitivas. Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo. Perú.
- Blanco, R. (2009 p. 9). Experiencias educativas de segunda oportunidad Lecciones desde la práctica innovadora en América Latina. ISBN: 978 - 956 - 322 - 012 - 4. Publicación conjunta con UNESCO, INNOVEMOS Y OEI. Chile.
- Booth, T. y Ainscow, M. (2015). Guía para la educación inclusiva: Desarrollando el aprendizaje y la participación en los centros escolares. OEI-FUMHEN.
- Borjas, B. (2008). La Gestión Educativa al Servicio de la Innovación. Colección Procesos Educativos N.º 21. Fe y Alegría. Caracas.
- Cantú, H. (2006). Desarrollo de una Cultura de Calidad. McGraw Hill. México.
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la teoría general de la administración. Sexta Edición. México: McGraw Hill.
- Díaz, F. y Hernández, G. (2010). Estrategias Docentes para un Aprendizaje Significativo. Una Interpretación Constructivista. McGraw Hill. México.
- Echeita, G. (2014). Educación para la inclusión o educación sin exclusiones. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Echeita, G. (2016). Procesos de inclusión educativa desde la declaración de Salamanca. Un balance doloroso y esperanzado, en C. Giné (Ed), La educación inclusiva. De la exclusión plena a la participación de todo el alumnado (pp. 25-47). Barcelona, España: Horsori Editorial, S.L.
- Echeita, G. (2019). Educación inclusiva: El sueño de una noche de verano. Barcelona, España: Octaedro Editorial.
- Fernández, O. (2006). Una aproximación a la cultura de paz en la escuela. Educere. ISSN: 1316 – 4910. Año 10, N° 33. Abril - mayo - junio 2006. pp. 251 – 256
- Garrido, S. (2010). Dirección Estratégica. McGraw-Hill Interamericana, S.A. España.
- Godoy, P. (2008). Orientaciones para dar respuestas educativas a la diversidad y a las necesidades educativas especiales. Ministerio de Educación de Chile. División de Educación General. Unidad de Educación Especial. Unidad de Educación Parvularia. ISBN: 978-956-292-203-6. Chile.
- Guerrero, H. (2016). Criterios curriculares para la inserción armónica de jóvenes vulnerables en la educación media del Distrito Barranquilla-Colombia. Tesis Doctoral No Publicada. Universidad Dr. Rafael Belloso Chacín. Decanato de Investigación y Postgrado. Doctorado en Ciencias de la Educación. Maracaibo. Venezuela.
- Lira, Y. y Vela, H. (2013). Docencia Integral. Trillas. México.

- Martínez, M. (2011). La estimulación sensoriomotriz en la formación de maestros que atienden la diversidad. En: La formación del profesorado en el siglo XXI: propuestas ante los cambios económicos, sociales y culturales. Coordinador Javier Maquilon Sánchez. EDITUM. Universidad de Murcia. España. ISBN: 978-84-694-2841-2.
- Ministerio de Educación Nacional (2008). Educación inclusiva con calidad. Construyendo capacidad institucional Para la atención a la diversidad. Guía y Herramienta N° 34. Cartilla Educación Inclusiva. Revolución educativa Colombia aprende. ISBN: 978-958-98868-0-9. Colombia.
- Ministerio de Educación Nacional (2017). Decreto 1421 de 2017, por el cual se reglamenta en el marco de la educación inclusiva la atención educativa a la población con discapacidad. Diario Oficial 50340.
- Mosley, Megginson y Pietro (2005). Supervisión. La Práctica del Empowerment, Desarrollo de Equipos de trabajo y su Motivación. México: Thomson.
- Münch, L. (2011) Administración de Instituciones Educativas. Editorial Trillas. México.
- Newstrom, J. (2007). Dirección. Gestión para lograr resultados. Mc Graw Hill. México.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2011). Metas educativas. La educación que queremos para la generación de los Bicentenarios. Chile.
- Pérez, A. (2010). Educar es enseñar a amar. San Pablo. Venezuela.
- Prieto, J. (2008). Gestión Estratégica Organizacional. Guía práctica para el diagnóstico empresarial. Ecoe Ediciones. Colombia.