



UNIVERSIDAD
**SAN IGNACIO
DE LOYOLA**

FACULTAD DE EDUCACIÓN

Carrera de Educación Primaria Intercultural Bilingüe

**FACTORES DEL BUEN DESEMPEÑO DEL DOCENTE
DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE
DESDE LA PERSPECTIVA DEL PROPIO DOCENTE**

**Tesis para optar el Título Profesional de Licenciado en
Educación Primaria Intercultural Bilingüe**

**JHON NEWTON AQUISE PACO
(0000-0001-5325-6323)**

**RIFFEL ARBIN ROJAS LOPEZ
(0000-0001-6480-0718)**

**Asesor:
Carlos Reynaldo Medina Sparrow**

**Lima - Perú
2020**

DEDICATORIA

A nuestros padres y familiares por habernos inculcado el valor de la perseverancia y forjado como las personas que somos en la actualidad; muchos de nuestros logros se lo debemos a ellos por su constante apoyo y consejos brindados, entre los que se destacan es este trabajo de investigación “tesis”. En medio de las dificultades nos formaron con valores y algunas libertades que nos motivaron constantemente a alcanzar nuestros anhelos.

AGRADECIMIENTO

A Dios: forjador de nuestro camino quien nos acompaña siempre y nos levanta de nuestros tropiezos en el camino de la vida además cuida de las personas que más amamos con un amor incondicional.

A la Universidad San Ignacio de Loyola (USIL)

y a su plana docente quienes nos condujeron al largo de la carrera en la que nos compartieron sus valiosos conocimientos y experiencias con el objeto de formar buenos profesionales, capaces de contribuir con su país; especialmente a nuestro asesor el Mg. Carlos Medina Sparrow por su valioso aporte quien nos dió diversas sugerencias de mejora, orientación y apoyo constante a lo largo del proceso de este estudio.

También un reconocimiento profundo a los siete actores educativos quienes fueron significativamente parte del desarrollo de esta investigación: docentes, especialistas y directores; sin ellos, este estudio no habría sido realidad.

Al Mg. Robert Christian Caballero Montañez.

Por sus valiosos aportes, colaboración e indicaciones para finalizar con broche de oro el trabajo de investigación.

Asesor: Carlos Medina Sparrow

JURADOS

Presidente: Mag. Amable Pinares, Clotilde

Secretario: Mag. Caballero Montañes, Robert

Vocal : Mag. Cossio Morales, Consuelo

CONTENIDO

DEDICATORIA	2
AGRADECIMIENTO.....	3
ASESOR.....	4
JURADOS	5
RESUMEN	9
ABSTRACT	10
IROPORORI ÑANARENTSI.....	11
INTRODUCCIÓN	12

INDICE

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA.....	15
1.1. Pregunta de investigación.....	16
1.1.1. Problema General	16
1.2. Objetivo de la Investigación.....	17
1.2.1. Objetivo general.....	17
1.2.2. Objetivos específicos.....	17
1.3. Justificación de la investigación.....	17
1.3.1. Justificación Teórica.....	17
1.3.2. Justificación social	18
1.4. Limitaciones de estudio	18
1.5. Viabilidad	18
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	19
2.1. Antecedentes de la investigación.....	19
2.1.1. Internacionales	19
2.1.2. Nacionales.....	20
2.2. Definiciones conceptuales.....	23
2.2.1. Concepciones del buen desempeño docente.....	23
2.2.2. El buen desempeño docente se asienta en algunos pilares fundamentales	24
2.2.2.1. Buena enseñanza	24

2.2.2.2.	Las estrategias de enseñanza.....	24
2.2.2.3.	Las condiciones del docente	25
2.3.	Factores que influyen en el buen desempeño docente	26
2.3.1.1.	Formación inicial	26
2.3.1.2.	Formación continua.....	27
2.3.1.3.	Condiciones laborales del buen docente de EIB.....	28
2.3.2.	Desafíos del desempeño buen docente.....	29
2.3.2.1.	Desarrollo profesional	29
2.3.2.2.	Relación con los agentes educativos	29
2.3.3.	Conceptos asociados al buen desempeño docente	31
2.3.3.1.	Perfil del docente en EIB.....	31
2.3.3.2.	Buen docente.....	32
2.3.3.3.	El docente eficaz	33
2.3.3.4.	La buena docencia.....	34
CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO.....		35
3.1.	Enfoque cualitativo de investigación.....	35
3.2.	Tipo de investigación etnográfico	35
3.3.	Muestra y criterios de selección de la muestra.....	36
3.4.	Técnicas e instrumentos para el recojo de datos	37
3.5.	Tratamiento y análisis de la información de los informantes.....	39
CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN		40
4.1.	Conocimientos previos intrínsecos	41
4.2.	La formación profesional	42
4.2.1.	Formación inicial.....	42
4.2.2.	Formación continua.....	43
4.3.	La formación personal	44
4.3.1.	Las cualidades humanas	45
4.4.	La formación curricular	49
4.4.1.	Dominio del currículo con enfoque de la EIB	50
4.4.2.	Estrategias desde el enfoque intercultural	51
4.4.3.	Uso del material educativo contextualizado	53
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....		54

5.1. Conclusiones	54
5.2. Recomendaciones	55
REFERENCIAS	57
ANEXOS	66
ANEXO N° 1	65
MATRIZ DE CONSISTENCIA	65
ANEXO 2	67
INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN	67
ANEXO 3	68
CODIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA PREGUNTA 1 -2.....	68

RESUMEN

Con el objetivo de analizar e interpretar los factores del buen desempeño del docente de Educación Intercultural Bilingüe (EIB) y las características de su labor profesional, se realizó una investigación de tipo etnográfico, con enfoque cualitativo, a fin de recolectar datos desde los propios actores docentes EIB y de manera presencial. La investigación se realizó en tres regiones del Perú en los departamentos de Cusco, Junín y Puno, mediante la técnica de la entrevista. El instrumento previamente elaborado se aplicó a siete docentes EIB con más años de experiencia pedagógica procedentes de tres escuelas de las diferentes regiones. Cuatro docentes procedían de la región andina y tres de la amazonia. Luego de obtenida la información se transcribió, codificó y organizó los datos recogidos de los docentes entrevistados que formaron tres categorías del estudio, para proceder al análisis de las respuestas hasta obtener los resultados finales que fueron contrastados con información científica mediante la técnica de triangulación. Como resultado final de la argumentación, se logró identificar tres factores fundamentales del docente EIB, los mismos que consisten en: la formación académica, personal y curricular, y los factores que deben ser parte del docente EIB. Una conclusión interesante fue que la labor del docente EIB, es una tarea desafiante por los retos que propone la EIB frente a la problemática actual.

Palabras claves: desempeño docente, buen desempeño, formación docente, Educación Intercultural Bilingüe (EIB), docente EIB.

ABSTRACT

In order to analyze and interpret the main performance foundations of Intercultural Bilingual Education (EIB) teacher and features of his professional job, an ethnographic research, with a qualitative approach was done, in order to collect data from the actors-teachers themselves and in person. The research was done in three regions of Peru, in departments of Cusco, Junín and Puno, using the interview technique. The instrument, previously elaborated, was applied to seven EIB teachers with more years of pedagogical experience, from three schools in different regions four of them came from the Andean region and three from the Amazon. After obtaining the information, it was transcribed, encoded and organized. The data collected from the teachers interviewed formed three study categories, to proceed to the analysis of responses, obtaining final results that were contrasted with scientific information using the triangulation technique. As a final result of the argumentation, was possible identify the fundamental pillars of EIB teacher, which consist of: academic and personal training, curricular organization and factors that should be part of the EIB teacher. An interesting conclusion was that the job of EIB teacher is a challenging task due to the challenges that the EIB proposes facing the current problem.

Keywords: teaching performance, good performance, teacher training, Intercultural Bilingual Education (EIB), teacher EIB.

IROPERORI ÑANARENTSI

Oka antaberentsika nosankenatakeri irointi namenakotiro omaperorika yantabeti kametsaperoni obametantatsiri ara yometantsipankoki ikantaitiri Educación Intercultural Bilingüe (EIB) irotake namenaperotiri jaoka ikanta yantabeti yometantatsiri. Oka nantakerika antaberentsi irointi ikantetiri cualitativo jero etnográfico ari nosaikaitiri yometantsipanki namenakotiro jaoka ikanta ibametiri jananakipe, karimpa nosankenatakotakero maba regiones kemperi Cusco, Junín, impoiji Puno. Oka antaberentsika nosankenatakeri irointi sampinatantsipaye, nosankenatakotakeri tson yometantatsiri EIB yometakeriri entsipaye osheki osarentsi, namenakotakero maba yometantsipanko EIB, impoiji otsi regiones irashi sharakasati jero maba ora amazonia. Apatojeitaka maroni amonkaratanyarori ora yantabere yometantatsiri, impoiji ake maba iriperori ñanaperotatsiri irosati isaikantanaja aparori ari meka añabentakeri aisati ainijantakero yotantsiki ikantetiri triangulación. Jaoka akante abameteri jananekipe. Irosati atsonkatantakaro iroperori antaberentsika ayetakeri ara sampitantsipeki, irosati añantakaro iroperori ñanarentsi kemperi: ontimatye añanate ayoperotanyari akemeta arori atiritika, aisati okantakota apatobentyaro ikantaitiri curricular, karimpa irotake oyoteri obametantatsiri EIB. Meka notsonkantantanajearori oka antaberentsika antaroite nokimoshirebentakeri yometantatsiri karimpa oshikini iyotane ara EIB, iyotiro ibetsikero kariperotantsi abisatsiri nampitsiki irotake okobaperotiri EIB, aisati ontimatye iyotero yometantatsiri pashini ñanarentsipe ibametanyariri kametsa entsipaye.

Okantakotiri ñantsipe: iroperanto yantaberi yometantatsiri, kametsanori yantayetiri yometantatsiri, ontimatye iñanatapinte obametantatsiri, Educación Intercultural Bilingüe (EIB), yometantatsiri EIB.

INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años, el desempeño del docente de Educación Intercultural Bilingüe (EIB) ha sido severamente cuestionado por los resultados de la evaluación del “Programa Internacional para la Evaluación de Alumnos (PISA)”, donde se reveló una baja calidad educativa de los estudiantes de las zonas rurales y por tanto conlleva a investigar e interpretar el desempeño de los docentes de EIB (Choque & Salazar, 2015).

Estudios de evaluaciones realizadas en diversos países, señalan que existen docentes con amplia experiencia laboral pero que no son capaces de desarrollar habilidades o estrategias de enseñanza específicas para determinadas áreas. Una de las razones más resaltantes que manifiestan los estudios, es por su deficiente formación inicial o por la obsolescencia en este aspecto, realizando clases poco dinámicas que desmotivan a los estudiantes de los primeros años. Por lo expuesto, el educador debe dominar las diversas estrategias de enseñanza, contextualizando sus sesiones de aprendizaje en relación al lugar donde labora para que la clase sea incluyente y así lograr el aprendizaje significativo de los alumnos (Espinoza & Ocampo, 2014).

El buen docente EIB es aquel que desarrolla prácticas que giran en torno al enfoque social y atendiendo a políticas educativas adecuadas relacionadas a la realidad del contexto social donde se desarrolla, brindando aportes suficientes para el desarrollo de las culturas donde labora, fortaleciendo los conocimientos de los estudiantes y de la comunidad. En la formación de los estudiantes participan tres actores educativos: los docentes, los alumnos y los padres de familia, estos últimos colaboran con la labor del docente situándola en un contexto cultural, étnico y costumbrista, logrando que los resultados obtenidos al fin de año académico reflejen un trabajo conjunto (Catriquir, 2015).

Una de las condiciones básicas para esta área de desempeño es que se debe contar con docentes especialistas formados con enfoque intercultural bilingüe. La competencia lingüística implica el conocimiento de las lenguas originarias y el idioma castellano, a fin de poder atender y lograr la atención de los estudiantes que hablan una lengua originaria para que ellos puedan lograr las competencias que exige la educación básica regular. El “Marco de buen desempeño docente” contiene los instructivos indispensables que implementan la

EIB donde los docentes interesados deben plantearse como objetivo el logro de los aprendizajes previstos por parte de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2015).

La Evaluación Censal de Estudiantes (ECE) anual, se encarga de identificar a los estudiantes del nivel primaria que poseen una lengua materna distinta al castellano. Si bien es cierto en los últimos años el desempeño de los estudiantes ha venido mejorando, sin embargo, los resultados de las pruebas PISA del año 2012, reflejan que los estudiantes de zonas rurales tienen dos años a más de retraso de escolaridad con relación a los estudiantes de las escuelas urbanas. Estos resultados demuestran que existe una gran diferencia de rendimiento en las diversas regiones del país y es menester del Ministerio de educación acortar estas brechas hasta lograr cerrarse, pues todos los estudiantes tienen el mismo derecho de recibir una educación de calidad, (OECD, 2016).

Brindar una educación de calidad es un reto no solo para el estado, sino también para los propios docentes y de manera especial para el docente de EIB. Entre los factores principales se encuentra falta de docentes EIB y escaso desarrollo en las zonas rurales. Las comunicaciones y transporte también son importantes para que los docentes puedan movilizarse, ya que en las zonas rurales más profundas muchas veces no hay medios de comunicación ni transporte, por ello muchas veces los docentes no quieren ir a laborar, asimismo la falta de recursos de los estudiantes que conllevan a la desnutrición, anemia y estado de ánimo cansado y con poca motivación para el estudio; pero además sumado a todo esto, se encuentra el propio factor docente ya que muchos de ellos a pesar del ánimo y voluntad que puedan ponerle, no cuentan con una formación adecuada en el contexto EIB, como es el caso de los docentes de educación básica regular (EBR), pero que a pesar de todo se encuentran laborando en las aulas. Estos docentes no cuentan con estudios especializados; sin embargo, tienen que prepararse para enfrentar las adversidades que se les presenten y adaptarse a los cambios de la educación.

Este trabajo pretende contribuir con el conocimiento, determinado en el desempeño docente que se asienta en los factores y principios que identifican el buen desempeño docente EIB para de esta forma intentar trazar un perfil profesional adecuado referente a esta área de desempeño profesional dentro de las ciencias de la educación. Con fines de aportar en el conocimiento y mejora del perfil docente EIB, esta investigación se estructuró en cinco capítulos: El primer capítulo plantea el problema de estudio, junto con la pregunta de investigación y la justificación del trabajo, integrada con el objetivo del estudio. El

segundo capítulo está conformado por el marco teórico que contiene los antecedentes y las bases teóricas que brindan el sustento necesario a la investigación. El tercer capítulo comprende el método de la investigación donde se explica sobre el enfoque y paradigma, las técnicas e instrumentos y el procedimiento de cómo se desarrolló el trabajo. El cuarto capítulo engloba a los resultados y discusión de los resultados, mientras que el quinto capítulo corresponde a las conclusiones y recomendaciones. Finalmente hay un sexto capítulo que enmarca todas las referencias utilizadas.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

Muchos de los déficits en formación académica que se tiene en las comunidades indígenas se deben a que no cuentan con suficientes docentes especialistas EIB y sobre todo por su falta de dominio del idioma nativo de la región; incluso se comenta que los padres de familia rechazan la EIB al ver que los maestros no hablan la lengua y creen que eso les mantiene en desventaja y no es valorado por los estudiantes. Al no transmitir en su lengua originaria, causa a la vez y en el transcurso del tiempo la pérdida de sus propias lenguas originarias (Rubiano, 1996). Frente al problema urge profundizar el tema de estudio y determinar aspectos que repercutan en el buen desempeño docente para plantear soluciones.

Hoy en día, distintos gobiernos consideran entre sus preocupaciones la aplicación de técnicas de evaluación docente que determinen su desempeño como es el caso de las pruebas estandarizadas nacional e internacional cuyo propósito es evaluar y conocer el nivel de conocimiento de los estudiantes y plantear reformas educativas para mejorar su formación académica que indirectamente sirve para que los docentes reflexionen sobre su desempeño a través de los resultados y puedan prepararse para un mejor desempeño (Martínez, Guevara & Valles, 2016).

Vásquez, Annie & Lopez (2009, p. 7) explican que existen más de un millón de niños indígenas en edad escolar y de los cuales el 28,87% no es atendido por el sistema educativo, mientras que el 73% tiene un atraso escolar grave, situación que da vulnerabilidad a la población de estas zonas por desculturización dado que pone en riesgo la culminación de al menos la educación básica de los menores. Cabe destacar la existencia de una brecha de género en los grupos indígenas, donde, casi la mitad de las mujeres de los pueblos indígenas amazónicos no están matriculadas en el sistema educativo, en contraste con un 30% de varones.

