



**UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**  
**UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD**



**COMPROMISO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE PARA  
IMPLEMENTAR EL ENFOQUE DE EDUCACIÓN  
INTERCULTURAL BILINGÜE EN LA IE “FERNANDO  
BELAUNDE TERRY” DE CHAJE – ICHUÑA 2021.**

**TESIS**

**PRESENTADA POR:**

**ALAN HIPOLITO VENTURA BAUTISTA**

**PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:**

**CIENCIAS SOCIALES**

**PUNO - PERÚ**

**2023**



## Reporte de similitud

NOMBRE DEL TRABAJO

**COMPROMISO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE PARA IMPLEMENTAR EL ENFOQUE DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE EN LA IE "FERNANDO BELAUNDE TERRY" DE CHAJE - ICHUÑA 2021.**

AUTOR

**ALAN HIPOLITO VENTURA BAUTISTA**

RECuento DE PALABRAS

**14963 Words**

RECuento DE CARACTERES

**82877 Characters**

RECuento DE PÁGINAS

**88 Pages**

TAMAÑO DEL ARCHIVO

**3.5MB**

FECHA DE ENTREGA

**Sep 18, 2023 9:33 PM GMT-5**

FECHA DEL INFORME

**Sep 18, 2023 9:34 PM GMT-5**

### ● 18% de similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base c

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 2% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossr

### ● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 10 palabras)



Firmado digitalmente por ORTIZ DEL  
CARPIO Jorge Alfredo FAU  
20145496170 soft  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 18.09.2023 21:45:47 -05:00

V°B°

Firmado digitalmente por BERMEJO  
PAREDES Saul FAU 20145496170  
hard  
Motivo: Doy V° B°  
Fecha: 25.09.2023 22:48:23 -05:00

Resumen



## DEDICATORIA

A Dios, el que me ha dado fortaleza en los momentos difíciles para continuar y concluir mis estudios, a mis padres, quienes sembraron los valores de aspiración y superación personal y profesional.

A mi esposa e hijas por su apoyo incondicional y verdadero, porque a pesar de las dificultades me apoyan a alcanzar mis objetivos.

Alan.



## AGRADECIMIENTO

Quiero expresar mi gratitud a Dios, quien con su bendición llena siempre mi vida, A mi familia por estar siempre presentes y a la Universidad Nacional del Altiplano por abrirme sus puertas y permitir mi formación profesional.

*Alan*



# ÍNDICE GENERAL

**DEDICATORIA**

**AGRADECIMIENTO**

**ÍNDICE GENERAL**

**ÍNDICE DE FIGURAS**

**ÍNDICE DE TABLAS**

**ÍNDICE DE ACRÓNICOS**

**RESUMEN ..... 11**

**ABSTRACT..... 12**

## **CAPÍTULO I**

### **INTRODUCCIÓN**

**1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... 13**

**1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA ..... 15**

1.2.1. Problemas específicos..... 15

**1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN ..... 16**

1.3.1. Hipótesis general ..... 16

1.3.2. Hipótesis específicas ..... 16

**1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO ..... 16**

**1.5. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN ..... 18**

1.5.1. Objetivo general ..... 18

1.5.2. Objetivos específicos..... 18



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

<b>2.1. ANTECEDENTES .....</b>	<b>19</b>
<b>2.2. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>25</b>
2.2.1 Compromiso docente.....	25
2.2.2. Aspectos relacionados con el compromiso .....	26
2.2.3. Aspectos que permiten mejorar el compromiso laboral .....	31
2.2.4. Compromiso y profesionalidad del docente .....	31
2.2.5. El desempeño docente .....	33
2.2.6. La educación intercultural Bilingüe .....	35
2.2.7. La Cultura.....	40
<b>2.3. MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>44</b>

## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

<b>3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA .....</b>	<b>47</b>
<b>3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO .....</b>	<b>47</b>
<b>3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO .....</b>	<b>47</b>
<b>3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO .....</b>	<b>48</b>
<b>3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO .....</b>	<b>48</b>
<b>3.6. PROCEDIMIENTO.....</b>	<b>50</b>
<b>3.7. VARIABLES .....</b>	<b>50</b>
<b>3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS .....</b>	<b>51</b>



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

<b>4.1. RESULTADOS.....</b>	<b>52</b>
<b>4.2. DISCUSIÓN .....</b>	<b>71</b>
<b>V. CONCLUSIONES .....</b>	<b>73</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES .....</b>	<b>74</b>
<b>VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>75</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>78</b>

**Área:** Ciencias sociales

**Tema:** Interdisciplinariedad

**Fecha de sustentación: 04 de octubre de 2023**



## ÍNDICE DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> Porcentaje de la dimensión: Compromiso afectivo en barras .....	52
<b>Figura 2</b> Porcentaje de la dimensión: Compromiso de continuidad en barras .....	53
<b>Figura 3</b> Porcentaje de la dimensión: Compromiso normativo en barras.....	55
<b>Figura 4</b> Porcentaje de la variable: Compromiso docente en barras .....	56
<b>Figura 5</b> Porcentaje de la dimensión: Preparación para el aprendizaje en barras.....	58
<b>Figura 6</b> Porcentaje de la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje en barras.....	59
<b>Figura 7</b> Porcentaje de la dimensión: Participación en la gestión de la escuela en barras .....	61
<b>Figura 8</b> Porcentaje de la dimensión: Desarrollo profesional y la identidad docente en barras.....	62





