

**Información general**

Facultad: Ciencias socioeconómicas y empresariales	
Programa Académico: Tecnología en mercadeo y gestión comercial	Grupo de Investigación en Marketing - GIMA
Semillero de Investigación en Marketing – SEI+MARK	Fecha creación: 07/09/2007
	Campus: Bucaramanga
Línea de Investigación: Comportamiento del Consumidor	
Áreas del saber *	
1. Agronomía veterinaria y afines	X 5. Ciencias sociales y humanas
2. Bellas artes	6. Economía, administración, contaduría y afines
3. Ciencias de la educación	7. Matemáticas y ciencias naturales
4. Ciencias de la salud	8. Ingenierías, arquitectura, urbanismo y afines



Al diligenciar este documento, autorizo de manera previa, expresa e inequívoca a UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER a dar tratamiento de mis datos personales aquí consignados, para la finalidad de realizar seguimiento de las actividades del grupo de investigación de proyectos de las UTS, como docente líder y/o coordinador del grupo y conforme a las demás finalidades incorporadas en la Política de Tratamiento de Información publicada en [www.uts.edu.co](http://www.uts.edu.co) y en la Calle de los estudiantes 9-82 Ciudadela Real de Minas, que declaro conocer y estar informado que en ella se presentan los derechos que me asisten como titular y los canales de atención donde ejercerlos.

**Información del director del proyecto**

Nombre: Cyril Castex	No. de identificación: 341.723	Lugar de expedición: Bucaramanga
Nivel de formación Académica (Pregrado / Postgrado / Link de CvLAC): Magister en Marketing / <a href="https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/inicio.do">https://scienti.minciencias.gov.co/cvlac/EnRecursoHumano/inicio.do</a>		
Celular: 301.694.52.98	Correo electrónico: <a href="mailto:cgerard@correo.uts.edu.co">cgerard@correo.uts.edu.co</a>	

**Información de los autores**

Nombre	No. de Identificación y lugar de expedición	Celular	Correo electrónico
María Angélica Lizarazo Robles	1005257898 Bucaramanga	3022282634	<a href="mailto:mangelicalizarazo@uts.edu.co">mangelicalizarazo@uts.edu.co</a>
Jeniffer Julizath Mendoza Zarate	1102351583 Piedecuesta	3204467342	<a href="mailto:jjulizathmendoza@uts.edu.co">jjulizathmendoza@uts.edu.co</a>

**Proyecto**

**1. Título del proyecto:** Investigación de mercados para evaluar la percepción de los estudiantes, docentes y personal administrativo acerca de la cultura inclusiva en las Unidades Tecnológicas de Santander, año 2024.

Modalidad del proyecto **				
PA	PI	TG	RE	Otra. ¿Cuál?
	X			

**2. Resumen del trabajo**

El siguiente trabajo tuvo como objetivo general evaluar la percepción de los estudiantes, docentes y personal administrativo acerca de la cultura inclusiva en las Unidades Tecnológicas de Santander; para la cual fue necesario desarrollar los siguientes objetivos específicos: Identificar la percepción de los estudiantes, docentes y personal administrativo, respecto a la política de inclusión de la diversidad por parte de las UTS y conocer a sus opiniones en cuanto a las mayores falencias de la Institución en su política de inclusión

Por ello, se realizó una investigación de mercados. La metodología consistió en una revisión de literatura científica sobre el tema de la inclusión y en la aplicación de una encuesta (n=1070). En este caso, no aplica margen de error e intervalo de confianza, ya que la muestra es superior a 1000 individuos. Los métodos estadísticos utilizados fueron la aplicación de funciones de asimetría y Curtosis para 3 de las 11 preguntas examinadas. Los resultados obtenidos mostraron los problemas que las UTS han enfrentado con su política de la población diversa. Las conclusiones describieron información que ayudará a las UTS a tomar decisiones y brindar recomendaciones para mejorar la calidad de dicha inclusión.

**Palabras claves:** Inclusión, IES, Docentes, Estudiantes, Personal administrativo

**3. Objetivos**

**3.1. Objetivo general**

Realizar una investigación de mercado para evaluar la percepción de los estudiantes, docentes y personal administrativo acerca de la cultura inclusiva en las Unidades Tecnológicas de Santander, en el año 2024.

**3.2. Objetivos específicos**

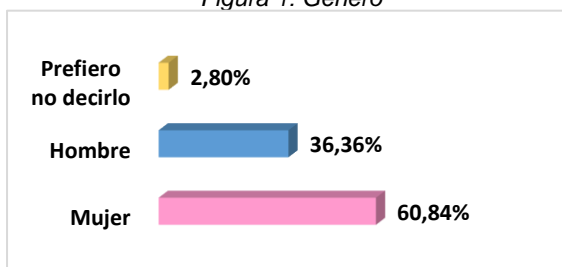
- Identificar la percepción de los estudiantes, docentes y personal administrativo, respecto a la política de inclusión de la diversidad por parte de las UTS, a través del diseño y de la aplicación de un instrumento de recolección de datos
- Conocer la opinión de los estudiantes, docentes y personal administrativo, en cuanto a las mayores falencias de la Institución en su política de inclusión, a través de una investigación de mercados descriptiva.
- Formular estrategias para la implementación y/o el mejoramiento de acciones y herramientas que permitan fortalecer la política de inclusión de las UTS.