Según Paredes, Vera, La serna y Barrionuevo (2016), en la “Encuesta Nacional de Hogares” a inicios de la década actual, revela que, en el Perú, viven 7.515.583 niños y adolescentes en edad escolar, de los cuales 998.642 son indígenas, distribuidos en 70.038 de origen aimara y 838.381 quechuas, mientras que un aproximado de 90.224 hablan otras lenguas nativas. Estos datos nos muestran de forma precisa, la gran cantidad de jóvenes que

hablan una lengua originaria y que urgen de una enseñanza especializada con docentes formados en EIB.

La Defensoría del Pueblo señala que en la EIB existe un déficit de labor pedagógico de los docentes, por ello, es necesario que el estado genere las condiciones necesarias para la educación EIB básica regular, especialmente en las zonas amazónicas y andinas para que cumplan los estándares de calidad educativa (Defensoría del Pueblo, 2013). Entonces es fundamental que el educador domine la lengua originaria de los estudiantes del lugar donde se va a desempeñar y a la vez tiene que estar en permanente actualización y perfeccionamiento de su contexto laboral.

La EIB es una política educativa que se enfoca en las comunidades nativas e indígenas que poseen una identidad propia de su cultura, donde que los estudiantes merecen recibir una educación de calidad en su lengua materna para que sean reflexivos y críticos. Esta propuesta educativa busca la calidad de educación de jóvenes de zonas rurales para que tengan las mismas oportunidades como los que estudian en la ciudad para crear una sociedad más justa y democrática (UNESCO, 2005). En consecuencia, la sociedad actual exige a los educadores preparar a las nuevas generaciones para afrontar los nuevos retos que demanda el mundo globalizado; sin embargo, los mismos docentes cuestionan los sistemas escolares y exigen el desarrollo profesional que asegure una continuidad de los educandos. El Ministerio de Educación debe promover la EIB para todos y velar por la formación de los docentes para fortalecer su desempeño (Ministerio de Educación, 2015; MINEDU, 2013). Frente a las carencias y dificultades sobre el presente tema urgen aportes de este tipo que busquen soluciones para crear un país mejor.

1.1. Pregunta de investigación

1.1.1. Problema General

Derivado de lo antes explicado, se planteó la siguiente pregunta que busca profundizar y contribuir a dar soluciones a esta problemática:

¿Cuáles son los factores que sostienen el buen desempeño docente de educación intercultural bilingüe desde la perspectiva de los propios docentes?

1.2. Objetivo de la Investigación

El propósito de esta investigación fue de analizar e interpretar las bases del buen desempeño del docente de EIB frente a las dificultades que presenta y poder contribuir con la mejora de la calidad educativa.

1.2.1. Objetivo general

- Identificar los factores que sostiene el buen desempeño del docente de Educación Intercultural Bilingüe desde la perspectiva del propio docente.

1.2.2. Objetivos específicos

- Reconocer los principales atributos que identifican el perfil del docente de EIB
- Describir las cualidades que identifican al docente EIB

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Justificación Teórica

El presente estudio surge de la realidad educativa del nivel primario de nuestro país relacionado al buen desempeño docente de EIB de las comunidades indígenas del Perú. A partir de ello, trata de identificar las dificultades que tienen los docentes que laboran en zonas rurales desde un contexto real y en el mismo dominio para que pueda contribuir en el conocimiento de la educación en el mismo lugar de enseñanza y aprendizaje del docente. Los resultados esperan obtener una propuesta específica orientada a la competencia pedagógica para buen desempeño docente de educación intercultural bilingüe a fin de contribuir con la mejora de la calidad educativa de los estudiantes de los pueblos indígenas (Arroyo, 2018). La EIB se debe fomentar en todas las instituciones educativas públicas para que los estudiantes y docentes puedan tener la misma oportunidad de lograr una educación.

El presente trabajo pretende ser un aporte para la educación de los estudiantes de zonas rurales e intenta servir de un aporte sustancial a fin de describir los principales atributos del perfil de buen desempeño docente EIB. Adicionalmente, busca nuevas propuestas pedagógicas y programas que respondan a la necesidad de los estudiantes para que puedan tener una formación de calidad tomando en consideración los aspectos culturales y humanos.

1.3.2. Justificación social

Según afirman muchos autores, la educación es fundamental para el progreso de un país, por ello podemos decir que es la clave de un avance y la incorporación al mundo global (Ariana, 2015). Asimismo, Serrano (2000), afirma que la educación es la base del progreso de la sociedad y de los estudiantes. La educación es la esperanza del cambio hacia un futuro mejor para los jóvenes. Educar es pensar en el bienestar de los alumnos además es una creadora de nuevas oportunidades donde ellos puedan contribuir con sus conocimientos, experiencias de su aprendizaje y poder compartir con su cultura.

El principal aporte es que el estudio nos permitirá interactuar con los docentes especialistas de EIB y conocer las diferentes realidades en las que laboran, tratando que los resultados contribuyan a la solución de problemas a nivel de la educación intercultural bilingüe, contribuyendo a su vez en la mejora de la calidad educativa de los estudiantes que tienen una lengua originaria.

1.4. Limitaciones de estudio

La principal limitación es la disponibilidad y escasez de profesores especialistas en EIB, ya que son pocos los que disponen de tiempo y; por ende, resulta dificultoso poder contactarse con ellos.

1.5. Viabilidad

Hubo una gran viabilidad para lograr comprender mejor la temática, por lo que se recurre a fuentes escritas u otras precedentes de bases de datos confiables como son: Redalyc, Scielo, proquest, google academic, etc. Asimismo, el estudio de la investigación se realizó directamente en lugar de los hechos con los actores (docentes y especialistas), donde la observación y la interacción fueron de manera directa.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Internacionales

Catriquir (2014), en su estudio sobre “*Desempeño del profesor de Educación Intercultural Bilingüe: criterios evaluativos desde la voz del lof che*” tuvo por finalidad aportar a la reflexión del posicionamiento interétnico que los miembros del *lof che* tienen respecto del desempeño del profesor de EIB, a fin de repensar los criterios de evaluación docente desde los requerimientos del *lof che*. El paradigma para esta investigación fue el socio-crítico y los casos seleccionados en la investigación fueron por conveniencia y no por una muestra estadística representativa de una población. Los resultados de criterios de evaluación del desempeño del profesor en EIB, sirven de marco de referencia criterio para evaluar el desempeño docente del profesor EIB. Se registran cinco ámbitos de desempeño del profesor EIB, en primer lugar, está la participación de la comunidad, en segundo lugar, la enseñanza de conocimientos tradicionales, en tercer lugar, la capacidad de gestión del profesor intercultural, en cuarto lugar, la enseñanza y aprendizaje del mapunzugun, finalmente la preparación para la enseñanza media. A partir de estos resultados, surgen dos interrogantes: ¿Cómo perciben los profesores de EIB los criterios con los que los miembros del *lof che* evalúan su desempeño?, ¿Cómo los formadores de formadores de docentes en EIB podrán valorar estos criterios e incorporarlos en el proceso formativo? Futuras investigaciones debieran asumir la tarea de aproximar algunas.

Martínez, Guevara y Valles (2016), realizaron un reporte de investigación sobre el estudio “*El desempeño docente y la calidad educativa*”. El objetivo del estudio consistió en apoyar a los participantes a crear su trayecto formativo de acuerdo a los resultados obtenidos, ya que con estos los maestros tomarían cursos de acuerdo a las necesidades detectadas, que repercutirían directamente en sus prácticas de enseñanza además en el aprovechamiento escolar de sus alumnos. La población que se seleccionó para estudio fueron 42 docentes escogidos al azar, de la zona escolar 121, localizada en Cd. Meoqui Chihuahua. Entre sus resultados se halló que existe una correlación entre los años de servicio del docente y el puntaje asignado a sus alumnos en carrera magisterial; no existe asociación entre el desempeño docente y el contexto donde se labora; asimismo no existe relación entre el desempeño docente y el rendimiento escolar de los alumnos en pruebas estandarizadas.

Morales y Perugachi (2015), en su estudio sobre el desempeño de los docentes de EIB de la Universidad Politécnica Salesiana, vistos desde la “*Unión de comunidades de San Pablo de Lago Uncispal*”, estudiaron las estrategias que se utilizan en el proceso de enseñanza y aprendizaje y cómo esas estrategias ayudan a fortalecer la EIB y si su desempeño es coherente con los objetivos, principios y fines del MOSEIB. La investigación fue de tipo cualitativa, con una muestra representativa de cuatro docentes de las comunidades de Angla, Primavera Uksha, El Topo y Araque. Como resultado y conclusión se menciona que, en el desarrollo de enseñanza y aprendizaje, los docentes utilizan diferentes estrategias para lograr buenos resultados en las materias de matemáticas, estudios sociales, kichwa y lenguaje. En ellos se tejen aspectos curriculares-planificación, académicos-profesionales, gestión de los aprendizajes, valores éticos-humanistas y aseo del espacio y de enseñanza y aprendizaje, es decir que los docentes están comprometidos con la constitución académica, personal y humana de los alumnos y su desempeño continuo ayuda a fortalecer y sostener la EIB.

Campoverde (2014) en su investigación titulada “*Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa Belisario Quevedo de la ciudad de Pujili, provincia de Cotopaxi, año lectivo 2013-2014*”. Desarrolló talleres de capacitación para mejorar las prácticas pedagógicas. Los involucrados que conformaron la población en el proceso fueron: 1 autoridad, 5 docentes y los estudiantes del tercero y séptimo año, haciendo un total de 182 personas donde que se tomó en cuenta su sexo 2 masculinos y 3 femeninos. Se determinó que el desempeño docente implica un papel fundamental dentro de los procesos de formación académica en referencia a los ámbitos de gestión legal, planificación de aprendizaje, liderazgo y comunicación para el mejoramiento de la práctica docente.

2.1.2. Nacionales

Chaves (2017) en su estudio titulado “*Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa – Satipo*”, determinó que en la institución educativa “San Martín de Pangoa”, el 44,14% de los docentes se ubicaron en el nivel bueno con respecto al desempeño laboral asimismo el 53,79% de los docentes alcanzaron el nivel regular y el 2,07% se ubicaron en el nivel deficiente. De otro lado, en la institución educativa “San Ramón”, el 34,62% de los docentes se ubicaron en el nivel bueno el 63,85% de los docentes se ubicaron en el nivel regular y el 1,53% de los docentes alcanzaron el nivel deficiente, considerando el desempeño docente (Chaves, 2017). El

propósito del estudio fue de establecer las diferencias en relación al desempeño docente según opinión de los estudiantes del VII ciclo en las dos las instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa - Satipo. La investigación tuvo un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo comparativo. La población de los estudiantes del VII ciclo de las instituciones educativas mencionadas fueron de fue de un total de 275, de los cuales 145 fueron de la institución “San Martín de Pangoa” y 130 de la institución “San Ramón”, a todos se le aplicó un cuestionario respecto al desempeño docente. Como conclusión del estudio, se menciona que no existe diferencia significativa de frecuencias con respecto al desempeño docente.

Arroyo (2018) en su estudio sobre *“El Desempeño docente y su relación con la formación de profesores en biología en la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Educación – Enrique Guzmán y Valle”* obtuvo que la relación entre el desempeño docente y la formación profesional tuvo un nivel alto de significancia ($r = 0.8608$), aprobando su hipótesis afirmando que el desempeño docente se relaciona de manera directa y significativa en la formación profesional del profesor de la materia de biología. El enfoque fue de tipo descriptivo y el diseño descriptivo correlacional. Las técnicas de estudio fueron: observación, entrevista y sesiones de clase. La población de la muestra fue de 221 estudiantes de la facultad de ciencias, formación profesional en biología.

Aguirre (2015), en su investigación sobre *“El desempeño docente y el rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V Ciclo de primaria de la institución educativa particular Nuestra Señora de las Mercedes Rímac”* encontró que el 93% se ubican en el nivel bueno asimismo el 7% de los docentes se ubican en el nivel regular y ningún docente se ubica en nivel malo. El tipo de investigación se describe como no experimental con un diseño descriptivo y correlacional. La población de estudio fue de 90 estudiantes quienes fueron encuestados en su totalidad.

Uno de los grandes déficits es el bajo rendimiento de los estudiantes, estos resultados son de las evaluaciones de aprovechamiento de los estudiantes según las competencias y estándares de aprendizaje. Las evaluaciones se dan en el ámbito nacional e internacional donde se puede apreciar las problemáticas de aprendizaje, esto conlleva directo al desempeño docente (Rodríguez, Leyva & Hopkins, 2016).

El “buen desempeño” del docente se convierte en tema central para una mejor calidad educativa, más aún si hablamos de la Educación Intercultural Bilingüe (EIB). Este sector

requiere mayor apoyo y atención; mejores profesores, investigadores y más preparados. Además, La educación de los futuros maestros debe enfatizar en el desarrollo de una conciencia lingüística crítica que les permita incentivar su sensibilidad idiomática, de manera de estar en mejores condiciones de responder a cada uno de los contextos sociolingüísticos específicos en los cuales les toque trabajar (UNESCO, 2005).

La importancia del desempeño docente de Educación Intercultural Bilingüe (EIB) implica tener una buena preparación para poder atender a los estudiantes que hablan una lengua originaria, asimismo, recoger y sistematizar los saberes culturales de los estudiantes, también articularlos con otros conocimientos científicos de tal manera desarrollar los procesos pedagógicos en dos idiomas (castellano y quechua). Además, el desempeño docente es lo esencial en la formación de los estudiantes. Por otro lado, la labor que desempeña el docente se considera al dominio de sus sabidurías, prácticas y habilidades básicas, que le facilite realizar con sus obligaciones como profesional (Ortiz, 2018; Palomino, 2012).

Según Benites (2017), el desempeño docente es de vital importancia pues afecta claramente en el aprendizaje y en la excelencia educativa. Los docentes deben tener el dominio de los desempeños y las competencias que lo describen un buen docente con el objetivo de lograr una enseñanza de calidad de los estudiantes (Ministerio de Educación, 2015). El docente de EIB debe tener la calidad de formación para proveer oportunidades de aprendizaje para los estudiantes, de esta manera tener jóvenes con una buena formación académica y con mayores oportunidades en nuestra sociedad. Además, el docente debe tener conocimientos de las diferentes disciplinas porque en nivel primario se enseña distintas áreas, y esto debe ser contextualizado de acuerdo con el lugar donde labora el docente.

El desempeño es utilizado a partir de los enfoques de calidad, no solo es constituir en su enseñanza sino también en una medida de eficacia y efectividad. Además, el desempeño sirve para mejorar en el campo educativo y para garantizar una buena formación de los estudiantes (Espinoza, Vilca & Parionas, 2014). Por otro lado, el desempeño docente es el trabajo pedagógico con los estudiantes donde el docente utiliza distintas metodologías y estrategias para lograr aprendizajes esperados en el desarrollo de enseñanza aprendizaje que tiene un valor importante en el sector educación.

2.2. Definiciones conceptuales

2.2.1. Concepciones del buen desempeño docente

Las concepciones pueden definirse como teorías que constituyen el conocimiento del saber en la enseñanza, interpretar situaciones en su entorno de este modo construye mentes o interpretaciones a la realidad. Las teorías implícitas en la pedagogía son reconstruidas sobre la base de conocimientos. Asimismo, la construcción de conocimientos y la interacción con el contexto cultural y sociedad. Las sabidurías subjetivas, experiencias y el saber sensato que es latente en la enseñanza que tienen los docentes (De Vincenzi, 2009).

Para la definición de buen desempeño, juega un rol importante la evaluación docente ya que es una función vital dentro del Sistema Educativo Nacional (SEN) Esto nos ayuda ver la calidad de docentes que tenemos, como también para que ellos vean las deficiencias que tienen de tal manera puedan capacitar de acuerdo con sus necesidades para un buen desempeño. Por otro lado, el docente debe tener una formación continua de tal manera estar preparado a los cambios que se generar en la era digital (Martínez, Guevara, & Valles, 2016).

Los procesos de evaluación y las prácticas pedagógicas que interviene en el desarrollo de enseñanza de los alumnos. Es de suma importancia por ello el docente no debe esperar que le evalúen para saber la calidad de su desempeño o las deficiencias del sistema educativo, si no que el docente se debe autoevaluar de los errores que pueda tener en el momento de enseñar hacia sus estudiantes. Sin embargo, los docentes en su mayoría solo se centran en obtener los resultados específicos, pero no en desarrollan las habilidades de los alumnos (Denis y Oses, 2016).

El buen desempeño docente de EIB debe desarrollar las habilidades, capacidades y actitud de los alumnos. El docente debe ser apto de recoger e interpretar la información, de tal forma que tendrá un buen desempeño, además el docente debe ser creativo, recursivo y comprometido con su trabajo de tal manera formar buenos estudiantes. El docente no solo debe brindar la información sino interactuar con sus estudiantes para un aprendizaje significativo y también debe estar preparado para la mejora del sistema educativo (Gómez, 2015).