## ÍNDICE DE TABLAS

<b>Tabla 1</b>	Cuestionario de escala de Likert, compromiso docente, se organizó de la siguiente forma: .....	51
<b>Tabla 2</b>	Niveles del cuestionario de escala de Likert, desempeño docente, se organizó de la siguiente forma: .....	51
<b>Tabla 3</b>	Frecuencia y porcentaje de la dimensión: Compromiso afectivo .....	52
<b>Tabla 4</b>	Frecuencia y porcentaje de la dimensión: Compromiso de continuidad .....	53
<b>Tabla 5</b>	Frecuencia y porcentaje de la dimensión: compromiso normativo .....	54
<b>Tabla 6</b>	Frecuencia y porcentaje de la variable: Compromiso docente .....	56
<b>Tabla 7</b>	Frecuencia y porcentaje de la dimensión: Preparación para el aprendizaje. ....	57
<b>Tabla 8</b>	Frecuencia y porcentaje de la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje. ....	59
<b>Tabla 9</b>	Frecuencia de la dimensión: Participación en la gestión de la escuela .....	60
<b>Tabla 10</b>	Frecuencia y porcentaje de la dimensión: Desarrollo profesional y la identidad docente .....	62
<b>Tabla 11</b>	Pruebas de normalidad .....	63
<b>Tabla 12</b>	Correlaciones entre compromiso afectivo e implementación de la EIB .....	65
<b>Tabla 13</b>	Correlaciones entre compromiso continuidad e implementación de la EIB .....	66
<b>Tabla 14</b>	Correlaciones entre compromiso normativo e implementación de la EIB ..	68
<b>Tabla 15</b>	Correlaciones entre compromiso docente e implementación de la EIB .....	70



## ÍNDICE DE ACRÓNICOS

MINEDU	: Ministerio de educación
IE	: Institución educativa
EIB	: Educación intercultural Bilingüe
M	: muestra
O <sub>1</sub>	: Compromiso docente
SPSS	: Statistical Package for Social Sciences (Programa Estadístico para las Ciencias Sociales)



## RESUMEN

La presente investigación se propone determinar el vínculo entre el compromiso docente y la implementación del enfoque de Educación Intercultural Bilingüe (EIB) en la IE Fernando Belaúnde Terry de Chaje - Ichuña 2021. Se asume un enfoque cuantitativo de tipo no experimental, nivel explicativo y diseño correlacional. La muestra contó con 10 educadores. Asimismo, luego de obtener los resultados, se llegó a determinar la correlación entre el compromiso docente y desempeño docente, con un valor de 0.806 siendo una correlación alta, de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman. Siendo el objetivo determinar la relación entre el compromiso y desempeño docente para implementar la EIB en la IE Fernando Belaunde Terry de Chaje. La conclusión a la que se propone arribar la investigación es conocer y comprobar el nivel de compromiso docente y cómo éste permite la implementación del enfoque de Educación Intercultural Bilingüe (EIB).

**PALABRAS CLAVE:** compromiso docente, desempeño, cultura, educación, interculturalidad.



## ABSTRACT

This research aims to determine the link between teaching commitment and the implementation of the Bilingual Intercultural Education (EIB) approach at the IE Fernando Belaúnde Terry de Chaje - Ichuña 2021. A quantitative approach of a non-experimental type, explanatory level and correlational design is assumed. The sample had 10 educators. Likewise, after obtaining the results, the correlation between teacher commitment and teacher performance was determined, with a value of 0.806 being a high correlation, according to Spearman's correlation coefficient. The objective being to determine the relationship between the commitment and teaching performance to implement the EIB in the IE Fernando Belaunde Terry de Chaje. The conclusion that the research proposes to reach is to know and verify the level of teacher commitment and how this allows the implementation of the Bilingual Intercultural Education (EIB) approach.

**Keywords:** teacher commitment, performance, culture, education, interculturality.



# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El Perú es plurilingüe, pluricultural y multiétnico, lo que constituye una diversidad cultural y lingüística; además de ello, destaca por su alta densidad ecológica, geográfica y bio-genética. La diversidad en los últimos años está siendo valorada positivamente; sin embargo, aún quedan brechas por cerrar y comprender las diferentes cosmovisiones culturas, costumbres, tradiciones, arte, religiosidad y lenguas originarias de las culturas Andino-Amazónicas, en particular de las culturas locales de los Andes. El aspecto de la interculturalidad en nuestra región está relacionado con el problema de las relaciones indígenas y la aceptación de las prácticas culturales, y a partir de este análisis surge la noción de interculturalidad de la que deriva la educación intercultural, la cual apareció en las ciencias sociales hace tres décadas atrás.