**4. Análisis de los resultados**

**4.1. Preguntas demográficas**

**4.1.1. Género**

Figura 1: Género



Fuente: Elaboración propia

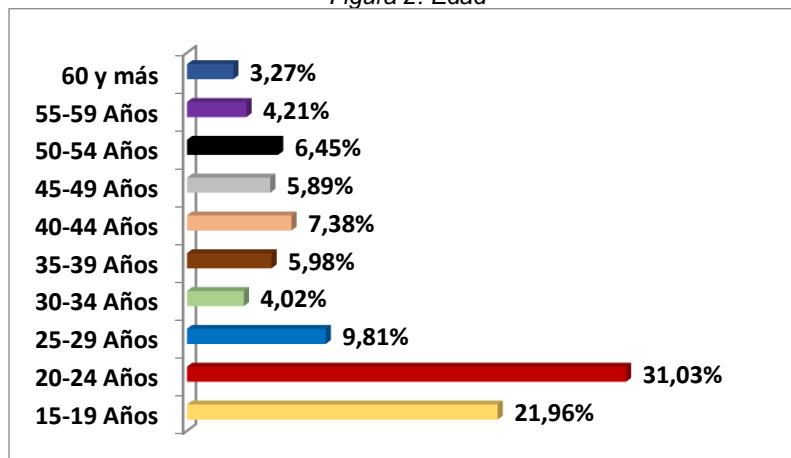
Tabla 1: Género

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Mujer	651	60,84%
Hombre	389	36,36%
Prefiero no decirlo	30	2,80%
<b>Total</b>	<b>1070</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia

4.1.2. Edad

Figura 2: Edad



Fuente: Elaboración propia

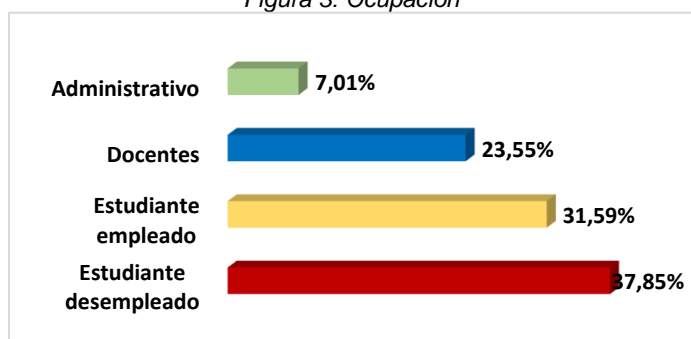
Tabla 2: Edad

Variable	Frecuencia	Porcentaje
15-19 Años	235	21,96%
20-24 Años	332	31,03%
25-29 Años	105	9,81%
30-34 Años	43	4,02%
35-39 Años	64	5,98%
40-44 Años	79	7,38%
45-49 Años	63	5,89%
50-54 Años	69	6,45%
55-59 Años	45	4,21%
60 y más	35	3,27%
<b>Total</b>	<b>1070</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia

4.1.3. Ocupación

Figura 3: Ocupación



Fuente: Elaboración propia

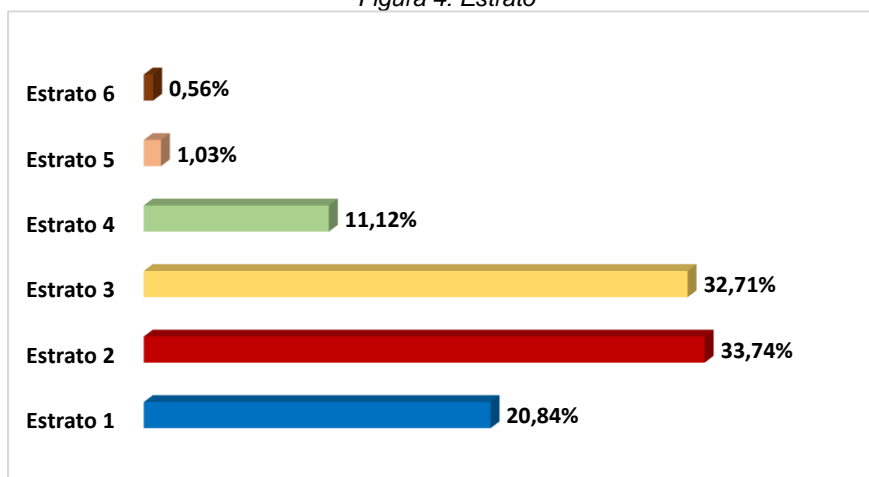
Tabla 3: Ocupación

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Estudiante desempleado	405	37,85%
Estudiante empleado	338	31,59%
Docentes	252	23,55%
Administrativo	75	7,01%
<b>Total</b>	<b>1070</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia

4.1.4. Estrato

Figura 4: Estrato



Fuente: Elaboración propia

Tabla 4: Estrato

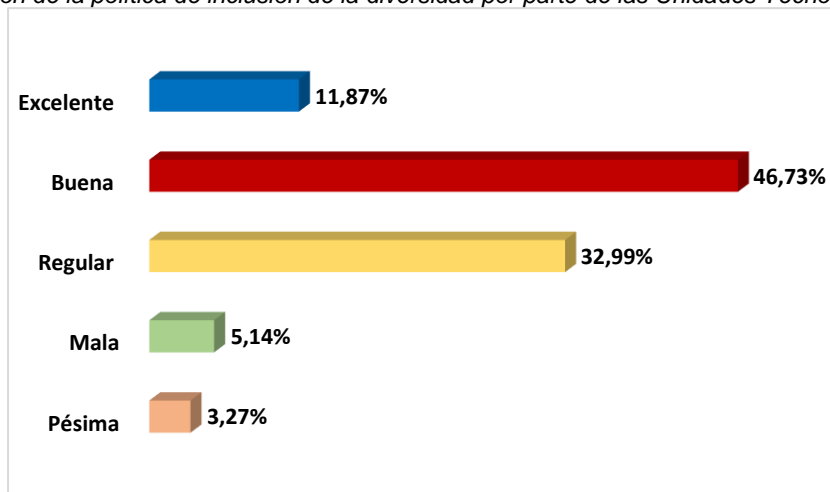
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Estrato 1	223	20,84%
Estrato 2	361	33,74%
Estrato 3	350	32,71%
Estrato 4	119	11,12%
Estrato 5	11	1,03%
Estrato 6	6	0,56%
<b>Total</b>	<b>1070</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia

## 4.2. Preguntas de la encuesta

### 4.2.1. Calificación de la política de inclusión de la diversidad por parte de las Unidades Tecnológicas de Santander

Figura 5: Calificación de la política de inclusión de la diversidad por parte de las Unidades Tecnológicas de Santander



Fuente: Elaboración propia

Según la Figura 5, más del 55% de la muestra se encuentra satisfecha con la política de inclusión de la diversidad por parte de las Unidades Tecnológicas de Santander, mientras que más del 40% se encuentra insatisfecha. Este índice de insatisfacción es preocupante y la investigación permitirá evidenciar los aspectos de la política de inclusión de la diversidad que se deben implementar y/o mejorar en prioridad.

Tabla 5: Calificación de la política de inclusión de la diversidad por parte de las Unidades Tecnológicas de Santander

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Pésima	35	3,27%
Mala	55	5,14%
Regular	353	32,99%
Buena	500	46,73%
Excelente	127	11,87%
<b>Total</b>	<b>1070</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia

### 4.2.2. Clasificación de los aspectos que prioriza la institución respecto a la diversidad estudiantil

Tabla 6: Clasificación de los aspectos que prioriza la institución respecto a la diversidad estudiantil

	Socioeconómicos	Culturales y lingüísticos	Físicos	Políticos	Sexuales
<b>Escala</b>	39,73	38,56	37,53	34,22	34,19
<b>Asimetría</b>	-0,5388	-0,4819	-0,3923	-0,2620	-0,2190
<b>Curtosis</b>	-0,5500	-0,5165	-0,7314	-0,8478	-0,7805

Fuente: Elaboración propia

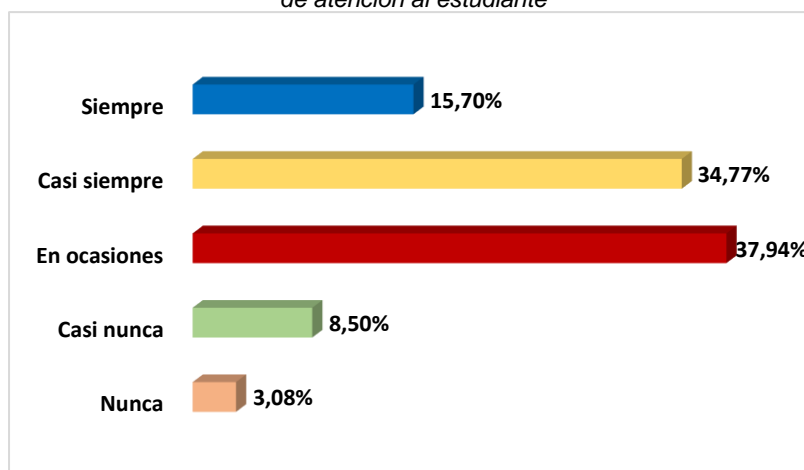
De acuerdo con la Tabla 6 y según la clasificación de Escala que expresa lo que dicen los encuestados, lo que prioriza la institución respecto a la diversidad estudiantil son los aspectos *Socioeconómicos*, *Culturales*, *lingüísticos* y *Físicos*. La aplicación de la función Curtosis confirma lo encontrado anteriormente, excepto que los aspectos *Culturales* y *lingüísticos* ocupan el primer puesto, mientras que los aspectos *Socioeconómicos* ocupan el segundo.

Igualmente, los aspectos *Sexuales* ocupan el cuarto puesto, mientras que los aspectos *Políticos* ocupan el último. Para lo que concierne esta variable, parece normal que sea la última mencionada, ya que las UTS es una IES de orden departamental, que, por su naturaleza, no favorece la inclusión de la diversidad política, ya que muchos de sus funcionarios están nombrados de acuerdo con la corriente política a la cual pertenece el gobernador de turno. Por ellos, el Consejo Directivo de las UTS debería tener una reflexión profunda acerca de la excelencia del mérito, cual que sea la orientación política, en lugar de nombrar funcionarios en función del gobernador de turno, ya que este tipo de nombramiento trae más a menudo incompetencia que competencia.

En cuanto a los aspectos Sexuales, se relacionan más con un problema societal de Colombia, donde los homosexuales y las personas transgéneros no son totalmente asimilados y aceptados por la sociedad colombiana, particularmente por culpa de la predominancia de la religión (Plaza, 2020). Por lo tanto, los directivos de las UTS deberían implementar estrategias de no discriminación, tolerancia e inclusión de toda la comunidad LGBT, dejando de un lado los antiguos paradigmas y adaptándose a las evoluciones de la sociedad actual.