2.2.2. El buen desempeño docente se asienta en algunos pilares fundamentales

2.2.2.1. Buena enseñanza

La buena enseñanza es un proceso donde que el docente maneja ciertos conocimientos y lo transmite e inculca los estudiantes; es donde ambos interactúan y se sienten comprometidos con la enseñanza y aprendizaje de tal manera que los educandos adquieren conocimientos pedagógicos, de la misma forma el docente EIB es el que debe relacionar conocimientos de acuerdo al contexto donde se encuentre laborando también debe diseñar contenidos que le ayuden a lograr un aprendizaje esperado; debe ser didáctico al momento de emplear materiales educativos (Silva, 2009).

Los valores son importantes para llevar una formación pertinente como la responsabilidad que consiste en el compromiso del docente frente a su formación constante. La enseñanza tiene la finalidad de formar personas a través del aprendizaje, además aumenta el nivel de conocimientos para desarrollar capacidades y habilidades.

Los maestros deben poseer el compromiso con la formación de los estudiantes y ser líderes en la calidad de enseñanza para promover el pensamiento analítico, crítico y creativo en los alumnos para alcanzar una enseñanza de calidad. Asimismo, planifica, crea ambientes propicios para el aprendizaje y se prepara para garantizar una buena enseñanza con los estudiantes y asume la responsabilidad profesional (Ministerio de Educación, 2015). La escuela debe propiciar una convivencia acogedora, además que esté relacionada con la comunidad y otros actores.

2.2.2.2. Las estrategias de enseñanza

La enseñanza consiste en proporcionar materiales de apoyo para el aprendizaje de los alumnos. El aprendizaje es la interacción de docente y alumno, asimismo los recursos que sirven para la enseñanza, de tal manera tengan un aprendizaje significativo. Asimismo, la enseñanza – aprendizaje son procedimientos que utiliza el docente, para promover el aprendizaje esperado, donde desarrollan una sistematización de información a través de diferentes estrategias (Mendoza & Mamani, 2013). Por ende, el docente debe estar preparado para diferentes situaciones en caso de las zonas rurales muchas veces no se tiene materiales necesarios para una buena enseñanza. De tal manera el docente se tiene que ingeniar para elaborar materiales y estrategias de enseñanza.

Las estrategias de enseñanza hacen referencia al uso de los medios, recursos y estrategias que utiliza el docente al momento de enseñar a los estudiantes. Los temas que se van a desarrollar en la clase deben ser contextualizados de acuerdo con el contexto con el propósito de lograr un aprendizaje esperado de los alumnos, esto ayuda una buena comprensión y de adquisición de conocimientos. También, el docente debe tener una formación continua para tener nuevas tácticas de enseñanza y tener la creatividad de contextualizar los materiales y adecuarlos con los temas que trascienden en la actualidad (Ortiz, 2018).

Se entiende por estrategia a un aprendizaje continuo para lograr una meta. El estudiante debe aprender mediante materiales de autoaprendizaje, ya que hoy en día contamos con la tecnología y debemos de aprovechar a lo máximo para obtener información para nuestra formación. En el caso de no tener alcance a la tecnología los directores deben de solicitar al gobierno para que cuenten con las Tics, ya que esto beneficiaría en el aprendizaje de los estudiantes como también a la población (Vásquez, 2017).

2.2.2.3. Las condiciones del docente

Una de las condiciones básicas es estar formado en la Educación Intercultural Bilingüe, tener un compromiso social, misión, percepción y la acción pedagógica. Asimismo, son las prácticas educativas que contiene en la relación y la interacción con la sociedad.

El conocimiento de la disciplina que hace referencia a la capacidad de la persona para desempeñarse con su profesión para lograr metas y llevar a cabo una buena formación de sus estudiantes, ya que la instrucción ayuda a dirigirse a una persona mayor o estudiantes, esto es vital en la formación los alumnos (Ospina, 2004).

Por lo mismo al anterior, el conocimiento pedagógico tiene un papel fundamental para los educadores, lo pedagógico es la búsqueda de intencionalidad de los contenidos y una transformación intelectual de los alumnos a través de los saberes (Francis, 2005).

La calidad del docente es de vital para lograr un objetivo que es la calidad educativa, porque los docentes son las personas directas que se relacionan con los estudiantes durante la sesión de clases. Asimismo, deben de tener una constante preparación, conocer diferentes

materias para aplicar y tener un dominio de las asignaturas, tener un plan anual (Martínez, Guevara y Valles, 2016).

2.3. Factores que influyen en el buen desempeño docente

2.3.1.1. Formación inicial

La etapa de formación inicial del docente de EIB es de gran relevancia, ya que es una parte fundamental del proceso del sistema de su formación profesional. Esta etapa se articula con una buena propuesta pedagógica y desarrollo de capacidades basadas en valores personales y profesionales. Es decir, los estudiantes tienen derecho a un buen acompañamiento académico extra, tutoría, maestros fortalecidos en su lengua materna e identidad cultural. Asimismo, se debe brindarles un año de nivelación académica, incluir la realización de las prácticas profesionales desde el primer ciclo de carrera. Puesto que los estudiantes proceden de lugares diferentes, en su mayoría de zonas rurales, donde lamentablemente la educación no es del mismo nivel de calidad educativa que el de las zonas urbanas (Mendoza, 2017; Martínez, Castillo y Granda, 2017).

Por lo que sigue, la formación inicial del docente de EIB se vincula con la inserción de las TIC en áreas educativas. Éste aporta beneficios y una reforma a todo el sistema educativo es decir a docentes, alumnos y toda la comunidad educativa. En cuanto al docente, el uso de la tecnología como los recursos digitales, es un gran apoyo en su labor educativa y pedagógica. Además, con estas herramientas es fácil realizar diversos trabajos y documentos, entonces es fundamental que lo sepa dominar, ya que la sociedad del conocimiento lo requiere (Garrido, Gros, Rodríguez y Silva, 2006; Salazar y Tobón, 2018). Frente a esta postura, es necesario que los docentes de EIB reciban una buena formación sobre las TIC. Asimismo, éste les brindará muchas facilidades como estar actualizado constantemente y así poder ejercer su labor de una manera eficaz.

Uno de los aspectos imprescindibles es que se debe tomar en cuenta el lugar y la distancia del centro de estudios donde los estudiantes se van a formar. Por ejemplo, los alumnos pueden estar ejerciendo sus estudios en la capital del país como también en diferentes distritos o regiones no cercanos a su comunidad. Allí van a experimentar diversas situaciones vivenciales ya sea buenas o malas que van a influir en el transcurso del tiempo de su formación. Por ende, este factor está vinculado de manera literal en su formación y no tiene que pasar desapercibido, ya que puede llegar a ser una realidad problemática. Por lo

tanto, resulta necesario enfocarnos en una adecuada formación inicial docente (Mendoza, 2017; Grimaldi, 2018).

2.3.1.2. Formación continua

La formación continua, es una denominación que se le otorga al proceso de formación del docente dentro del ámbito del conocimiento especializado. Pero en términos generales, esta denominación se refiere al proceso de aprendizaje y perfeccionamiento a lo largo de la vida. Éste consiste en contar con la capacidad de adquirir competencias y desarrollar conocimientos adaptados a la edad, tiempo y espacio. Además, el docente es el que se forma a través de los demás, por lo tanto, la formación continua implica la participación colectiva y grupal (Aragón, 2013; Vaillant, 2016). Asimismo, destacan tres obligaciones principales que fundamenta el desarrollo profesional continuo del docente, esto implica el compromiso del docente y a quienes son responsables de la calidad del sistema educativo.

El ejercicio profesional del docente para poseer actualizada base de conocimientos según las necesidades en el transcurso de la vida profesional. Implica tener un compromiso moral de velar por los intereses y necesidades de los estudiantes y contribuir con su desarrollo y mejora. Asimismo, la autoevaluación que tiene que ver con el análisis de su propia práctica, con la finalidad de mejorar el manejo del aula, la pedagogía y la toma de decisiones. Finalmente, continuar con el desarrollo de su conocimiento práctico y teórico mediante la reflexión y actividades colectivas. Por lo tanto, la docencia implica transformarlo un estilo de vida, para que vuelva a significar el amor a la enseñanza (Aragón, 2013; Faria, Peralta y Reis, 2016; Fonseca, Guerra y Navarro, 2017).

El trabajo eficaz de quienes son responsables de la calidad educativa como la Unidad de Gestión Educativo Local (UGEL). Estos tienen que colaborar con el análisis de las diferencias entre los estándares de aprendizaje y el desempeño actual de los estudiantes. Para que puedan identificar las necesidades de los estudiantes con los docentes y lo que éstos necesitan aprender, en lo posible. De esa manera, crear oportunidades y procesos de acuerdo con la necesidad como capacitaciones en diferentes áreas, tomar cursos y talleres sistemáticos, recibir seguimientos y apoyo, incorporar fuentes de información y la participación en redes externas de trabajo con otros maestros (Ávalos, 2002; Faria, Peralta y Reis, 2016).

Cursar postgrados en docencia y maestría en Educación Intercultural Bilingüe. Este aspecto es una de las herramientas para que el docente se profesionalice y así poder enfrentar

los desafíos de la educación de hoy. El docente necesita demostrar una calidad integral de formación y sólo podrá lograrlo si lleva a cabo esta acción, de esa manera poseerá un alto nivel de desempeño en lo cognitivo y procedimental, pero también, muy importante estará mejor preparado en el aspecto afectivo como las buenas actitudes frente a la docencia, sus estudiantes y la comunidad en que trabaja. Está demostrado que estudiantes que trabajan con docentes que han cursado estudios de maestría han obtenido puntos más altos que aquellos quienes trabajaron con docentes que carecen de dicha formación. Por lo tanto, este proceso es fundamental en los docentes (Sandoval, 2015).

2.3.1.3. Condiciones laborales del buen docente de EIB

Estamos en la era digital, en cual la Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) son un agente muy influyente tanto en los docentes como en los estudiantes. Este agente tiene la característica de ser liberal y depende de las personas darle el buen uso o no. Los docentes lamentablemente están lejos de aprovecharla en lo pedagógico, por lo tanto, la mala práctica como estar usándola únicamente para las aplicaciones sociales de entretenimiento, crea una contraparte para el ámbito educativo (González y Valdivieso, 2016). Sucesos como este tiene que servir como empujón de reflexión, para realizar cosas diferentes y mejorar las condiciones laborales del docente de EIB.

Los docentes de EIB están ubicados mayormente en las zonas rurales. Se ha demostrado que la mayoría de ellos no tienen un dominio sobre el uso de las computadoras, asimismo, los aspectos técnicos. Por ende, los docentes deben saber usar los programas básicos con la finalidad que sus sesiones, programaciones sean divertidos en el ámbito escolar, pero los docentes no hacen esfuerzo para el uso de las tecnologías, ya que esta demanda un conocimiento y un dominio previo, aspectos que para los docentes es una gran dificultad y a la vez un reto frente a su básica formación (González y Valdivieso, 2016). Podemos deducir que una de las condiciones laborales de los docentes de EIB es que no conocen y ni manejan las TIC.

Según Ochoa y Silva (2016), algunos programas creados para la formación docente no cumplen con su propósito, puesto que llegan a ser sin continuidad y sostenibilidad. Frente a esta temática surgen muchos problemas o malestares del docente, ya que no se le brinda la ayuda que se le debería brindar sobre todo por parte del estado y de las organizaciones encargadas de velar por la educación, uno de los ejemplos comunes en los docentes es cuando algunos pierden autoridad en las instituciones educativas y son agredidos por los

padres o estudiantes, ya que aún prevalece la idea de que la docencia es inferior a otras carreras, por lo tanto, es menospreciado de distintas maneras.

2.3.2. Desafíos del desempeño buen docente

2.3.2.1. Desarrollo profesional

El crecimiento profesional del docente es el desarrollo de actividad laboral constante por el cual transcurre desde su formación inicial del docente. Por lo tanto, existe la necesidad de aplicar estrategias en el transcurso de su carrera para lograr su buena formación. Sin embargo, algunos investigadores han mencionado que muchas iniciativas de mejora educativa han fracasado, porque no han ofrecido a los docentes oportunidades apropiadas de aprendizaje. Se recomiendan tres principales estrategias efectivas las comunidades de aprendizaje, el video observación y el modelo estudio de clase. Todos estos con la finalidad de formar docentes investigadores, reflexivos y cooperativos con la docencia (Rivas, 2007; Osorio, 2016).

Por otra parte, el desarrollo profesional del docente EIB, también implica la labor continua y la formación de docentes cada día más capacitado debería ser para una buena enseñanza de calidad, pero es de este mismo tema que nacen algunas características y una parte de estas conforman a la aparición de sus mismos problemas como la débil formación inicial, el escaso apoyo en la inserción en la docencia y los desajustes en la formación continua; los docentes también son responsables de su identidad profesional, puesto que deben ser parte de la solución, ya que sin su participación, colaboración, compromiso y dedicación será imposible superar el paradigma de inferioridad sobre la carrera que se tiene hoy en día en el país (Vaillant, 2016).

2.3.2.2. Relación con los agentes educativos

Educar es fundamental para el desarrollo de las personas, de tal manera buscar que los estudiantes desarrollen sus habilidades y sus capacidades. Se deben desenvolverse tranquilamente para que no tengan miedo o vergüenza al momento de expresarse y buscar el crecimiento permanente de los alumnos. Por otro lado, tenemos agentes educativos y las instituciones que deben tener un planteamiento de una escuela inclusiva de tal manera se visualice una cultura con valores, actitudes y buscar la interacción y el aprendizaje del estudiante (Astudillo, Chéves, 2015).

Uno de los agentes educativos es el docente, este tiene la cualidad de relacionarse en socio-académicamente ya que está familiarizado con los principios para la mejora educativa. Es uno de los agentes entre la escuela y padres de familia, asimismo está encargado de formar a los alumnos, el docente debe tener dominios de la competencia y debe plantearse nuevas estrategias de enseñanzas para dar respuestas a las inquietudes de los alumnos ya que ellos tienen algunas interrogantes cuando son pequeños, además el docente es la guía de los alumnos es por ello que debe estar pendiente de los estudiantes para evitar la discriminación en caso que hubiera en el centro educativo (Alvarez, 2017; Vásquez, 2015).

Dentro de los agentes educativos la familia tiene un papel fundamental que es la formación de sus hijos, así mismo es el encargado del cuidado, protección, alimentación y dar afectos a sus hijos. Por otra parte, la familia debe trabajar juntamente con la escuela, esto ayuda a superar los prejuicios que ellos tienen y deben enseñar los valores para una buena formación de sus hijos. Por ende, las familias tienen la obligación de supervisar a sus hijos, ya que ellos deben cumplir con sus deberes de manera honesta y precisa, esto ayuda a una buena formación de sus hijos (Alvarez, 2017).

La escuela es una institución educativa que está articulada con la comunidad, la escuela no es un agente independiente del resto de las organizaciones sociales. La escuela EIB responde los intereses y necesidades de la cultura de los alumnos y la comunidad. Por otro lado, ambos actores deben de trabajar de manera colaborativa dentro y fuera de la escuela porque tienen un solo objetivo que es la formación de los estudiantes, ya sea compartiendo ideas, experiencias y estímulo, estos deben ser tomados en cuenta por parte de la escuela. En la escuela se construyen procesos educativos y la comunidad es parte de ella, el docente debe reflexionar sobre los principios, valores de los estudiantes y las aportaciones de la comunidad como fuente de conocimiento, también tomar en cuenta las aportaciones de las familias (Ramírez, 2017).

Además, es importante tomar en cuenta el conocimiento de los estudiantes y las familias, el docente debe contextualizar los materiales tomando en cuenta el lugar de esta manera lograr un aprendizaje significativo. El docente aprende del alumno algunos como también el alumno aprende del docente, es decir que ambos aprenden, entonces el trabajo del docente y la comunidad debe ser conjunto para que la comunidad se sienta parte del desarrollo de la educación.

2.3.3. Conceptos asociados al buen desempeño docente

2.3.3.1. Perfil del docente en EIB

El docente de EIB posee diferentes características que son parte de su identidad cultural y de sus valores, las más resaltantes se encuentran la cosmovisión, lengua y costumbre. Ello se dispone con seguridad y convicción los valores de su cultura, incluyendo las manifestaciones culturales. Asimismo, tiene conocimientos científicos, capacitación constante, dominio de la lengua materna de los alumnos, de tal manera poder brindar grandes aportes desde su experiencia para formar buenos estudiantes.

Por otra parte, contamos una de las características del perfil docente que es el conocimiento científico propio y de la cultura, capaz de hacer aportes a la cultura. Tener una fluidez de habla, escritura y leída de la lengua originaria, además enriquece la lengua de la comunidad, de igual manera el español y posee las habilidades de transferirla a los estudiantes y hace el uso de sus conocimientos para implementar el currículo de EIB. Por ende, con los conocimientos que posee se la hará más fácil trabajar en la EIB, tener el compromiso con la enseñanza de los alumnos y de la comunidad donde labore (MINEDU, 2013; Tenesaca, 2015).

Por otro lado, tenemos el conocimiento pedagógico que implica conocer las diferentes formas en el que aprende el estudiante, de este modo el docente construye aprendizaje e interacción del alumno docente. Así mismo, debe estar consciente de su rol como docente en una sociedad que espera la buena formación de sus hijos. Asimismo, el docente tiene que buscar diferentes estrategias de aprendizaje para los alumnos, también estar comprometido con el aprendizaje de ellos. Por consiguiente, el profesor tiene que autoevaluarse al finalizar cada clase, si están aprendiendo sus estudiantes, si le está funcionando las estrategias que emplea al momento de enseñar, ya que está formando a los jóvenes para un futuro mejor (Álvarez, 2011; Guerra & Montenegro, 2017).

En la actualidad hay docentes que están laborando en instituciones educativas EIB sin tomar en cuenta la lengua originaria de los estudiantes, esto les dificulta al momento de enseñar. Por otro lado, los estudiantes no tienen la facilidad de expresarse en el idioma castellano, ya que ellos hablan su lengua originaria esto les da más confianza al momento de aprender o dirigirse hacia el docente. Es por ello, es necesario que el docente hable la lengua originaria de los alumnos para una buena interacción comunicativa y buen aprendizaje de los estudiantes.

Por otro lado, tenemos el pensamiento crítico y reflexivo estas son algunas características que debe tener un docente ser crítico es el modo de pensar sobre el contenido y pedagógicos como es la teoría y la práctica. Además, el docente debe pedir a los estudiantes a ser críticos sobre temas desarrollados, conceptos y situaciones. Así mismo, es necesario reflexionar sobre las enseñanzas de los estudiantes y las falencias que pueda tener durante su desempeño, del mismo modo les pide la reflexión a sus estudiantes sobre el proceso de su aprendizaje de este modo estará ayudando a los estudiantes retroalimentado la información, reflexión y oportunidad de respuesta (Huahuasoncco & Mendoza, 2018).

La formación humana, según el Servicio de Liechtenstein para El Desarrollo (2013), en la Educación Intercultural se debe crear una sociedad democrática, inclusiva y libre de racismo y etnocentrismo. Donde el docente juntamente con la comunidad debe trabajar y convivir con igualdad de derechos para lograr un aprendizaje. Los docentes deben tener principios, y fines de la EIB se fortalezca en aprendizaje significativo de los alumnos en su formación desde su contexto cultural. Por otro lado, las instituciones formadoras deben garantizar una buena formación del docente de EIB y tener estrategias para escuchar a las escuelas unidocentes y multigrados.

2.3.3.2. Buen docente

El buen docente se involucra con el interés y la necesidad de los alumnos y la comunidad, asimismo tiene la actitud, con la confianza de sus propias capacidades y potenciales que le permitan lograr un aprendizaje significativo de los alumnos. Como también tiene las siguientes características como; expertos en la actualización tener conocimientos científicos, dominios de las materias, una formación continua y crea aprendizajes en su entorno, asimismo, genera espacios para reunirse con los estudiantes en caso de que tuvieran algún problema para resolver. Por otro lado, son exigentes en el aprendizaje y una actitud progresiva que va viendo el avance de los alumnos, realizando una evaluación, autoevaluación y una práctica continua para los estudiantes y para él (García & Fonseca, 2016).

Según Caballero (2013), el buen docente es aquel profesional que ha desarrollado extraordinariamente el desarrollo personal e intelectual. Asimismo, marca la diferencia con otros docentes y tiene la capacidad de hablar y relacionarse con las personas del mismo modo lo caracteriza como ser responsable, amable, mediador, exigente y preciso. Además, enseña con entusiasmo y transmite conocimientos a las personas de forma amena, del mismo modo

motiva al alumno en su aprendizaje y es eficaz en el momento de enseñanza, es creativo y convive con los estudiantes.

El buen docente no solo se le considera por sus enseñanzas, también debe ser un amigo para los estudiantes de tal manera que lo escuche, que comprenda y que les apoye en los inconvenientes que tuviera durante su formación académica. Por otra parte, el docente debe tener las siguientes cualidades: puntualidad, responsabilidad, flexibilidad, cooperativo, creatividad, decisión y empatía (Espinoza, Sánchez y Tinoco, 2017).

2.3.3.3. El docente eficaz

Un docente eficaz debe contar con un conjunto de características y aptitudes positivas. El compromiso de capacitarse permanentemente y poder superar las dificultades que haya tenido en su labor, tener una formación continua y ser un investigador, de tal manera dar solución a los problemas que se presentan en lo pedagógico, asimismo, la sociedad le reconocerá por la labor que realiza y él estará satisfecho por el buen trabajo que realiza y ser un maestro de la vida. (Espinoza, Sánchez y Tinoco, 2017).

Los mismos autores señalan que el docente cuenta con el hábito de lectura, análisis y reflexión individual. Asimismo, considera actividades prácticas relevantes como el ser decisivo, empático, cautivador, creativo e innovador. Por otro lado, dentro de la labor docente se debe tener en cuenta cuatro dimensiones como el conocimiento profundo de la materia que va a trabajar y la cultura actual, las competencias pedagógicas, las habilidades instrumentales, el conocimiento mínimo de una L2 y las características personales. Por lo mismo se debe considerar a su clase como un ambiente donde pueda investigar, experimentar, modelar, compartir ideas, tomar decisiones, solucionar problemas y reflexionar, de la mano de sus estudiantes.

Por otra parte, existe la necesidad de preparar a los jóvenes capaces de vivir el mundo para pensar, soñar, amar la naturaleza, innovar, entre otros aspectos constructivos. Por lo tanto, el docente eficaz de EIB tiene que ser un líder, el liderazgo educativo compartido hace referencia a los líderes que reúnen cualidades extraordinarias específicas capaces de orientar a la comunidad educativa y estar en la permanente búsqueda de lograr nuevas mejoras de la calidad educativa y abarca lo técnico profesional, además tienen el perfil con visión sostenible de futuro y consciente de lo pedagógico, innovación y desarrollo humano (Mestizo, 2016; Sierra, 2016).

2.3.3.4. La buena docencia

Mediante una serie de deberes se logra definir la docencia. Estos deberes son externamente predeterminados y tienen que ser cumplidas con la finalidad de lograr aprendizajes significativos. Además, estos tienen que ver con las relaciones, conocimientos pedagógicos y las labores administrativas. Así mismo, la buena docencia se relaciona con la buena gestión docente dentro y fuera del aula (Albornoz, Cornejo, Etcheberrigaray, Fernández y Lagos, 2017).

Por otra parte, la buena docencia se articula con la evaluación docente, puesto que les conduce a conocer cómo van y cómo pueden seguir mejorando. Así mismo, por medio de este se logra tener una concepción de la buena docencia, porque salen a la luz prácticas eficaces que aplican en campo los buenos docentes que a su vez dan vida a la concepción de la buena docencia para servir de modelo. En los departamentos como la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) hace un seguimiento del desempeño de los docentes y dar las recomendaciones necesarias para su mejora continua, de esa manera dar a entender que ser buen docente vale la pena (Ramírez y Montoya, 2018).

Frente a esta concepción se deduce que la buena docencia consiste en adaptarse a los cambios que surgen en el día a día, con la finalidad de tener una mejora continua educativa, ya que el docente no solo es el encargado de brindar enseñanza sino también involucrarse en diferentes enfoques educativos y así practicar el liderazgo compartido.

CAPÍTULO III: DISEÑO METODOLÓGICO

3.1. Enfoque cualitativo de investigación

La presente investigación se desarrolló desde el enfoque cualitativo. Este enfoque se caracteriza por el recojo de información detallada y precisa desde el mismo lugar de los hechos y los contextos donde se producen las acciones que se desean describir y conocer a profundidad. Para ello no es necesario recurrir a cálculos estadísticos, pues se trata de un estudio integrado donde se crea una unidad de análisis de datos, posteriormente produce resultados únicos y exclusivos, desde un contexto específico a partir de una persona, sociedad étnica, social o empresarial entre otros. Se estudia una cualidad específica donde se tome en cuenta las relaciones de todo tipo, ya que estos contribuirán para darle un significado (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Este tipo de investigación trata de identificar escenarios de estudio en un contexto natural, teniendo una comunicación directa entre el entrevistador y los investigados también se hacen registros narrativos de la investigación asimilada.

Se caracteriza por investigar temas no estudiados o poco estudiados sobre una acción social. Estas acciones también se les pueden denominar “dimensiones”, que se logran registrar a través de las formas de cómo viven y entienden aquella acción, los grupos afectados. Para la recolección de datos se aplican instrumentos como la entrevista ya sea escrita o grabada, y por consiguiente, su justificación es desde la teoría y la comparación de estudios de tipo exploratorio (Quecedo & Castaño, 2002; Badilla, 2006).

Este paradigma implica en la recolección de datos descriptivos de las expresiones de las personas entrevistadas (historia de vida, experiencia personal y el lenguaje) donde se lleva la investigación (Carrillo, 2004). No obstante, se basa en la recolección de muestras pequeñas, estas muestras pueden ser tomadas de un grupo pequeño.

3.2. Tipo de investigación etnográfico

El presente estudio es de tipo etnográfico dado que se concentra en el estudio de un grupo de personas que poseen algo en común por ejemplo un aula escolar, lugar de trabajo, barrio, una comunidad, entre otros ya sea mediante relaciones e intercambios sociales (Guardián, 2007).

En la actualidad la investigación etnográfica es utilizada en diversas disciplinas especialmente en la educación, por ser considerada como Socio-Educativa que usa una gran cantidad de fuentes de información. Una de las importantes características de la etnografía es ser holística y contextual, es decir que las observaciones etnográficas son puestas en una perspectiva amplia y solo podemos entender el carácter de las personas si se aplica el estudio en su propio contexto (Guardián, 2007).

3.3. Muestra y criterios de selección de la muestra

El criterio para la selección de la muestra fue de tipo no probabilística e intencional, dado que se utilizarán grupos específicos de personas con las características deseadas para el estudio. Esta condición se caracteriza por ser flexible, reflexiva, consecutiva y direccional.

La muestra se seleccionó a partir de grupos seleccionados de sujetos especialmente escogidos para el estudio porque cumplen con las características deseadas de acuerdo con los objetivos planteados. El subconjunto de la población es a su vez es representativa, para poder generalizar a la población. A continuación, se mencionan algunos criterios de selección de la muestra que se utilizaron para este tipo de investigación.

Muestreo de conveniencia, el cual se caracteriza, porque los mismos investigadores deciden elegir los elementos que formarán parte de su investigación de acuerdo al criterio de interés y considerando los conocimientos que tiene o tienen sobre la población, este es un muestreo no probabilístico que se tiene que cumplir rigurosamente y definir con claridad (Fuentelsaz, 2004).

Muestreo por bola de nieve o avalancha es un muestreo secundario que se aplicó como fuente adicional de la población cuando es difícil de identificar o de establecer contacto con ella, y que, por referencia de los propios individuos escogidos para la tarea, recomiendan a otros individuos de la población que puedan sumar en nuestro trabajo por ser conocedores de la realidad social estudiada (Fuentelsaz, 2004; Salamanca y Martín, 2007).

La selección se realizó por la relación e integración del grupo de actores educativos (docentes EIB), dado que ellos son los actores principales quienes están vinculados fuertemente con el tema de investigación. Los informantes EIB fueron: directores, docentes y especialistas de las regiones: Puno, Cusco y Junín que a continuación se detallan en el presente cuadro.

Cuadro 1 Muestra de estudio

Informantes	Caracterización	Instrumentos utilizados	Número de informantes
Docentes	Por la calidad de enseñanza recibida en lengua originaria	Entrevista	4
Directores	Por la calidad de enseñanza y experiencia como director de la I.E.	Entrevista	2
Especialista	Por su experiencia y capacitación	Entrevista	1

Fuente: elaboración propia

3.4. Técnicas e instrumentos para el recojo de datos

Las técnicas que se han utilizado para la recopilación de datos en la investigación fueron: la observación y la entrevista. Los materiales fueron el cuaderno de campo, video grabadoras, filmadoras y teléfonos celulares.

Seguidamente, se especificará cada técnica que se utilizó en esta investigación.

De acuerdo a lo recomendado por Guardián (2007), se utilizaron las notas o registros de campo a fin de plasmar las observaciones y consultar documentos previos, recoger historias de vida, etc. Asimismo, las entrevistas fueron uno de los instrumentos más importantes ya que permitieron el recojo de gran cantidad de citas directas desde los sujetos participantes o informantes por sí mismos con naturalidad y sin interferencias.

En este estudio se aplicó la observación y participación de los actores escogidos para este trabajo porque resulta confiable y nos ha permitido conocer en profundidad el tema mediante el desarrollo en la misma comunidad. Se logró observar el desempeño del docente EIB en aula y su participación en la escuela. Es necesario aplicar esta técnica para poder realizar un buen trabajo en la recogida de información.

Para la entrevista en profundidad primero se preparó un guion de entrevista o cuestionarios abiertos y se planificó para el desarrollo el cuestionario de preguntas (se puede apreciar en el anexo 2). Allí el entrevistado aportó su opinión y la perspectiva sobre su vida, experiencias y situaciones vividas. Se tomó en cuenta la escucha activa y el silencio en el proceso como principales habilidades de comunicación. Se realizó con preguntas abiertas esto facilitó el recojo de información tal cual como respondieron los informantes y sin interferencias. Para ello se utilizó videocámara, grabadora de voz y se tomó notas breves (cuaderno de campo).

Los instrumentos que fueron empleados en el registro de expresiones de la entrevista son: el cuestionario semiestructurado, fotografía y grabado de audio. Esta entrevista semiestructurada fue aplicada de forma individual a cada entrevistado: docentes, directores y especialistas. A continuación, se grafica el cuadro.

Cuadro 2 Técnicas de investigación

Técnica	Tipo de técnica	Guion de entrevista semiestructurado
Entrevista	<ul style="list-style-type: none"> ● Entrevista semiestructurada ● Entrevista individual 	Cuestionario estructurado, grabado de audio y fotografía.
Observación	Observación participante	Fotografía y grabado de audio y video.

Fuente: elaboración propia

3.5. Tratamiento y análisis de la información de los informantes

RECOJO DE INFORMACIÓN

CODIFICACIÓN Y CATEGORIZACIÓN

La información se obtuvo mediante la entrevista individual. Donde los informantes fueron grabados con su autorización, pero antes se les explicó el propósito del trabajo de investigación. El recojo de información es la primera secuencia que se cumple en el trabajo de campo (Campoy y Gomes, 2009).

Se logró transcribir los audios de las entrevistas y se organizó toda la información de manera sistematizada donde se separó las respuestas de los informantes por cada cuestionario, asimismo se realizó la codificación donde nosotros reducimos la información mediante códigos en unidades precisas, relacionados entre sí y vinculados con el tema además se los ordenó de manera dinámica y creativa mediante cuadros comparativos.

Formamos un esquema con categorías, subcategorías y conceptos determinados extraídas de la recopilación de las respuestas de los informantes, estos datos siguen una secuencia lógica debido a la adecuada sistematización de la información. Finalmente, la triangulación se desarrolló como el agrupamiento de las categorías y subcategorías de manera enumerada y sintetizada de la información bajo el mismo tópico.

CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis y la interpretación de los resultados de la investigación de campo permitió identificar tres categorías centrales que vendrían a ser los pilares del “buen desempeño docente”: La formación académica del docente de EIB, la formación personal y la organización curricular.

Los resultados de la presente investigación se basan en tres principales categorías, en respuesta a la pregunta de investigación, estas surgen a través de las respuestas de los informantes y se sustenta gracias a las ideas que aportan muchos autores que han realizado diversas investigaciones referentes a este tema.

Respecto a la formación profesional, podemos deducir que para un buen desempeño docente de Educación Intercultural Bilingüe es fundamental que la formación profesional del docente requiere de una buena formación inicial, esto involucra mayormente su formación académica. Asimismo, una buena formación continua que implica una constante capacitación, actualización e investigación, que gira en torno a la proactividad y voluntad del docente.