**4.2.3. Frecuencia con la que los docentes y administrativos valoran la diversidad de sus estudiantes como parte del proceso educativo y de atención al estudiante**

Figura 6: Frecuencia con la que los docentes y administrativos valoran la diversidad de sus estudiantes como parte del proceso educativo y de atención al estudiante



Fuente: Elaboración propia

En la Figura 6, se aprecia que más de la mitad de la muestra considera que los docentes y administrativos valoran la diversidad de sus estudiantes como parte del proceso educativo y de atención al estudiante, mientras que casi la mitad considera lo opuesto. Se puede interpretar que la institución no inculca totalmente valores inclusivos, fomenta parcialmente la colaboración de sus funcionarios y no capacita de forma correcta los docentes respecto a la inclusión, la atención a la diversidad y las adaptaciones curriculares (Jiménez, 2020). Los directivos de las UTS deberían implementar espacios de sensibilización, aplicación y evaluación para el fortalecimiento de la práctica de valores inclusivos. Igualmente se debería capacitar a los docentes para que sepan trabajar de forma multidisciplinar con el objetivo de garantizar la atención de la diversidad.

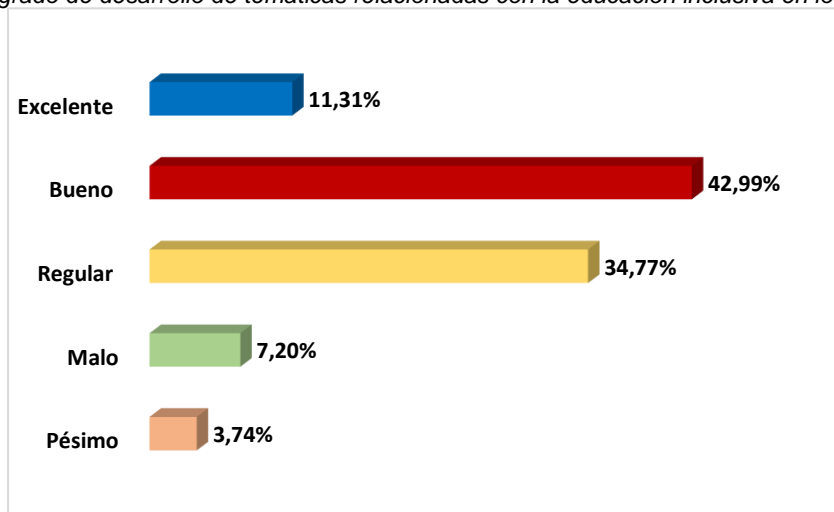
Tabla 7: Frecuencia con la que los docentes y administrativos valoran la diversidad de sus estudiantes como parte del proceso educativo y de atención al estudiante

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	33	3,08%
Casi nunca	91	8,50%
En ocasiones	406	37,94%
Casi siempre	372	34,77%
Siempre	168	15,70%
<b>Total</b>	<b>1070</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia

#### 4.2.4. Calificación del grado de desarrollo de temáticas relacionadas con la educación inclusiva en los procesos de investigación

Figura 7: Calificación del grado de desarrollo de temáticas relacionadas con la educación inclusiva en los procesos de investigación



Fuente: Elaboración propia

En la Figura 7, se aprecia que casi el 55% de los encuestados se encuentra satisfecho con el grado de desarrollo de temáticas relacionadas con la educación inclusiva en los procesos de investigación, mientras que más del 45% se encuentra insatisfecho. Se puede evidenciar que, efectivamente, es la primera vez que se realiza una investigación primaria acerca de las políticas de inclusión de la Institución, cuando este proceso debería ser uno de los centros de preocupación prioritarios.

Los directivos de las UTS deberían impulsar una nueva dinámica al grupo de investigación de la Oficina de Desarrollo Académico a través de la creación de una línea de investigación dedicada a la inclusión de la diversidad. A partir de esta implementación se deberían sistematizar la realización de investigaciones primarias, grupos de discusiones y experimentaciones con el objetivo de mejorar cada vez más la inclusión de estudiantes diversos (Barreiro, 2022).

Tabla 8: Calificación del grado de desarrollo de temáticas relacionadas con la educación inclusiva en los procesos de investigación

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	40	3,74%
Malo	77	7,20%
Regular	372	34,77%
Bueno	460	42,99%
Excelente	121	11,31%
<b>Total</b>	<b>1070</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia

#### 4.2.5. Clasificación de las herramientas disponibles para favorecer la inclusión en las UTS

Tabla 9: Clasificación de las herramientas disponibles para favorecer la inclusión en las UTS

	Servicio de psicología para atención psicosocial	Interpretes para estudiantes sordos	Educación continua en la pedagogía inclusiva	Rampas de acceso para discapacitados físicos	Salones adaptados a todo tipo de público
<b>Escala</b>	37,31	35,43	35,33	34,33	33,52
<b>Asimetría</b>	-0,4158	-0,2505	-0,2698	-0,2148	-0,1133
<b>Curiosis</b>	-0,7700	-1,0225	-0,8375	-1,0995	-1,0388

Fuente: Elaboración propia

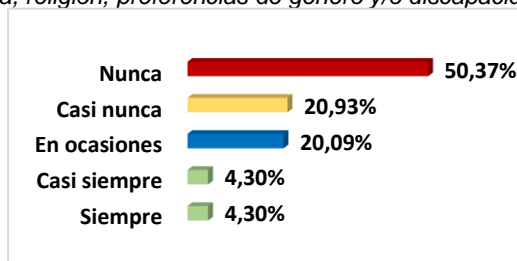
De acuerdo con la Tabla 9 y según la clasificación de Escala, las herramientas más disponibles para favorecer la inclusión en las UTS son el *Servicio de psicología para atención psicosocial*, los *Intérpretes para estudiantes sordos* y la *Educación continua en la pedagogía inclusiva*. El cálculo de la Asimetría que permite conocer las tendencias de respuesta a corto y mediano plazo evidencia que, si se hace la misma pregunta al mismo tipo de muestra dentro de 1 a 2 años, la *Educación continua en la pedagogía inclusiva* ocupará el segundo puesto, mientras que los *Intérpretes para estudiantes sordos* ocuparán el tercer.