La segunda hace referencia a la formación personal del docente EIB, que engloba a las siguientes cualidades humanas: El compromiso con la labor docente, la responsabilidad con la docencia, el liderazgo compartido y el manejo de emociones. Estas cuatro cualidades son las que el docente debe hacer parte de su formación, porque su deber es ser un modelo dentro y fuera del ámbito educativo además esta categoría juega un rol importante en su vida cotidiana donde nadie más que él podrá controlarlo para el éxito de su buen desempeño.

La formación curricular es la tercera categoría que destaca a las siguientes subcategorías: Dominio del currículo con enfoque de la EIB, estrategias desde el enfoque intercultural y el uso del material educativo contextualizado. En esta parte podemos afirmar que aún hay deficiencias respecto a los materiales educativos como los textos que el Ministerio de Educación otorga a las Instituciones Educativas EIB; por eso, urge la necesidad de elaborar los materiales educativos de acuerdo a las diversas culturas tomando en cuenta su lengua materna para no generar dificultades y diferencias en el proceso de enseñanza y aprendizaje. A continuación se muestra el siguiente cuadro las categorías a partir del análisis de la información recopilada.

Cuadro 3 organizaciones de categorías a partir de las respuestas de los informantes

La investigación se realizó en tres regiones del Perú en los departamentos de Cusco, Junín y Puno donde que los informantes fueron 4 de la región andina y 3 de la región selva.

4.1. Conocimientos previos intrínsecos	4.2. La formación profesional	4.2.1. Formación inicial 4.2.2. Formación continua
	4.3. La formación personal	4.3.1. Las cualidades humanas 4.3.1.1. Compromiso con la labor docente 4.3.1.2. responsabilidad con la docencia 4.3.1.3. Liderazgo compartido 4.3.1.4. El manejo de emociones
	4.4. La formación curricular	4.4.1. Dominio del currículo con enfoque de la EIB 4.4.2. Estrategias desde el enfoque intercultural 4.3.1. Uso del material educativo contextualizado

Fuente: elaboración propia

4.1. Conocimientos previos intrínsecos

Una de las categorías fundamentales que se ha identificado en el análisis de la información es la “formación docente”. Los informantes (docentes entrevistados) señalan que la buena formación profesional y formación personal es fundamental para el buen desempeño de todo docente de EIB, ya que se requiere una buena preparación académica y en el aspecto humano para que pueda demostrar su formación y su capacidad como profesional.

Uno de los argumentos destacados en relación con este tema lo expresó un docente con más años de experiencia laboral señalando que *“es importante hablar del perfil profesional EIB cuando se alude al desempeño docente EIB, se le exige el siguiente perfil: Manejo de una lengua originaria, manejo de la pedagogía intercultural, alta autoestima, afirmación identitaria, mediador cultural y pedagógico. Asimismo, tiene un compromiso con*

la educación de la ciudadanía”. (E1)

En los comentarios de los entrevistados se destacan las características del perfil docente que se determina como el conocimiento propio del docente, capaz de hacer aportes a la cultura este implica tener una fluidez del habla, escritura y lectura de la lengua originaria y enriquecer la lengua de la comunidad y el español.

Este tema se vincula con el siguiente punto de vista: El educador debe poseer las habilidades de transferirla a los estudiantes y hace el uso de sus conocimientos para implementar el currículo de EIB (MINEDU, 2013).

4.2. La formación profesional

La formación profesional de los docentes, según los informantes, es el desarrollo de competencias básicas que les va a permitir un ejercicio de la profesión con alta eficiencia y está conformada por dos aspectos fundamentales: la formación inicial y la formación continua.

4.2.1. Formación inicial

Esta concepción es uno de los aspectos influyentes más importantes del docente, ya que dependerá de ello su desempeño laboral. Un docente que trabajó por mucho tiempo en el ámbito pedagógico señala que *“...la única forma de superar los desafíos del docente EIB, en el campo laboral, es habiendo recibido una buena formación inicial/pregrado con enfoque EIB”*. (E1) Seguidamente se da a conocer los argumentos destacados de los entrevistados en relación a esta categoría.

“...la formación inicial que reciben los docentes en los institutos y universidades, la mayoría de las personas se forman bajo un sistema monocultural, cognitivo y memorístico, debido a la falta de formadores en la EIB con capacitación en educación por competencias”. (E1)

“...el buen docente debe tener una buena preparación de tal modo que así tendrá más facilidad para desenvolverse en el aula también en la elaboración de las sesiones de aprendizaje, las unidades pedagógicas, que es la parte administrativa, a partir de ahí nace el trabajo docente en el aula”. (E3)

“La formación inicial docente desde un marco decolonial, significa que la formación toma en cuenta los siguientes aspectos: Con un currículo pertinente e intercultural, docentes con perfil idóneo, materiales educativos, que su práctica esté articulado a la investigación”. (E1)

La formación inicial de los maestros de EIB debe estar en función del conocimiento profundo de las teorías del ámbito pedagógico y sentar las bases para lograr un buen desempeño. En esta formación es donde se aprende los diversos métodos de enseñanza y aprendizaje también los principios de la EIB y una formación cultural amplia. La etapa de la formación inicial del docente EIB es imprescindible porque es una parte fundamental del proceso del sistema de su formación profesional. Esta etapa se articula con una buena propuesta pedagógica y desarrollo de capacidades basadas en valores personales y profesionales. Este resultado se vincula con la afirmación de que los estudiantes tienen derecho a un buen acompañamiento académico extra, tutoría, maestros fortalecidos en su lengua materna e identidad cultural (Mendoza, 2017; Martínez, Castillo y Granda, 2017).

4.2.2. Formación continua

La formación continua según la mayoría de los informantes, resaltan que los docentes deben estar en constante capacitación y actualización e investigación. En relación a esto un docente señala lo siguiente *“... tienen que estar en permanente investigación y preparación para que logren desarrollar un buen proceso de enseñanza aprendizaje en el contexto donde se encuentren, ya que eso implica mucho para su buen desempeño”. (E4)* *“...el reto de un docente es estar en constante preparación, para cumplir satisfactoriamente con su trabajo”.* (E4) De igual manera se han destacado los siguientes argumentos.

“...la formación del docente EIB: a veces lo que en el estudio no se da, lo palpamos en realidad cuando ya egresamos. Vas a trabajar y es otra realidad por ejemplo cuando yo hice mis prácticas yo mismo lo experimenté. En realidad, los estudios no me han servido mucho, pero de lo que más he aprendido es en el mismo campo de trabajo, como dicen en la práctica se aprende”. (E3)

“...yo seguía con las ganas de seguir queriendo ser docente, entonces tuve que estudiar una segunda opción, que es el nivel primario, para así poder complementar

mi carrera. Yo estudié a distancia y lo completé, saqué mi título y ahora estoy aquí trabajando”. (E4)

“...Tenemos que estar en permanente investigación, permanente preocupación para lo que será el proceso de enseñanza aprendizaje tomando en cuenta el contexto donde nos encontremos, ya que eso tiene que ver mucho para un buen desempeño”. (E4)

La formación continua es como una pieza fundamental para todo docente EIB, implica preparación constante para poder estar preparados frente a los retos que surgen en el transcurso del desarrollo laboral en las escuelas. El docente EIB debe ser investigador de tal manera que pueda estar preparado para los cambios que se vienen en el futuro, además debe saber contextualizar los materiales de estudio y las sesiones de clase de acuerdo a donde labore. Esta formación consiste en contar con la capacidad de adquirir competencias y desarrollar conocimientos adaptados a la edad, tiempo y espacio. Además, el docente es el que se forma a través de los demás, por lo tanto, la formación continua implica la participación colectiva y grupal (Aragón, 2013; Vaillant, 2016).

4.3. La formación personal

La mayoría de los docentes informantes coincidieron con muchas concepciones que conciernen a la formación personal. En esta parte, se destacan las cualidades humanas y el manejo de las emociones que los docentes deben desarrollar como parte de su formación personal, estas contribuyen como soportes principales que nos ayudan a dar respuesta a la presente investigación. Referente a esto un docente señala que”...*debemos forjar el espíritu de laboralidad en el trabajo, desempeñarnos muy bien. Siendo un modelo a seguir para nuestros estudiantes y como tales debemos actuar, no solo dentro de la institución educativa si no también fuera de la Institución”. (E3)*

“..Los docentes estamos preparados para formar personas, no cualquiera forma a la persona como menciona Piaget y Vigotsky, todo esto conocemos los docentes”. (E7)

“... el docente tiene formarse según el contexto donde va a trabajar, qué pasa si se ha formado en lo que es quechua y se vas a otro lugar donde no hablan quechua, no le va a servir en nada lo que es la gramática de quechua. Por ello es importante que sepa dónde va a ir a laborar, de tal manera se pueda formar en el idioma y contexto donde va a trabajar de tal manera no tener dificultades al momento de ejercer su

carrera profesional como docente”. (E6)

La formación personal de un docente lo caracteriza por el manejo de sus emociones, liderazgo, responsable, mediador, exigente y espíritu de laboriosidad. Asimismo, es el modelo de los estudiantes, es un profesional preparado en una lengua originaria de acuerdo al contexto donde labore para formar personas y realizar una buena labor de enseñanza. Según Caballero (2013), el buen docente es aquel profesional que ha desarrollado extraordinariamente el desarrollo personal e intelectual. Asimismo, marca la diferencia con otros docentes y tiene la capacidad de hablar su lengua originaria y el español. Además, tiene la facilidad de relacionarse con las personas del mismo modo lo caracteriza como ser responsable, amable, mediador, exigente y preciso.

4.3.1. Las cualidades humanas

La mayoría de los docentes entrevistados señalan que la virtud humana del docente de educación intercultural bilingüe debe poseer cualidades fundamentales para su buen desempeño como son: el compromiso, la responsabilidad, liderazgo y manejo de emociones.

4.3.1.1. Compromiso con la labor docente

El compromiso es una de las principales cualidades que los docentes entrevistados han señalado. Este no debe pasar desapercibido en cuanto refiere a las principales cualidades que deben poseer los docentes. Asimismo, señalaron que dentro del compromiso existen una serie de aspectos en relación a esta cualidad que lo conforman. Un docente afirmó que el educador debe ser *“...un mediador intercultural y pedagógico, comprometido con la educación de los niños del Perú profundo”*. (E1)

“No olvides que tú como futuro docente formas parte de este gran proyecto, de una sociedad intercultural, de ello estoy seguro y por ello nos esforzamos cada día”. (E1)

“...el docente es un mediador cultural y pedagógico, además tiene un compromiso con la educación de la ciudadanía”. (E1)

“Pero quienes estamos comprometidos con la educación rural si podemos concretar, haciendo círculos de aprendizaje e interaprendizaje entre colegas con los que sabemos y con los que no”. (E4)

“...tenemos la suerte de contar con el ministerio que es la Dirección General de Educación Básica Alternativa, Intercultural Bilingüe y de Servicios Educativos en el Ámbito Rural (DIGEIBIRA), que de alguna otra manera nos hace ver sobre la EIB, que la lengua materna es importante y tiene su lugar en el Ministerio de Educación (MINEDU), eso nos permite como docentes involucrarnos y comprometernos para seguir mejorando.

El compromiso es una cualidad que todo docente EIB debe asumirlo, sino existe el compromiso de los docentes en diferentes ámbitos como: profesional, pedagógico, cultural y personal tendrán falencias y fuertes dificultades en su desempeño a lo largo de su carrera. Existe la necesidad de que los docentes innoven y aporten con la EIB, con un trabajo pedagógico sobre todo en lo que concierne al contexto rural y contribuir frente a las carencias de las escuelas. Los educadores que trabajan en las escuelas EIB deben involucrar a la familia y comunidad en los procesos pedagógicos y viceversa, participar en las actividades que desarrollan, sólo así conocerá, profundizará y fortalecerá los saberes de la cultura. Esta cualidad implica ser parte de, por lo tanto, el docente debe enriquecer su trabajo intercultural, estar comprometido con el aprendizaje de los alumnos y de la comunidad (MINEDU, 2013; Tenesaca, 2015). Ellos como modelos deben estar comprometidos con la formación de los estudiantes y ser líderes en la calidad de enseñanza para promover el pensamiento crítico y creativo en los estudiantes y así lograr una enseñanza y aprendizaje de calidad (Ministerio de Educación, 2015).

4.3.1.2. Responsabilidad con la docencia

Los informantes consideran la gran importancia de la responsabilidad que un docente debe demostrar, esto implica hablar la lengua de sus estudiantes, ser actualizado, desempeñarse al 100% en el aula, estar bien preparados y demostrarlo. Una docente afirma lo siguiente *“...ser puntuales, si el docente no es puntual como va a exigir a sus estudiantes que sean puntuales.”* (E7) Por otra parte, otro docente menciona respecto al tema *“...lo intercultural bilingüe debe mejorar, porque en las instituciones falta eso, a pesar de que la institución es designada como EIB, no estamos aplicándolo...”*. (E3)

“El docente que hable la lengua originaria, si es quechua, se tiene que hablar en quechua sino no habría una comunicación”. (E3)

“...debe ser responsable en actualizarse e ilustrarse constantemente. Cuanto más te

preparas, cuanto más estudias, vas a ser más útil para los estudiantes”. (E5)

“Como le digo para que haya un buen desempeño docente, sería que el 100% de los docentes sepan la oralidad y la escritura para que haya un buen desempeño...”. (E2)

“Un buen docente está bien preparado y eso hay que demostrarlo...”. (E2)

“Nosotros como docentes el objetivo es que el alumno llegue a sexto grado de primaria o quinto grado de secundaria con un aprendizaje esperado. Si llega a sexto grado el joven debe saber las operaciones básicas de la matemática y saber leer. Y en quinto grado debe saber computación informática para que se pueda desempeñar”. (E5)

“Un buen docente debe ser un ejemplo para los estudiantes, ser bastante disciplinado, responsable y de moral intachable. Esos aspectos son importantísimos para que la comunidad tenga confianza en el docente y los estudiantes...”. (E5)

La responsabilidad es una de las cualidades que debe ser parte del docente para lograr un buen desempeño educativo, si el docente no tiene responsabilidad habrá falencias en su desempeño laboral. Mediante este valor el educador será un ejemplo frente al ámbito educativo. Frente a este punto se dice que el buen docente es él quien marca la diferencia con otros docentes y tiene la capacidad de hablar y relacionarse con las personas, además se caracteriza como ser responsable, amable, mediador, exigente y preciso (Caballero, 2013).

4.3.1.3. Liderazgo compartido

El liderazgo también surge a partir de la mayoría de las respuestas en común de los informantes (docentes entrevistados) en relación a las cualidades del docente EIB, donde se logra sustentar que el docente de EIB tiene que ser un líder y ejemplo dentro y fuera de la comunidad en que labora. Un educador expresó lo siguiente *“El docente se debe desempeñar al máximo, él es el guía, ya no es aquel maestro tradicional, es él quien instruye a sus estudiantes y es el facilitador, ve las necesidades de sus estudiantes en el aprendizaje, entonces el docente es todo eso”. (E3)*

“Cuando te encuentras fuera de tu institución, estas en tu tierra natal o en tu comunidad, eres el líder, el vecino, el compañero comunero, el amigo. Siempre van

a pensar en un docente, siempre van a decir: Profesor quiero este apoyo, quiero este documento, quiero que tu asumas este cargo, quiero que tú nos guíes, quiero que tu redactes”. (E4)

“...buen desempeño docente nos referimos a lo que es el trabajo netamente pedagógico, de quien está a cargo de un grupo de estudiantes”. (E4)

“...poder asumir esa responsabilidad y darse cuenta de que ser educador es importante y el beneficio más grande es que estás aportando algo a tu Perú”. (E5)

“El docente es un facilitador, un intermediario, no es un expositor, el no viene a escribir, hace que los jóvenes mismos piensen, razonen sobre un tema”. (E5)

El docente de EIB debe ser líder y desarrollar un liderazgo compartido con todos los agentes de la sociedad, porque no solamente es profesor para sus alumnos, es un servidor público completo donde se involucra con su comunidad, además puede construir eso y mucho más. Debe desarrollar el liderazgo, puesto que en la actualidad existen pocos líderes docentes en nuestro país con competencias y capacidades, esos pocos no están en aulas, están como capacitadores o directivos en alguna institución tanto en el sector privado o estatal. El docente eficaz de EIB tiene que ser un líder, el liderazgo educativo compartido hace referencia a los líderes que reúnen cualidades extraordinarias específicas capaces de orientar a la comunidad educativa en busca de obtener la mejora de la calidad educativa y abarca lo técnico profesional, además tienen el perfil con visión sostenible de futuro y consciente de lo pedagógico, innovación y desarrollo humano (Mestizo, 2016; Sierra, 2016).