La aplicación de la función Curtosis confirma lo encontrado en el cálculo de la Asimetría, excepto que los *Salones adaptados a todo tipo de público* ocupan el cuarto puesto, mientras que las *Rampas de acceso para discapacitados físicos* ocupan el último. Para lo que concierne este último aspecto, los directivos de las UTS deberían realizar un diagnóstico de todos los espacios donde se necesitan *Rampas de acceso para discapacitados físicos* e implementarlas, ya que las escasez o ausencia de estas genera frustraciones y esta percibido como una barrera a la inclusión (Espinosa, 2021)

En cuanto a la necesidad de *Salones adaptados a todo tipo de público*, (González, 2024) abordo este tema de forma general y recomiendo a la Institución implementar ventiladores en todos los salones, cambiar los antiguos ruidosos por unos nuevos más silenciosos y que sean los suficientes numerosos para cubrir toda la superficie de los salones. Es decir que antes de pensar en adaptar los salones a todo tipo de público, se debería adecuar los salones a las necesidades básicas de los estudiantes. Luego las UTS deberían realizar un diagnóstico extenso de todas las necesidades particulares para poder satisfacer e incluir a toda la diversidad estudiantil.

**4.2.6. Frecuencia con la que se percibió discriminación por parte de estudiantes, docentes y/o personal administrativo por cuestiones de etnia, ideología, cultura, religión, preferencias de género y/o discapacidades físicas o mentales**

Figura 8: Frecuencia con la que se percibió discriminación por parte de estudiantes, docentes y/o personal administrativo por cuestiones de etnia, ideología, cultura, religión, preferencias de género y/o discapacidades físicas o mentales



Fuente: Elaboración propia

Según la Figura 8, más del 70% de la muestra afirma no haber percibido discriminación por parte de estudiantes, docentes y/o personal administrativo por cuestiones de etnia, ideología, cultura, religión, preferencias de género y/o discapacidades físicas o mentales, mientras que más del 25% afirma lo contrario. Se puede interpretar que hubo un cambio significativo de mentalidades, aunque muchas personas piensan la inclusión trata solamente de personas en condición de discapacidad (Pérez, 2022). Las UTS deberían esforzarse más para educar a sus estudiantes, particularmente a través de conferencias y eventos de sensibilización acerca del concepto de inclusión, explicando que no se trata solo de personas con discapacidad física y mental, pero igualmente de etnia, ideología, cultura, religión y preferencias de género.

Tabla 10: Frecuencia con la que se percibió discriminación por parte de estudiantes, docentes y/o personal administrativo por cuestiones de etnia, ideología, cultura, religión, preferencias de género y/o discapacidades físicas o mentales

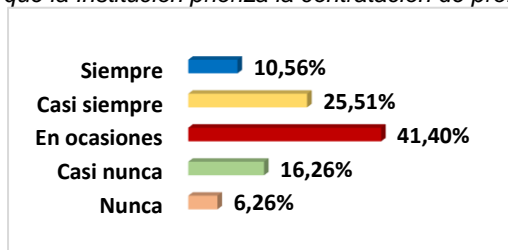
Variable	Frecuencia	Porcentaje
Siempre	46	4,30%
Casi siempre	46	4,30%
En ocasiones	215	20,09%
Casi nunca	224	20,93%
Nunca	539	50,37%
<b>Total</b>	<b>1070</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia



**4.2.7. Frecuencia con la que la Institución prioriza la contratación de profesores con enfoque inclusivo**

Figura 9: Frecuencia con la que la Institución prioriza la contratación de profesores con enfoque inclusivo



Fuente: Elaboración propia

En la Figura 9, se observa que más del 60% de los encuestados considera que Institución no prioriza la contratación de profesores con enfoque inclusivo, mientras que más del 35% considera lo contrario. Esto significa que las UTS, como muchas Instituciones de Educación Superior, no contrata un número suficiente de docentes para atender a todas las necesidades de inclusión (Benet, 2020). Los directivos de las UTS deberían realizar un diagnóstico acerca del número de estudiantes diversos con necesidad de acompañamiento inclusivo para ajustar su planta docente de acuerdo con dicha necesidad.

Tabla 11: Frecuencia con la que la Institución prioriza la contratación de profesores con enfoque inclusivo

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	67	6,26%
Casi nunca	174	16,26%
En ocasiones	443	41,40%
Casi siempre	273	25,51%
Siempre	113	10,56%
<b>Total</b>	<b>1070</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia

**4.2.8. Clasificación del grado de atención de las UTS, respecto a las necesidades educativas específicas**

Tabla 12: Clasificación del grado de atención de las UTS, respecto a las necesidades educativas específicas

	Tutorías personalizadas	Orientación de servicios (Bibliotecas, lugares comunes de ocio, cafetería, entre otros)	Unidades didácticas individualizadas (Material didáctico digital, facilitación de apuntes)	Tiempo extra para la ejecución y terminación de tareas	Exámenes adaptados a los estudiantes con necesidad de inclusión
<b>Escala</b>	40,11	39,59	37,26	35,49	35,18
<b>Asimetría</b>	-0,6358	-0,6380	-0,3505	-0,2041	-0,2810
<b>Curtosis</b>	-0,3999	-0,4734	-0,7222	-0,7773	-0,7645

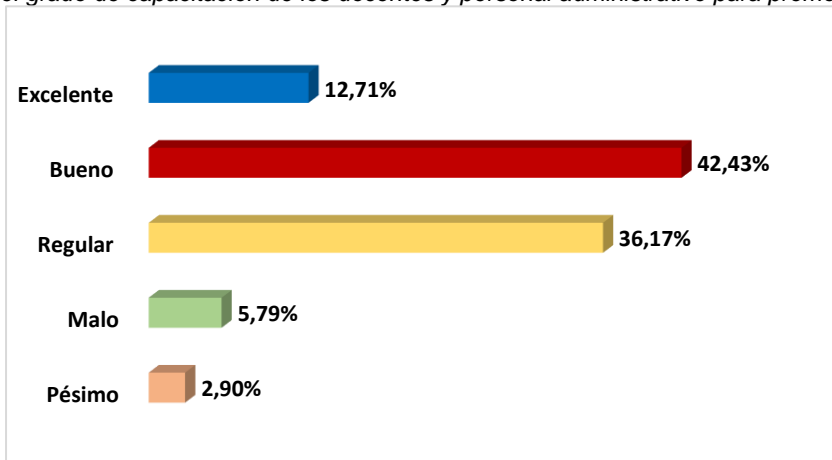
Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la Tabla 12 y según la clasificación de Escala, los aspectos donde las UTS prestan más apoyo a las necesidades educativas específicas son las Tutorías personalizadas, la Orientación de servicios (Bibliotecas, lugares comunes de ocio, cafetería, entre otros) y las Unidades didácticas individualizadas (Material didáctico digital, facilitación de apuntes). El cálculo de la Asimetría evidencia que, si se hace la misma pregunta al mismo tipo de muestra dentro de 1 a 2 años, la Orientación de servicios (Bibliotecas, lugares comunes de ocio, cafetería, entre otros) ocupará el primer puesto, mientras que las Tutorías personalizadas ocuparán el segundo.

Igualmente, los Exámenes adaptados a los estudiantes con necesidad de inclusión ocuparán el cuarto puesto, mientras que el Tiempo extra para la ejecución y terminación de tareas ocupará el último. La aplicación de la función Curtosis confirma lo encontrado en la clasificación de Escala. Cada programa académico debería estar en capacidad de identificar los estudiantes con necesidad de inclusión e informar a cada docente para que adapten sus exámenes, otorguen tiempo extra para la ejecución y terminación de tareas. Esto permitirá bajar el nivel de estrés, de ansiedad y de presión para estos estudiantes (Martínez, 2022).

**4.2.9. Calificación del grado de capacitación de los docentes y personal administrativo para promover la educación inclusiva**

Figura 10: Calificación del grado de capacitación de los docentes y personal administrativo para promover la educación inclusiva



Fuente: Elaboración propia

En la Figura 10, se aprecia que más del 55% de la muestra se encuentra satisfecha con el grado de capacitación de los docentes y personal administrativo para promover la educación inclusiva, mientras que casi el 45% se encuentra insatisfecha. Esto significa que las UTS, como muchas Instituciones de Educación Superior, no ofrece un plan de capacitaciones dedicado a la educación inclusiva. Esta falencia hace que los docentes perciben una complejidad para enseñar a estudiantes con discapacidad intelectual, ya que no tienen un apoyo constante y adecuado para trabajar con esta población (Rosero, 2021). La Oficina de Desarrollo Académico debería ofrecer un conjunto de capacitaciones a los docentes para que estén en capacidad de enseñar a cualquier tipo de población estudiantil. Por otro lado, las UTS deberían invertir en material pedagógico específico y apoyo de especialistas en educación inclusiva.

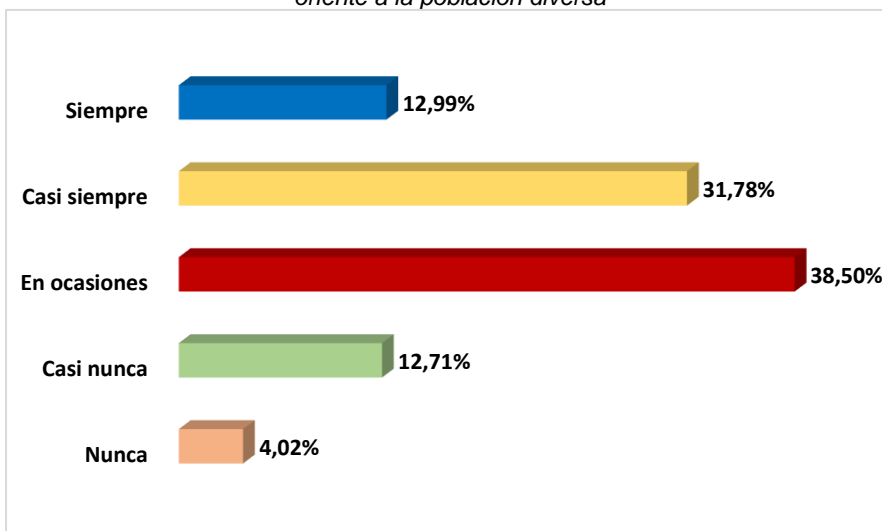
Tabla 13: Calificación del grado de capacitación de los docentes y personal administrativo para promover la educación inclusiva

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Pésimo	31	2,90%
Malo	62	5,79%
Regular	387	36,17%
Bueno	454	42,43%
Excelente	136	12,71%
<b>Total</b>	<b>1070</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia

**4.2.10. Frecuencia con la que los programas académicos cuentan con los recursos informáticos y de comunicación para que el docente oriente a la población diversa**

Figura 11: Frecuencia con la que los programas académicos cuentan con los recursos informáticos y de comunicación para que el docente oriente a la población diversa