4.3.1.4. El manejo de emociones

Otro de los aspectos que competen a las cualidades humanas, que la mayoría de los docentes informantes resaltan, surge lo que es el manejo de las emociones de los buenos docentes de EIB como principio del buen desempeño docente. Esto implica que tengan *“...alta autoestima y afirmación identitaria...”. (E1)* Ya sea frente al *“...rechazo de los padres de familia por la educación bilingüe”. (E1)* Asimismo al lugar de trabajo, tipo de alimentación y la distancia. Por otra parte, *“si el docente no brinda confianza a su estudiante, este tiene temor y no va a aprender, va a tener miedo, además la forma de hablar del docente tiene que ser muy suave, dando a entender que el joven tiene que entrar en confianza con el docente”. (E5)* Este indica que el buen manejo de las emociones es de gran importancia en los docentes.

“...tener entusiasmo sobre todo por los estudiantes, ya que es nuestra razón de ser, eso creo, entonces este aspecto debe lograrse. El logro que obtiene un docente al ver a sus estudiantes es de ser exitosos y que logren ser profesionales, yo veo eso como perspectiva”. (E3)

“...el problema de este sistema educativo peruano es que hay carencia de docentes con el perfil deseado o con buenas prácticas...”. (E1)

“La convivencia entre docente y alumno hace que haya un apego más de confianza entre ambos y que este pueda realizarse como docente frente al estudiante”. (E5)

“Ser educador no es nada fácil, pueda ver un ingeniero, un doctor, botado y ebrio no lo van a tomar tanto interés como a un docente. El docente es un modelo para los estudiantes por ello debe tener un moral intachable”. (A5)

“...debe de llegar al alumno, debe tener un trato amable, trabajo en equipo, fomentar un buen clima institucional y dar un trato especial a los alumnos”. (E7)

El adecuado manejo de las emociones en los docentes es fundamental, puesto que un docente tiene que desarrollar una inteligencia emocional, ya que se va a enfrentar a muchos desafíos como han mencionado los informantes. Además, para poder reconocer las emociones de sus alumnos en el momento preciso y actuar adecuadamente frente a ello. Por otra parte, los docentes tienen que fomentar un ambiente de confianza en el aula. Respecto a este tema, Espinoza, Sánchez y Tinoco (2017), señalan que el docente cuenta con el hábito de lectura, análisis y reflexión individual. Asimismo, considera actividades prácticas relevantes como el ser decisivo, empático, cautivador, creativo e innovador.

4.4. La formación curricular

La información procesada de las percepciones de los informantes, permitieron enfatizar dos de los rasgos de la formación curricular que pueden ser categorizados como parte de un estilo vinculante del personal docente con sus estudiantes: el PEI, las unidades y sesiones (contextualización e inclusión), estrategias desde el enfoque intercultural y el uso del material contextualizado.

“En la planificación curricular, deben estar incorporados los saberes de los pueblos y los propósitos de aprendizaje que manda el Currículo Nacional. (E1)

“...el docente debe dominar su lengua materna, y los contenidos todo lo que concierne a la currícula nacional”. (E4)

“Yo estoy seguro de que vamos a mejorar, pero debemos tomar en cuenta el trabajo material bibliográfico de cada región, solo así con textos contextualizados vamos a tener una gran fortaleza, ahora tenemos limitaciones con lo que respecta a los textos nacionales, regionales, macro-regionales que no están contextualizados con el ámbito de los estudiantes”. (E4)

“...ahora estamos trabajando con una propuesta pedagógica EIB que nos habla de 5 enfoques que están relacionados a los 7 enfoques transversales que te dan en el currículo, estos enfoques te ayudan a ser un buen ciudadano como: La forma de convivir de la EIB, que respeten su territorio y también que les aceptes”. (E6)

“...las políticas educativas de EIB favorecen a los pueblos indígenas y no indígenas...”. (E1)

La planificación curricular es lo fundamental para desarrollar la buena formación de los estudiantes, ya que en la planificación se concretan las concepciones ideológicas, pedagógicas y el objetivo de la educación que se va a desarrollar durante el año académico; por eso, la comunidad educativa debe funcionar de manera participativa, esto debe ser adecuado, contextualizado a las necesidades e intereses de los estudiantes y de la comunidad. Tener una fluidez del habla, dominio de la escritura y lectura de la lengua originaria, esto enriquece la lengua de la comunidad, del mismo modo realizarlo con el español. Poseer las habilidades de transferirla a los estudiantes y hacer el uso de sus conocimientos para implementar el currículo de EIB. Además, debe enriquecer su trabajo intercultural, estar comprometido con el aprendizaje de los alumnos y de la comunidad (MINEDU, 2013; Tenesaca, 2015).

4.4.1. Dominio del currículo con enfoque de la EIB

Para los informantes, el PEI, las unidades didácticas, sesiones de clase y proyectos educativos tienen que ser contextualizados; es decir, tomar en cuenta el lugar y la cultura. No obstante, las Instituciones Educativas deben contar con una calendarización y cumplirlas en función al

calendario comunal, ya que este es importante para lograr un aprendizaje esperado de los estudiantes.

“El Plan Nacional EIB hoy en día es el documento que guía nuestro horizonte de trabajo”. (E1)

“Una sesión de clase debe ser simple y motivadora, de una manera donde el docente tenga la aceptación de los alumnos”. (E5)

“Uno tiene que prepararse para desenvolverse en el aula, las sesiones, las unidades, que es la parte administrativa, a partir de ahí nace el trabajo docente en el aula”. (E3)

“...el docente debe dominar su lengua materna y los contenidos de todo lo que concierne a la currícula nacional”. (E4)

“...el desafío es hacer una sesión en quechua y esto es lo que no se logra en el aula, la sesión tiene que ser netamente en quechua y eso es un desafío para mí”. (E3)

El Proyecto Curricular Institucional, es una de las bases de una Institución Educativa. Según las ideas de los informantes podemos entender que es necesario que este sea realizado tomando en cuenta las políticas de la EIB, por ejemplo: Ser contextualizado de acuerdo a las regiones y considerando los tipos de lenguas originarias, como es el caso del quechua donde que existen variantes, para que las clases se desarrollen de una manera eficaz. Por otra parte, si queremos que los estudiantes sean interculturales y tengan un aprendizaje significativo, se deben cumplir con las políticas educativas de la EIB. Referente a este tema, Ramirez (2017), menciona que en la escuela se construye procesos educativos y la comunidad es parte de ella, el docente debe reflexionar sobre los principios, valores de los estudiantes y las aportaciones de la comunidad como fuente de conocimiento. El educador tiene que autoevaluarse al finalizar cada clase para descubrir si sus estudiantes están aprendiendo también si le funciona las estrategias que emplea al momento de enseñar debido a que está formando a los jóvenes para un futuro mejor (Álvarez, 2011; Guerra & Montenegro, 2017).

4.4.2. Estrategias desde el enfoque intercultural

Desarrollar un adecuado manejo de las estrategias metodológicas y didácticas con un enfoque intercultural es importante según lo señalan los informantes, porque solo así los

estudiantes van a afirmar su identidad y obtendrán un aprendizaje significativo por ejemplo: Uno de los aspectos importantes es que se trabaje con la lengua originaria a la vez aprendiendo el castellano, para así no ser ajenos con lo que se desarrolla en la ciudad y hacer valer sus derechos; por eso, estas estrategias tienen que ser contextualizados de acuerdo a la cultura y así poder estimular la imaginación de los estudiantes gracias a las experiencias que obtienen en la vida cotidiana también se debe incorporar el trabajo con los materiales exclusivos de acuerdo al grado y edad de los estudiantes, porque esto facilita su aprendizaje y desenvolvimiento.

“El docente debe tomar en cuenta la interculturalidad en los procesos pedagógicos; es decir, debe manejar el diálogo de saberes en la convivencia institucional, debe tomar en cuenta la interculturalidad como norma de convivencia de respeto y armonía”. (E1)

“Tomar en cuenta la diversidad cultural de la comunidad, barrio o región además incluir los saberes locales en los procesos de planificación curricular”. (E1)

“El docente que quiere tener un buen desempeño, primero lo primero, debe manejar el dominio de la lengua originaria de los estudiantes sí o sí”. (E6)

“Tomar una prueba de entrada a los alumnos para ver en qué nivel se encuentran, partiendo del psico-sociolingüística que debe conocer el docente y la lengua originaria de los estudiantes”. (E7)

El docente es el principal responsable de que la EIB se lleve a cabo y que deje de ser simplemente una teoría. De acuerdo a los informantes, las estrategias que desarrollan en las aulas deben ser practicadas desde un enfoque intercultural, por ejemplo, los docentes deben inculcar y desarrollar la interculturalidad en todo momento pedagógico y social, tomar en cuenta la diversidad cultural en clases dominando la lengua materna de los estudiantes y pobladores de un pueblo originario o comunidad, de esta manera ellos desarrollarán un buen desempeño. Las estrategias de enseñanza hacen referencia al uso de los medios, recursos y estrategias que utiliza el docente al momento de enseñar. Los temas que se van a desarrollar en la clase deben ser contextualizados de acuerdo al lugar con el fin de lograr un aprendizaje esperado de sus estudiantes, esto ayuda a una buena comprensión y adquisición de conocimientos. El docente debe desarrollar una formación continua para poseer nuevas estrategias de enseñanza y tener la facilidad de contextualizar los materiales y estar actualizado con los temas que trascienden en la actualidad (Ortiz, 2018).

4.4.3. Uso del material educativo contextualizado

Es de suma importancia que los materiales deben estar contextualizados; es decir, estar vinculado con la cultura de los estudiantes, esto ayudará al docente y estudiante a tener una facilidad de expresarse dentro y fuera de la institución educativa, tener confianza y un aprendizaje significativo de los estudiantes. Una directora señala su preocupación respecto al tema. *“Los textos que vienen no están de acuerdo con la zona, por ejemplo, el libro que está viniendo es de quechua chanka entonces es difícil para desarrollar porque los estudiantes no lo entienden”*. (E2)

“...los docentes de EIB tienen que ser partícipes en la elaboración de los documentos normativos, de textos educativos de cada región o cultura. Es ahí donde se refleja el aporte de los docentes EIB para garantizar el aprendizaje de los estudiantes con los materiales contextualizado”. (E4)

“Los textos deben ser elaborados por los mismos docentes de la cultura, porque lo que envía el ministerio de educación no se puede trabajar en clase con los alumnos, ya que no se entienden algunos términos, solo cumplen en enviarnos aquellos materiales educativos. Si los textos estuvieran elaborados de acuerdo con su entorno, sería más fácil para trabajar con los niños y tener un rendimiento esperado”. (E3)

“Tenemos una deficiencia de parte del MAGISTERIO, porque los materiales que nos envían no están actualizados, aparte de ello los libros deben venir en ambas lenguas y ser contextualizados de acuerdo con la zona”. (E5)

“Se ha probado con los libros y no está funcionando porque hay una variedad de dialectos. Por ejemplo, los estudiantes no pueden utilizar los materiales en su totalidad por la variedad dialectal”. (E6)

Para un aprendizaje significativo el material educativo debe estar contextualizado de acuerdo a la cultura y lengua originaria de los estudiantes, de tal manera que pueda hacer uso de ello, asimismo ayuda a comprender y adquirir conocimientos. Es así, que el docente tendrá la facilidad de guiarse y preparar materiales contextualizados para sus estudiantes para que puedan lograr un aprendizaje esperado. El docente debe tener una formación continua y así adquirir nuevas estrategias de enseñanza y ser competente en la facilidad de contextualizar los materiales también estar actualizado con los temas que trascienden en la actualidad (Ortiz, 2018).

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Después de analizar las opiniones de los entrevistados, podemos concluir que el buen desempeño del docente EIB debe cumplir ciertas condiciones básicas como: El educador debe contar con una buena formación profesional de manera específica en la EIB para ser competentes a lo largo del proceso de su carrera profesional y lograr un buen desempeño para poder darle la debida importancia al aspecto lingüístico referente al dominio de la lengua originaria de una determinada cultura.

Asimismo, ser experto en la actualización, tener conocimientos científicos, tener dominio de las materias, tener una formación continua y crear aprendizajes en su entorno. Así, compartir eficazmente sus conocimientos a los estudiantes y hacerles comprender el valor cultural, asimismo, transmitir los conocimientos de la cultura y costumbres para no perder sus raíces e identidad cultural.

Un punto indispensable es la formación personal que resalte en los docentes es estar en constante capacitación e investigación y preparación para lograr un buen proceso de enseñanza aprendizaje en el contexto donde se encuentren; esta característica resulta importante porque implica dominio propio, inteligencia emocional, buena autoestima, liderazgo compartido y socialización saludable por parte del docente; por eso, las opiniones aseguran que: Si el educador no lo forma parte de sí mismo, no tendrá éxito en su desempeño y, por ende, sus valores y actitudes personales las compartirá de manera indirecta a sus estudiantes porque él es quien forma a los educandos.

La formación curricular se logra denominar en este trabajo como una de las características que engloba a todo concerniente a la capacitación y preparación de los docentes en cuanto al manejo y desarrollo de todas las herramientas pedagógicas con el enfoque EIB como: La planificación curricular, las sesiones de aprendizaje, proyectos educativos, dominio del currículo nacional, entre otros. También el buen manejo y adecuar la aplicación de diversas estrategias de enseñanza tomando en cuenta la cultura de los pueblos originarios donde se vaya a trabajar, además se señaló respecto a los materiales educativos que no están contextualizados necesariamente de acuerdo a las diversas lenguas originarias y, por ende, urge la necesidad contribuir con la mejora de este aspecto.

Por otra parte, el conocer la importancia de las diversas dimensiones que se presenta

en este trabajo se logra imponer, como es, la importancia de enseñar en lengua originaria en los colegios EIB del país y la búsqueda de solución por tratar de dar una educación de calidad, es válida por el simple hecho de tener la intención de colaborar con el fortalecimiento de la lengua y la identidad cultural de los pueblos originarios, ya que la lengua originaria forma parte de la identidad cultural. Además, el agradecimiento a los docentes, ya que ellos se enfrentan a diversas situaciones, asimismo recorren un largo camino que es la formación de los alumnos que se encuentran en lugares alejadas.

Esta propuesta cumple un papel importante en el desarrollo de la educación y en el aprendizaje de los estudiantes además tiene muchos beneficios frente al desempeño del docente de EIB, ya que en algunos lugares del Perú el desempeño docente es pésimo a consecuencia de ello los estudiantes tienen una mala formación académica, es así como se plantea que el buen desempeño de docente EIB que es fundamental para la formación de los estudiantes, ya que es una propuesta eficaz que se tienen que aplicar en los en las instituciones EIB.

De esta manera se logra cumplir satisfactoriamente el objetivo de la investigación donde pudimos identificar los factores que sostienen el buen desempeño del docente de Educación Intercultural Bilingüe desde la perspectiva del propio docente que son: La formación profesional, personal y la formación curricular mediante el cumplimiento de los objetivos específicos en el transcurso de la investigación que consistieron en reconocer a los principales atributos que identifican el perfil del docente EIB y la descripción de las cualidades que lo identifican.

5.2. Recomendaciones

Esta investigación recomienda a “los docentes EIB”, tengan un profundo conocimiento sobre el contexto cultural y la lengua de los estudiantes y estar preparados en el dominio de las dimensiones de la EIB, para que logren un buen desempeño en zonas rurales; y así, garantizar el aprendizaje de los estudiantes bilingües de las comunidades indígenas y amazónicas porque teniendo docentes competentes conocedores de la cultura tendremos una mejoría en la calidad educativa.

Asimismo, se recomienda a los futuros docentes EIB formarse con el enfoque de la EIB, dominar la lengua originaria de los estudiantes y contribuir en el desarrollo de las competencias para que ellos puedan lograr el perfil de egreso de la educación básica regular.

En caso de que el docente que se encuentre laborando no domine la lengua materna, se le recomienda aprender con los cursos que ofrecen diversas Universidades de tal manera que tenga más oportunidades de interactuar y crear un ambiente de confianza con los alumnos. Al dominar la lengua originaria brindará más confianza a los estudiantes para entablar la interacción, asimismo, tendrá la facilidad de poder planificar las sesiones de aprendizaje y obtener buenos resultados en su desempeño seguidamente de buenos aprendizajes a los estudiantes.

También se recomienda a los docentes y directores capacitarse permanentemente en las plataformas de Ministerio de Educación (MINEDU), Perú Educa y otros. Asimismo, que agüen una investigación científica para dar aportes a la cultura donde laboren. La plataforma de Derrama Magisterial, facilita a los docentes para que puedan ser partícipes de las plataformas virtuales, talleres para la elaboración de Programación Curricular Anual (PCA), unidad o proyecto educativa y sesión de aprendizaje con modelo EIB, ya que muchos de los docentes desconocen cómo se hace la planificación para la EIB. Los educadores deben estar en permanente auto-capacitación para un mejor desempeño y velar por ser el modelo de los estudiantes porque es mejor enseñar con el ejemplo.

REFERENCIAS

- Aguirre, N. (2015). *Desempeño docente y rendimiento académico en el área de comunicación en estudiantes del V ciclo de primaria de la institución educativa particular “Nuestra Señora de las Mercedes” Rímac – 2014.* (Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/5051/Aguirre_EMN.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Albornoz, N.; Cornejo R.; Etcheberrigaray, G.; Fernández R.; Lagos J. (2017). Concepciones sobre docencia en el nuevo marco regulatorio del sistema escolar chileno. *Revista de psicología*, 1(26), 1-13. Recuperado de: <https://scielo.conicyt.cl/pdf/revpsicol/v26n1/0719-0581-revpsicol-26-01-00014.pdf>
- Alvarez, J. (2017). *Los agentes educativos y su relación con el desarrollo de la educación inclusiva en los estudiantes de la I.E.P. “Clinton Rodham”-Jesús María- 2014.* (Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Recuperado de: <https://bit.ly/3hlZyZJ>
- Álvarez, M. (2011). Perfil del docente en el enfoque basado en competencias. *Revista Electrónica Educare*, 15(1), 99-107. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3683582>
- Aragón, M. (2013). Formación docente continua... en busca de la resignificación profesional. *Academicus*, 3(1), 50-55. Recuperado de: http://www.ice.uabjo.mx/media/15/2017/04/Art3_6.pdf
- Ariana, R. (2015). La educación como elemento fundamental para el desarrollo humano - GestioPolis. *Revista Redalyc*, 1-5. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/la-educacion-como-elemento-fundamental-para-el-desarrollo-humano/>
- Arroyo, N. (2018). *El Desempeño docente y su relación con la formación de profesores en biología en la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Educación – Enrique Guzmán y Valle.* (Universidad Nacional Educación Enrique Guzmán y Valle). Recuperado de: <https://bit.ly/35s2ZbT>

- Astudillo, M., Chéves, F., (2015). Agentes e instituciones de la educación: una reflexión desde las desigualdades sociales. *Revistas Científicas de América Latina*, 2 (22), 161-166. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/104/10439327008.pdf>
- Ávalos, B. (2002). La formación docente continua discusiones y consensos. *Revista Electrónica Diálogos Educativos*, 4, 3-11. Recuperado de: <http://revistas.umce.cl/index.php/dialogoseducativos/article/download/1295/1300>
- Badilla, L. (2006). Fundamentos del paradigma cualitativo en la investigación educativa. *Revista de Ciencias del Ejercicio y la Salud*, 1(4), 42-51. Recuperado de: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/pem/article/view/411>
- Benites, J. (2017). *Desempeño docente y la percepción de los estudiantes de la carrera de laboratorio clínico y anatomía patológica de la Universidad Norbert Wiener* (Universidad Privada Norbert Wiener). Recuperado de: <https://bit.ly/3dceLBt>
- Caballero, R. (2013). *El “buen docente”: estudio cualitativo desde las percepciones de egresados de educación secundaria* (Pontificia Universidad Católica del Perú). Recuperado de: http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/5701/caballero_montanez_robert_buen_docente.pdf?sequence=1&isallowed=y
- Campoverde, M. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza aprendizaje en el nivel de Educación Básica de la Unidad Educativa “Belisario Quevedo” de la ciudad de Pujilí, provincia de Cotopaxi, Año lectivo 2013-2014* (Tesis de licenciatura, Universidad Técnica Particular de Loja). Recuperado de: <https://1library.co/document/7q0v4lz6-desempeno-docente-en-el-proceso-de-ensenanza-aprendizaje-estudio-en-centros-educativos-del-ecuador.html>
- Campoy, T., Gomes, E. (2009). *Técnicas e instrumentos cualitativos de recogida de datos* (Manual básico para la realización de tesinas, tesis y trabajos de investigación). Recuperado de: <https://bit.ly/2ynKrxn>
- Carrillo, E. (2004). Lo cualitativo en la investigación y su actualidad. *Psicología para América Latina*, (2), 0-0. Recuperado de: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2004000200003&lng=pt&nrm=iso&tlng=es

- Catriquir, D. (2014). Desempeño del profesor de Educación Intercultural Bilingüe: criterios evaluativos desde la voz del lof che. *Revista Latinoamericana*, 39(13), 301-330. Recuperado de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-65682014000300014&lng=es&nrm=iso
- Catriquir, D. (2015). *Desempeño profesional del profesorado de educación intercultural en escuelas situadas en contextos interétnicos, en el centro sur de Chile*. (Universidad de extremadura). Recuperado de: <https://bit.ly/30AjUbM>
- Chavez, M. (2017). *Desempeño docente según estudiantes del VII ciclo de instituciones educativas técnicas del distrito de Pangoa - Satipo* (Tesis de magíster en educación, Universidad Nacional del Centro del Perú). Recuperado de: <http://repositorio.uncp.edu.pe/handle/UNCP/4275>
- Choque, R., & Salazar, V. (2015). Los maestros que el Perú necesita: determinación del déficit de docentes para la escuela básica peruana en el 2021. Programa Nacional de Becas y Crédito Educativo. Recuperado de: <http://aplicaciones.pronabec.gob.pe/CIIPRE/Content/descargas/evidencia-cap6.pdf>
- De Vincenzi, A., (2009). Concepciones de enseñanza y su relación con las prácticas docentes: un estudio con profesores universitarios, *Revista Educare*, 2 (12), 87-101. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/834/83412219006.pdf>
- Denis, P., & Oses, V. (2016). *Concepciones que Llevan a los/as docentes y directivo/as de una escuela municipal del sector norte de Santiago a implantar prácticas pedagógicas en la asignatura de lenguaje y comunicación para enfrentar evaluación SIMCE* (Universidad Academia de Humanismo Cristiano). Recuperado de: <https://bit.ly/2YtNo8N>
- Espinoza, E., Tinoco, W., & Sánchez, X. (2017). Características del docente del siglo XXI (original). *Olimpia: Publicación científica de la facultad de cultura física de la Universidad de Granma*. 14(43), 39-53. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6210816>
- Espinoza, G., & Ocampo, F. (2014). *Desempeño docente en el proceso de enseñanza – aprendizaje en el nivel de Educación Básica Superior*. (Universidad Técnica

Particular de Loja). Recuperado de:
http://dspace.utpl.edu.ec/bitstream/123456789/11373/1/Espinosa_Galarza_Gina_Fabiola.pdf

Espinoza, J., Vilca, C., & Parionas, J. (2014). *El desempeño docente y el rendimiento académico en el curso de aritmética: conjuntos, lógica promocional del cuarto grado de secundaria en la institución educativa Pamer de Zárate - San Juan de Lurigancho - Lima - 2014*. (Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Recuperado de:
<http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/796/TLCS-Ma%20E88%202014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Faria, A., Peralta, H., Reis, P., (2016). La formación de profesores: ¿formación continua o formación postgraduada? Perspectivas de profesores y de líderes de las escuelas. *REIFOP*, 19 (2), 289-296. Recuperado de:
https://www.aufop.com/aufop/uploaded_files/articulos/1472510904.pdf

Fonseca, S., Guerra, L., Navarro, N. (2017). *Modelo de formación continua pedagógica para los docentes de la universidad metropolitana del ecuador*. (Universidad y Sociedad). 3(9), 128-134. Recuperado de:
<http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v9n4/rus17417.pdf>

Francis, S., (2005). El conocimiento pedagógico del contenido como categoría de estudio de la formación docente. *Revista Electrónica*, vol. 5. 1-18. Recuperado de:
<http://www.redalyc.org/pdf/447/44750211.pdf>

Fuentelsaz, C. (2004). Cálculo del tamaño de la muestra. *Matronas Profesión*. 5(18), 5-13. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6125940>

García, R., & Fonseca, C. (2016). Ser un buen profesor. Una mirada desde dentro. *Revista: estudios y propuestas socio-educativas*. (50), 191-208. Recuperado de:
<https://revistas.ucv.es/index.php/Edetania/article/view/27/26>

Garrido, J., Gros, B., Rodríguez, J., Silva, J.(2006).Estándares en tecnologías de la información y la comunicación para la formación inicial docente: situación actual y el caso chileno. *RIE*, 3(38), 1-17. Recuperado de:
<https://rieoei.org/RIE/article/view/2658>

- Gómez, A. (2015). *Gestión del compromiso institucional y el desempeño docente del profesorado de la universidad peruana los andes* (Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Recuperado de: <https://bit.ly/2WkMpqc>
- González, M., Valdivieso, T. (2016). Competencia digital docente: ¿dónde estamos? perfil del docente de educación primaria y secundaria. el caso de ecuador. *Pixel-Bit*, 49, 57-73. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/368/36846509005.pdf>
- Grimaldi, C. (2018). “*Formación inicial del docente y el desempeño laboral de los docentes de la Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur 2016*” (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo). Recuperado de: <https://bit.ly/3cTp9pt>
- Guardián, A. (2007) El Paradigma Cualitativo en la Investigación Socio-Educativa. Recuperado de: <https://bit.ly/35qMiNU>
- Guerra, P., & Montenegro, H. (2017). Conocimiento pedagógico: explorando nuevas aproximaciones. *Educação e Pesquisa*, 43(3), 663-680. Recuperado de: <https://doi.org/10.1590/s1517-9702201702156031>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación (6a edición). México. Recuperado de: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Huahuasoncco, M., & Mendoza, L. (2018). *Acompañamiento en el desempeño docente* (Universidad Cesar Vallejo). Recuperado de: <https://bit.ly/3c2eQQv>
- LED Servicio de Liechtenstein para El Desarrollo. (2013). Estrategia para la Educación Intercultural Bilingüe (EIB). LED, 31. Recuperado de: http://www.led.li/fileadmin/user_upload/Downloads/2013_Estrategie_EIB.pdf
- Martínez, G., Guevara, A., & Valles, M. (2016). El Desempeño Docente Y La Calidad Educativa. *Revista Ra Ximhai*, (6), 123-134. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/461/46148194007.pdf>
- Martínez, J., Castillo, L., Granda, V. (2017). Formación inicial del docente de educación física y su desempeño profesional. *EmásF*, 48. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/6121667.pdf>
- Mendoza, R. (2017). La carrera de EIB en la UARM: formación de jóvenes indígenas quechuas. *Tarea*, 95, 50-55. Recuperado de: <https://bit.ly/2MUMmNn>

- Mendoza, Y., & Mamani, J. (2013). Estrategias De Enseñanza - Aprendizaje De Los Docentes De La Facultad De Ciencias Sociales De La Universidad Nacional Del Altiplano – Puno 2012. *Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 3(1), 58-67. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=449845035006>
- Mestizo, E. (2016). “Nunca pensé en ser directora”. La incidencia de la formación inicial en el liderazgo directivo, desde la perspectiva de los directivos. *Revista Iberoamericana de educación*, 115-130. Recuperado de: <https://rieoei.org/historico/documentos/rie70a06.pdf>
- MINEDU. (2013). *Hacia una Educación Intercultural Bilingüe de calidad: Propuesta Pedagógica*. 1-152. Ministerio de Educación. (2015). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Ministerio de Educación. (2015). Marco de Buen Desempeño Docente. Recuperado de: <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>
- Morales, N., Perugachi, J. (2015). *El desempeño de los docentes de las comunidades de San Pablo del Lago, cantón Otavalo, provincia de Imbabura, graduados en la carrera de Educación Intercultural Bilingüe de la Universidad Politécnica Salesiana: Miradas desde la unión de comunidades de San Pablo del Lago Uncispal* (Tesis de licenciatura, Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador). Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/9737>
- OECD. (2016). Avanzando hacia una mejor educación para Perú. *Revista OECD*. Recuperado de: <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ochoa, I., Silva, M. (2016). Competencias básicas en el manejo de las TIC en el desempeño del docente universitario. *Revista Ciencias de la Educación*, 47(26), 338-353. Recuperado de: <http://servicio.bc.uc.edu.ve/educacion/revista/47/art21.pdf>
- Ortiz, M. (2018). *Compromiso organizacional y desempeño en el aula del profesorado de instituciones educativas públicas* (Universidad Enrique Guzmán y Valle). Recuperado de: <https://bit.ly/35sTokW>

- Osorio, A. (2016). El desarrollo profesional docente en educación básica primaria. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativo (Colombia)*, 39-52. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/1341/134149742003.pdf>
- Ospina, C., (2004). Disciplina, saber y existencia. *Revista Latinoamericana de las Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, Vol. 2, 309-315. Recuperado de: http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1692-715X2004000200003
- Palomino, F. (2012). *El desempeño docente y el aprendizaje de los estudiantes de la Unidad Académica de Estudios Generales de la Universidad de San Martín de Porres* (Universidad Mayor de San Marcos). Recuperado de: <http://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/cybertesis/1693>
- Paredes, D., Vera, D., La Serna, K., & Barrionuevo, W. (2016). Diagnóstico de la Educación Intercultural Bilingüe (EIB) en el Perú, 16. Recuperado de: <https://bit.ly/3cTLzan>
- Defensoría del Pueblo, (2013). Avances y desafíos en la implementación de la Política de Educación Intercultural Bilingüe 2012-2013. En Defensoría del Pueblo (p. 162). Lima - Perú: defensoría del pueblo. Recuperado de: <https://bit.ly/2yrxaUz>
- Quecedo, R., & Castaño, C. (2002). Introducción a la metodología de investigación cualitativa. *Revista de Psicodidáctica*, 5-39. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/html/175/17501402/%0Ahttp://www.redalyc.org/resumen.oa?id=17501402>
- Ramírez, A. (2017). La educación con sentido comunitario: reflexiones en torno a la formación del profesorado. *Educación*, 26(51), 79-94. <https://doi.org/10.18800/educacion.201702.004>
- Ramírez, M., Montoya, J. (2018). La buena docencia y su evaluación desde el punto de vista de las disciplinas en la Universidad. *REDU*, 1(16), 69-85. Recuperado de: <https://bit.ly/2Swyaxj>
- Rivas, S. (2007). Desarrollo profesional docente. *Estudio sobre educación*, 12, 1-3. Recuperado de: <https://bit.ly/3ddAVf3>

- Rodríguez, J., Leyva, J., & Hopkins, Á. (2016). El efecto del Acompañamiento Pedagógico sobre los rendimientos de los estudiantes de escuelas públicas rurales del Perú. *Revista consorcio de investigación económica y social*, 112. Recuperado de: <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/123456789/4874>
- Rubiano, A. (1996). *Propuesta pedagógica para el acompañamiento familiar en el aprendizaje de la lecto-escritura: Un enfoque constructivista y psicolingüístico*. (Universidad de Antioquia). Recuperado de: <http://hdl.handle.net/123456789/988>
- Salamanca, A., Martín-Crespo, C. (2007). El muestreo en la investigación cualitativa. *Nure Investigación*. 27, 1-4. Recuperado de: <http://www.sc.ehu.es/plwllumuj/ebalECTS/praktikak/muestreo.pdf>
- Salazar, E., Tobón, S. (2018). Análisis documental del proceso de formación docente acorde con la sociedad del conocimiento. *Espacios*, 45(39),17-22. Recuperado de: <https://www.researchgate.net/publication/329484119>
- Sandoval, F. (2015). La formación permanente del docente en Latinoamérica. *RIDE*, 11(6), 1-18. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5151552.pdf>
- Serrano, J. (2000). El papel del maestro en la investigación en educación musical. *Revista Iberoamericana de educación*, 18-. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=209322%5Cnhttp://musica.rediris.es/leeme/sumario5/html>
- Sierra, G. (2016). Liderazgo educativo en el siglo XXI, desde la perspectiva del emprendimiento sostenible. *EAN*,81, 111-128. Recuperado de: <http://www.scielo.org.co/pdf/ean/n81/n81a06.pdf>
- Silva, R. (2009). ¿Cómo enseñamos? Las estrategias entre la teoría y la práctica. En *Estrategias de enseñanza. Otra mirada al quehacer en el aula*. 2009.
- Tenesaca, G. (2015). *Perfil del docente intercultural bilingüe de la Unidad Educativa Intercultural Bilingüe Quilloac, cantón Cañar, periodo lectivo 2014-2015* (Universidad Politécnica Salesiana sede Cuenca).Recuperado de: <https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/8939/1/UPS-CT005195.pdf>