Fuente: Elaboración propia

De acuerdo con la Figura 11, más del 55% de los encuestados considera que los programas académicos no cuentan con los recursos informáticos y de comunicación para que el docente oriente a la población diversa, mientras que casi el 45% considera lo opuesto. Para lo que concierne los recursos informáticos, (González, 2024), recomiendo renovar los computadores de los salones del Edificio B, tomando como modelo lo que se realizó en las salas informáticas del Edificio A (Computadores dos en uno, con pantalla más larga). Pero la Institución debe ir más lejos, implementando recursos informáticos inclusivos, tales como: Lectores de pantalla, herramientas de subtítulo, programas de reconocimiento de voz, asistentes virtuales (Siri, Cortana o Alexa), herramientas de dictado, lector inmersivo, Euphonia, Action Blocks, Live Caption e Isay, entre otros (Acho, 2021).

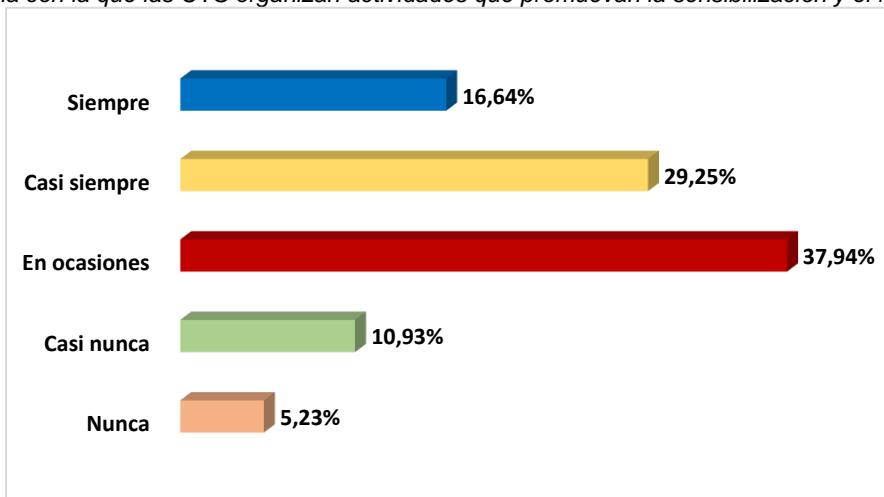
Tabla 14: Frecuencia con la que los programas académicos cuentan con los recursos informáticos y de comunicación para que el docente oriente a la población diversa

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	43	4,02%
Casi nunca	136	12,71%
En ocasiones	412	38,50%
Casi siempre	340	31,78%
Siempre	139	12,99%
<b>Total</b>	<b>1070</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia

**4.2.11. Frecuencia con la que las UTS organizan actividades que promuevan la sensibilización y el respeto a la diversidad**

*Figura 12: Frecuencia con la que las UTS organizan actividades que promuevan la sensibilización y el respeto a la diversidad*



Fuente: Elaboración propia

Según la Figura 12, casi el 55% de la muestra considera que las UTS no organizan actividades que promuevan la sensibilización y el respeto a la diversidad, mientras que más del 45% considera lo contrario. Respecto a esta problemática, se puede hacer referencia a los análisis realizados en los apartados 1.2.3 (Parágrafo 3), 1.2.4 y 1.2.6 (Parágrafos 2).

*Tabla 15: Frecuencia con la que las UTS organizan actividades que promuevan la sensibilización y el respeto a la diversidad*

Variable	Frecuencia	Porcentaje
Nunca	56	5,23%
Casi nunca	117	10,93%
En ocasiones	406	37,94%
Casi siempre	313	29,25%
Siempre	178	16,64%
<b>Total</b>	<b>1070</b>	<b>100,00%</b>

Fuente: Elaboración propia

**5. Conclusiones**

De acuerdo con los resultados de la investigación, se puede concluir lo siguiente:

- Más de la mitad de la muestra se encuentra satisfecha con la política de inclusión de la diversidad por parte de las Unidades Tecnológicas de Santander.
- Lo que prioriza la institución respecto a la diversidad estudiantil son los aspectos culturales, lingüísticos, socioeconómicos, y físicos, mientras que los aspectos menos priorizados son los políticos y los sexuales.
- La institución no inculca totalmente valores inclusivos, fomenta parcialmente la colaboración de sus funcionarios y no capacita de forma correcta los docentes respecto a la inclusión, la atención a la diversidad y las adaptaciones curriculares.
- Más de la mitad de los encuestados se encuentra satisfecho con el grado de desarrollo de temáticas relacionadas con la educación inclusiva en los procesos de investigación.
- Las herramientas más disponibles para favorecer la inclusión en las UTS son el Servicio de psicología para atención psicosocial, los Intérpretes para estudiantes sordos y la Educación continua en la pedagogía inclusiva, mientras que las menos disponibles son los salones adaptados a todo tipo de público y las rampas de acceso para discapacitados físicos.
- La mayoría de la muestra afirma no haber percibido discriminación por parte de estudiantes, docentes y/o personal administrativo por cuestiones de etnia, ideología, cultura, religión, preferencias de género y/o discapacidades físicas o mentales.