- UNESCO. (2005). Protagonismo docente en el cambio educativo. Revista PRELAC. Chile. Recuperado de: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001446/144666s.pdf>
- Vaillant, D. (2016). El fortalecimiento del desarrollo profesional docente: una mirada desde Latinoamérica. *UAM*, 5, 5-21. Recuperado de: <https://revistas.uam.es/index.php/jospoe/article/view/6656/7036>
- Vásquez, E., Annie, C., & Lopez, L. (2009). Niñez indígena y Educación Intercultural Bilingüe en el Perú. Recuperado de: <http://postgrado.una.edu.ve/metodologia2/paginas/cerda7.pdf>
- Vásquez, J. (2017). *Aplicación de técnicas didácticas para mejorar el aprendizaje de los estudiantes de Historia Regional, de la Facultad de Ciencias Sociales U.N.S.C.H. Ayacucho 2012-II* (Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle). Recuperado de: <https://bit.ly/2KSArPg>
- Vázquez, G., (2015). Agentes de aprendizaje. Docentes en el proceso educativo para la retención positiva CPU-e, *Revista de Investigación Educativa*, 21. 22-231. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/pdf/2831/283140301012.pdf>

ANEXOS

ANEXO N° 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	MARCO TEÓRICO	METODOLOGÍA	TÉCNICA E INSTRUMENTO
<p>El tema de estudio surge de la realidad educativa que se viene promoviendo frente la educación intercultural bilingüe primaria. Por ende, la importancia de este estudio es identificar y proponer posibles soluciones para la mejora de buen</p>	<p>El objetivo principal que orienta esta investigación es Identificar los pilares del buen desempeño del docente de Educación Intercultural Bilingüe. a través, de la investigación con el fin de</p>	<p>1. Desempeño docente de Educación Intercultural Bilingüe</p> <p>1.1. Concepciones acerca del desempeño de docente</p> <p>1.1.1. Buenas enseñanzas</p> <p>1.1.2. Las Estrategias de enseñanza</p> <p>1.2. Factores que influyen en el desempeño docente</p> <p>1.2.1.-Formación inicial</p>	<p>Tipo de investigación</p> <p>La presente investigación sobre el buen desempeño docente de educación intercultural bilingüe se desarrolló desde un modelo o paradigma de estudio cualitativo. La investigación cualitativa intenta describir las hipótesis orientados al estudio, donde señala un extenso sentido a la investigación que describe datos descriptivos como la entrevista de los actores ya sea escrita o grabado, por consiguiente, la justificación Es desde la teoría y la comparación de estudios de tipo exploratorio (Quecedo & Castaño, 2002). También la investigación cualitativa se puede definir como el estudio de las personas a partir de lo</p>	<p>Observación de campo: cuaderno de campo</p> <p>Entrevista semiestructurada: guión de entrevista</p>

<p>desempeño docente de educación intercultural bilingüe.</p> <p>En el presente estudio se ha planteado una pregunta científica para poder profundizar y buscar una solución a esta problemática:</p> <p>¿Cuáles son los pilares del buen desempeño docente de educación intercultural bilingüe?</p>	<p>mejorar el desempeño de los docentes y una calidad educativa para el país.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>-Reconocer los principales atributos que identifican el perfil del docente de EIB</p> <p>- Describir las cualidades que identifican al docente EIB.</p>	<p>1.2.2.- Formación continua</p> <p>1.2.3.- Condiciones laborales</p> <p>1.3. Desafíos del desempeño docente</p> <p>1.3.1.- Desarrollo profesional</p> <p>1.3.2.- Relación con los agentes educativos:</p> <p>1.4. Conceptos asociados al buen desempeño docente.</p> <p>1.4.1.- Perfil del docente en EIB.</p> <p>1.4.2.-Buen docente</p> <p>1.4.3.- El docente eficaz</p> <p>1.4.4.- La buena docencia.</p>	<p>que expresan, actúan en un escenario social y cultural.</p> <p>Población y muestra</p>			
			Informantes	Cantidad	Características	
			Docentes	4	Docentes EIB con más años de experiencia laboral	
			Directores	2	Por su liderazgo y calidad de desempeño como docente y experiencia	
Especialistas	1	Por su experiencia y capacitación				

ANEXO 2

INSTRUMENTO: CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN

Título: Factores del buen desempeño del docente de educación intercultural bilingüe desde la perspectiva del propio docente.

Objetivo: Identificar los factores que sostiene el buen desempeño del docente de Educación Intercultural Bilingüe desde la perspectiva del propio docente.

Pregunta: ¿Cuáles son los factores que sostienen el buen desempeño docente de educación intercultural bilingüe desde la perspectiva de los propios docentes?

Informante: Docentes, directores y especialistas.

Categorías	Subcategorías	Preguntas	Tiempo
Desempeño docente	Factores que influyen en el desempeño docente	¿Para Ud. qué es un buen desempeño docente? [tener en cuenta las repreguntas] ¿Considera que existe gran cantidad de docentes con un buen desempeño? ¿Por qué? ¿Qué factores cree que influyen para un buen desempeño docente? ¿Qué se debe hacer para que todos los docentes logren un buen desempeño?	10 min
	Desafíos del desempeño docente	¿Qué desafíos enfrenta un docente de EIB? ¿De qué manera se puede superar los desafíos del docente de EIB? ¿Usted considera que el docente debe involucrarse en la comunidad en la que trabaja? ¿De qué manera? ¿Por qué?	10 min
El docente de EIB	Perfil del docente de EIB	¿Cómo debe ser el desempeño del docente? ¿Qué aspectos debe tomar en cuenta un docente de EIB? ¿Usted cree que el docente debe hablar una lengua originaria para su buen desempeño? ¿Qué cualidades debe tener un buen docente de EIB? [profundizar, según las respuestas] ¿Cómo debe ser la formación de un docente de EIB?	10 min
	Las políticas educativas de EIB	¿Conoce las políticas educativas sobre la EIB? ¿Cree que estas políticas son suficientes? ¿Qué hace falta para que haya una buena implementación de la EIB?	10 min

ANEXO 3

CODIFICACIÓN DE LA INFORMACIÓN RECOPIADA PREGUNTA 1 -2

Pregunta N°1¿Para Ud. que es el buen desempeño docente?	Códigos	Subcategorías
<p>Entrevistado 1. Dr. Wilfredo Quispe</p> <p>El “MARCO DEL BUEN DESEMPEÑO DOCENTE” establece cuatro dimensiones del perfil del docente. 1) preparación para el aprendizaje de los estudiantes, enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad, y desarrollo de la profesionalidad y la identidad del docente. A partir de ese marco podemos definir el buen desempeño del docente como el que hacer del docente en la educación peruana con resultados favorables según la demanda educativa. Es importante hablar del perfil profesional cuando se alude al desempeño docente. Para el caso del docente EIB, se le exige el siguiente perfil: Manejo de una lengua originaria, manejo de la pedagogía intercultural, alta autoestima, afirmación identitaria, mediador cultural y pedagógico y tiene un compromiso con la educación de la ciudadanía.</p> <p>Entrevistado 2. Dra. Charo Malú</p> <p>Bueno antes muy buenas tardes jóvenes estudiantes y también darle una bienvenida acogedora a esta Institución Educativa. Como verán esta institución educativa está focalizada como EIB, pero los docentes, padres de familia no están de acuerdo para Desarrollar en lo que es EIB. El quechua no está difundido a nivel nacional, no hay universidades que enseñen en quechua, creo que posteriormente va a llevarse. El Buen Desempeño docente en EIB: se refería siempre en cuando que el docente desde un inicio hasta el final estaría desarrollando las sesiones de clase en EIB, a la par Ustedes han palpado que no se desarrolla, uno porque coordinar bien las palabras es tan Fácil, muchos temas, muchas palabras no hay en castellano en quechua de lo que sea. Se aplica en castellano y se mezcla a la cual es confusión para el niño, lo cual le lleva al niño que no comprenda bien, pero si se desarrolla algunos temas, pero como dices el buen desempeño docente de EIB, sería bueno más bien que los docentes al dictar se haga</p>	<p>Dimensiones del perfil docente</p> <p>Perfil docente eib</p> <p>-Manejo de la Lengua originaria</p> <p>-pedagogía intercultural</p> <p>-Autoestima</p> <p>-identidad cultural</p> <p>-Compromiso</p> <p>Concepción sobre el tema principal</p> <p>Poca importancia a la lengua originaria</p> <p>concepción sobre el</p>	<p>manejo de la lengua</p>

<p>revalorar nomas las costumbres, lo que era antes pero pienso que para un buen desarrollo de estudio el niño con ese EIB un poco retrocede. Y solamente los saberes previos para la comunidad no para que salga al exterior por ejemplo en Arequipa, en lima no preguntan los saberes previos que ellos tienen, pero si se desarrolla, desarrollamos en la institución educativa como han observado se les habla, se les ayuda. Es como ejemplo como un auxiliar utilizamos la lengua para unos temas pequeñitos para que ellos nos ayuden para lograr un aprendizaje satisfactorio, pero no siempre al 100%.</p>	<p>tema principal</p> <p>contradicción con la EIB</p>	
<p>ENTREVISTADO N° 3: Felipe torres</p> <p>Buenas tardes jóvenes gracias por la entrevista y como lo dice el buen desempeño docente eso es en el aula con sus estudiantes, el docente se debe desempeñar entonces el docente es el guía él quien orienta ya no es aquel que instruye a sus estudiantes es solamente el facilitador, ve las necesidades de sus estudiantes de aprendizaje, entonces el docente eso es. Uno tiene que prepararse para desenvolverse en el aula, las sesiones, las unidades, que es la parte administrativa, a partir de ahí nace el trabajo docente en el aula.</p>	<p>Concepción sobre el tema principal.</p> <p>Importancia de la formación inicial y continua</p>	<p>importancia de la formación</p>
<p>ENTREVISTADO N° 4: Juan Rojas</p> <p>Buenas tardes de igual manera, cuando hablamos de buen desempeño docente estamos hablando de lo que es el trabajo netamente pedagógico de quien está a cargo de un grupo de estudiantes. En el cual involucra pues no lo que es el EIB, que el docente debe dominar su lengua materna, y es más los contenidos todo lo que concierne lo que es el currículo nacional</p>	<p>materiales contextualizados</p>	<p>materiales contextualizados</p>
<p>ENTREVISTADO N° 5: Javier</p> <p>Primeramente, buenas noches, mi nombre es Javier soy profesor del nivel secundaria de la comunidad nativa Potsoteni, perteneciente a la UGEL rio tambo. Gracias primeramente por esta entrevista, vamos a explicar de forma concreta y práctica. Refiriendo a la pregunta: el desempeño es el trabajo educativo que da el docente hacia los alumnos de forma práctica, con una gran confianza a los alumnos un desenvolvimiento con los estudiantes y también es trabajar de una manera apegada al contexto donde uno se desempeña como docente.</p>		<p>prepararse en la lengua</p>

ENTREVISTADO N° 6: etson

El buen desempeño docente, el MINISTERIO DE EDUCACIÓN da ciertas pautas en el marco de buen desempeño es un documento oficial del MINISTERIO DE EDUCACIÓN. Ese documento se le da a todos los docentes ya sean EIB o hispanos, si es **el buen desempeño se tiene que trabajar de acuerdo al contexto, el docente se tiene que preparar materiales de acuerdo al contexto**. Qué pasa si viene un docente que no habla la lengua originaria de los estudiantes, de nada va a servir que tenga estrategias de enseñanza si no poder comunicarse con los estudiantes y no poder llegar a ellos.

Para que haya un buen desempeño docente tiene que partir de la lengua materna de los estudiantes

ENTREVISTADO N° 7: Nancy

El buen desempeño es ser líder en una institución y conocer. El diagnóstico y los ritmos de aprendizaje como maestro.

prepararse en la lengua **materna**

materna para poder tener

un aprendizaje **esperado**

el buen desempeño es **ser**

líder

el buen docente es el

líder

Pregunta N°2. ¿Considera que existe una gran cantidad de docentes con un buen desempeño? ¿Por qué?

ENTREVISTADO N° 1: Dr. Wilfredo Quispe Huayhua

Este este problema del sistema educativo peruano que hay carencia de docentes con el perfil deseado o con buenas prácticas, los pocos **docentes con estas competencias y capacidades son muy pocos**, esos pocos no están en aulas, están como **capacitadores o directivos en alguna institución tanto en el sector privado o estatal. Muchos de esos buenos docentes han migrado a la UGEL, DRE y MINEDU y otros se fueron al extranjero. Por ejemplo, para las escuelas EIB se requieren más de 11.000 docentes con el perfil EIB es decir con buenas prácticas.**

Problemas en el ámbito

sistema educativo -

Deficiencia en la

formación docente en **eib**

-Falta de docentes en **eib**

-docentes que no

dominan la lengua

originaria

formación de los

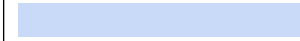
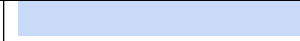
docentes de la EIB

ENTREVISTADO N° 2: Dra Charo Malú

Digamos el 50% porque no todos practicamos incluyendo a mí no, no lo practicamos 50% pero siempre hay una

la importancia de la

debilidad y fortaleza. La fortaleza es que los docentes comprenden hasta yo comprendo lo que el niño quiere



<p>expresar, pero no lo puedo decirle en su lengua materna, pero si comprendo lo que él quiere decir y tratamos. Mi persona trata de que se adecue en castellano, pero los demás docentes si lo logran hablan dominan la lengua.</p>		<p>evaluación frente a la formación del docente</p>
<p>ENTREVISTADO N° 3: Felipe torres Yo creo que sí, porque si bien se sabe que estos últimos años con eso de la evaluación que se viene ya se evaluado creo inicial y ahora supongo para el año se va a dar con primaria, entonces en vista de eso creo que todos los docentes estamos en la capacidad de y están preparados para desenvolverse en el aula, siempre con miras en las evaluaciones.</p>	<p>Buen desempeño del docente gracias a la evaluación al docente</p>	
<p>ENTREVISTADO N° 4: Juan Rojas Haber, en el plan de estudio de curricular nacional el ministerio de educación siempre ha estado en procesos de cambio permanente con las políticas educativas. No son constante si no tiene un cambio cada tres años, cuatro años, por ende, hoy nos encontramos hace pocos años con la currícula eso no favorece a lo que es el trabajo netamente del docente. Tenemos que estar docentes en permanente investigación, permanente preocupación para lo que será el proceso de enseñanza aprendizaje con el contexto donde nos encontremos eso tiene que ver mucho es el buen desempeño.</p>	<p>influencia de las políticas educativas</p>	
<p>ENTREVISTADO N° 5: Javier Para ser sincero no, pienso que 60% de docentes no tienen un buen desempeño porque primeramente no tienen una vocación de trabajo, primeramente, o en primer lugar, ellos no han escogido una carrera correcta, el desempeño del docente debe ser de una forma interesada por él como una vocación de trabajo, pienso que en ese aspecto el docente debe trabajar de manera articulada, con la comunidad educativa, y siempre en cuando ver también un producto en el trabajo del docente. Frente a los docentes que se han retirado y ahora están volviendo por paga: como sabemos estudiar en una universidad es un sacrificio, nosotros los docentes deseamos ser bien pagados, pero en si a veces el poco dinero que ganamos en nuestros trabajos no compensa con el sacrificio que hacemos, por eso mucho de los docentes dejan de elegir esa carrera y se van por el otro, pero al ver que ya subió el sueldo retornan otros, claro que</p>	<p>Características de los docentes sin vocación</p> <p>Baja remuneración a los docentes: Factores</p>	<p>la vocación de ser docente es importante</p> <p>factor económico</p>

<p>puede ser una gran oportunidad para ellos para poder asumir esa responsabilidad y darse cuenta ser educador es importante, el beneficio más grande es que estas aportando algo a tu Perú, para mi ellos al retractarse haber estudiado una profesión tan linda como es la pedagogía no. Regresar creo que lo hacen bien, porque sería en vano lo que han estudiado en la universidad los 5 años más 2 años en sacar su tesis, ser titulado, su maestría. La paga compensa con el trabajo porque nadie puede trabajar amor a la vocación de que viviríamos entonces debemos ser compensados más aún que nosotros trabajos en lugares separado de una ciudad, de nuestra familia, afecta mucho la parte afectiva del docente. Pienso que sí debe ser compensado con un sueldo accesible para que se pueda desempeñar en función a su familia.</p> <p>ENTREVISTA N° 6: ETON</p> <p>Te mentiría se hay una gran cantidad de docentes con buen desempeño, muchos dicen que soy un buen docente, pero cuando llegan al aula no lo demuestran. Creo que yo para determinar si son buenos docentes va a depender mucho de la predisposición de los docentes por mejorar su práctica pedagógica.</p> <p>ENTREVISTA N° 7: NANCY</p> <p>Si, existe</p>	<p>la importancia de la pedagogía para buen desempeño</p> <p>disposición del docente</p>	<p>la disposición del docente para aprender</p>
--	--	---