- Las UTS, como muchas Instituciones de Educación Superior, no contrata un número suficiente de docentes para atender a todas las necesidades de inclusión.
- Los aspectos donde las UTS prestan más apoyo a las necesidades educativas específicas son las tutorías personalizadas, la orientación de servicios (Bibliotecas, lugares comunes de ocio, cafetería, entre otros) y las unidades didácticas individualizadas (Material didáctico digital, facilitación de apuntes), mientras que los aspectos donde prestan menos apoyo son el tiempo extra para la ejecución y terminación de tareas y los exámenes adaptados a los estudiantes con necesidad de inclusión.
- Las UTS, como muchas Instituciones de Educación Superior, no ofrece un plan de capacitaciones dedicado a la educación inclusiva. Esta falencia hace que los docentes perciben una complejidad para enseñar a estudiantes con discapacidad intelectual, ya que no tienen un apoyo constante y adecuado para trabajar con esta población.
- Más de la mitad de los encuestados considera que los programas académicos no cuentan con los recursos informáticos y de comunicación para que el docente oriente a la población diversa.
- Más de la mitad de la muestra considera que las UTS no organizan actividades que promuevan la sensibilización y el respeto a la diversidad

**6. Recomendaciones**

De acuerdo con los resultados del estudio, se recomienda a las UTS implementar las siguientes estrategias y tácticas:

- Tener una reflexión profunda acerca de la excelencia del mérito, cual que sea la orientación política, en lugar de nombrar funcionarios en función del gobernador de turno, ya que este tipo de nombramiento trae más a menudo incompetencia que competencia.
- Implementar estrategias de no discriminación, tolerancia e inclusión de toda la comunidad LGBT, dejando de un lado los antiguos paradigmas y adaptándose a las evoluciones de la sociedad actual.
- Implementar espacios de sensibilización, aplicación y evaluación para el fortalecimiento de la práctica de valores inclusivos.
- Capacitar a los docentes para que sepan trabajar de forma multidisciplinar con el objetivo de garantizar la atención de la diversidad.
- Impulsar una nueva dinámica al grupo de investigación de la Oficina de Desarrollo Académico a través de la creación de una línea de investigación dedicada a la inclusión de la diversidad.
- Sistematizar la realización de investigaciones primarias, grupos de discusiones y experimentaciones con el objetivo de mejorar cada vez más la inclusión de estudiantes diversos.
- Realizar un diagnóstico de todos los espacios donde se necesitan rampas de acceso para discapacitados físicos e implementarlas, ya que las escasez o ausencia de estas genera frustraciones y esta percibido como una barrera a la inclusión.
- Realizar un diagnóstico extenso de todas las necesidades particulares para poder satisfacer e incluir a toda la diversidad estudiantil, respecto a la adaptación de los salones a todo tipo de público.
- Esforzarse más para educar a sus estudiantes, particularmente a través de conferencias y eventos de sensibilización acerca del concepto de inclusión, explicando que no se trata solo de personas con discapacidad física y mental, pero igualmente de etnia, ideología, cultura, religión y preferencias de género.
- Realizar un diagnóstico acerca del número de estudiantes diversos con necesidad de acompañamiento inclusivo para ajustar su planta docente de acuerdo con dicha necesidad.
- Cada programa académico debería estar en capacidad de identificar los estudiantes con necesidad de inclusión e informar a cada docente para que adapten sus exámenes, otorguen tiempo extra para la ejecución y terminación de tareas. Esto permitirá bajar el nivel de estrés, de ansiedad y de presión para estos estudiantes.
- La Oficina de Desarrollo Académico debería ofrecer un conjunto de capacitaciones a los docentes para que estén en capacidad de enseñar a cualquier tipo de población estudiantil.
- Invertir en material pedagógico específico y apoyo de especialistas en educación inclusiva.

- Renovar los computadores de los salones del Edificio B, tomando como modelo lo que se realizó en las salas informáticas del Edificio A (Computadores dos en uno, con pantalla más larga).
- Implementar recursos informáticos inclusivos, tales como: Lectores de pantalla, herramientas de subtulado, programas de reconocimiento de voz, asistentes virtuales (Siri, Cortana o Alexa), herramientas de dictado, lector inmersivo, Euphonia, Action Blocks, Live Caption e Isay, entre otros

## 7. Bibliografía

- Acho, S. (2021). La realidad de la educación inclusiva en el Perú y los retos desde la virtualidad. *EduSol*, 153-168.
- Barreiro, A. (2022). Actuaciones y prácticas innovadoras como herramientas para el fomento de la educación inclusiva. *En-claves del pensamiento*, 1-21.
- Benet, A. (2020). Desarrollo de políticas inclusivas en la educación superior. *Convergencia*, 1-31.
- Espinosa, J. (2021). Propuesta de un modelo de inclusión y equidad educativa universitaria, a partir de experiencias de estudiantes con discapacidad. *CienciaUAT*, 116-135.
- González, E. (2024). *Investigación de mercados para evaluar la calidad del servicio al estudiante de las Unidades Tecnológicas de Santander, Sede principal de Bucaramanga. Año 2024*. Bucaramanga: Unidades Tecnológicas de Santander.
- Jiménez, J. (2020). La cultura inclusiva para la atención a la diversidad. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 1-15.
- Martínez, C. (2022). Estudiantes con discapacidad e inclusión educacional en Chile: avances y desafíos. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 512-519.
- Pérez, J. (2022). Dilemas de la inclusión y discapacidad en la educación superior. *Perfiles educativos*, 132-149.
- Plaza, J. (2020). Representaciones sociales de la inclusión de la población LGBT en educación superior. *Análisis*, 431-458.
- Rosero, M. D. (2021). Actitud docente frente a la educación inclusiva de estudiantes con discapacidad intelectual. *Unimar*, 96-106.

8. Anexos: Corresponde a las evidencias de realización y resultados de proyecto y a las herramientas desarrolladas y/o utilizadas en su ejecución.

\* Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)

\*\* PA: Plan de Aula, PI: Proyecto integrador, TG: Trabajo de Grado, RE:Reda