Al ingresar al bicentenario, el Perú aún tiene serios problemas que afectan las instituciones educativas y, desde luego, el aprendizaje del estudiantado. La política nacional para implementar el enfoque intercultural, se ha puesto en el currículo nacional y otros documentos normativos, sin embargo, existe ausencia de acciones específicas. Otro aspecto que se ha dejado de lado es el relacionado a la diversidad cultural de los pueblos originarios que en algunos contextos lo ubican como un problema, una dificultad para el progreso.

El Plan Nacional de Educación Intercultural (2016), en el aspecto diagnóstico, avances y retos al 2021, admite que en el Perú hay 55 pueblos indígena-originarios que hablan 47 lenguas. El censo del 2007, realizado por el INEI, menciona que cerca de 4045713 personas aprendieron hablar en alguna lengua originaria, es decir el 16% del



total de los peruanos. La población indígena concentra desigualdad económica y social, a falta de la aplicación de políticas que impulsen la interculturalidad desde el campo educativo. Según el informe del Banco Mundial (2021) sostiene que, la incidencia de pobreza es de 29 % en la sierra y 27% en la selva. El impacto de las políticas relativas al aprendizaje estudiantil afecta directamente a la calidad educativa, el informe de la Unidad de medición de la calidad (2019) muestra que en la zona rural existe un 13,5% de estudiantes que se halla en el nivel inicial de lectura, mientras que un 64,1% del área de matemáticas se halla en el mismo nivel.

A partir del año 2002 se reconoce en el Perú la política de EIB mediante la Ley N° 27818. La implementación de la política fue orientada a las instituciones educativas rurales; a pesar de tener un respaldo de marco legal normativo y diversas capacitaciones dirigidas a los maestros desde el ente rector como es el Ministerio de Educación, aún no se encuentra un nivel de impacto trascendental para el fortalecimiento y vigorización de una educación de carácter intercultural bilingüe en correspondencia a la cosmovisión y cultura local de las I.E. rurales.

El compromiso docente es fundamental para impulsar las políticas del MINEDU, las cuales se traducen en acciones y planificaciones a mediano y corto plazo, ello conlleva analizar un problema que está relacionado con los desempeños y la práctica docente en los diferentes desempeños.

En el contexto local, la I.E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – Ichuña evidencia dentro del desempeño de los docentes poco compromiso para asumir el enfoque intercultural, y las políticas para fortalecer la cultura local, valorando la diversidad cultural, basados en la cosmovisión y la relación con la cultura local. El componente compromiso docente está relacionado con la dimensión profesional que se observa en el actuar o desempeño de los docentes de básica regular, los cuales muestran identidad y



profesionalismo; dos aspectos que forman parte de la buena labor docente. El profesor afirma su identidad profesional en el actuar cotidiano, en un primer momento interviene la reflexión de la práctica docente, toma decisiones, se apropia de los fundamentos pedagógicos, incluyendo principios y el proceso regular de las políticas educativas.

En la práctica de los docentes se observan algunos factores que afectan la implementación del enfoque intercultural en la I.E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – Ichuña, hasta la actualidad la política de E.I.B. no se ha implementado debido a varios factores. En primer lugar, la escasa o nula formación en E.I.B. que caracteriza a la mayoría de maestros que laboran en dichas zonas. También influye la apatía de muchos maestros que no ponen en práctica lo aprendido en las capacitaciones que ofrece el MINEDU.

Otro factor es el nulo manejo de lenguas originarias de muchos maestros lo cual les dificulta, por ejemplo, el uso de los materiales a ser usados en la E.I.B. o al momento de aplicar las estrategias de enseñanza-aprendizaje. Por último, está el poco compromiso que muestran los maestros para la implementación de la E.I.B. que implica un manejo por lo menos básico de la cosmovisión local con todo lo que ella encierra.

## **1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

¿En qué medida se relaciona el compromiso y el desempeño docente para implementar la E.I.B. en la I.E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – 2021?

### **1.2.1. Problemas específicos**

¿En qué medida se relaciona entre el compromiso afectivo y el desempeño docente para implementar la E.I.B. en la I.E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – Ichuña 2021?



¿Cuál es la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente para implementar la E.I.B. en la I.E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – Ichuña 2021?

¿En qué medida se relación que existe entre el compromiso normativo y docente para implementar la E.I.B. en la I.E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – Ichuña 2021?

### **1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **1.3.1. Hipótesis general**

Existe relación directa y significativa entre el compromiso y el desempeño docente en la implementación del enfoque de E.I.B. en la I.E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – Ichuña 2021.

#### **1.3.2. Hipótesis específicas**

Existe relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente para implementar la E.I.B. en la I.E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – Ichuña 2021.

Existe relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente para implementar la E.I.B. en la I.E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – Ichuña 2021.

Existe relación directa entre el compromiso normativo y docente para implementar la E.I.B. en la I.E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – Ichuña 2021.

### **1.4. JUSTIFICACIÓN DEL ESTUDIO**

La investigación tiene como propósito determinar la relación entre el compromiso y el desempeño docente para implementar la EIB en una institución de zona rural, en el





distrito de Ichuña, el estudio permite comprender las razones por las cuales aún no se tiene avances significativos en cuanto a la implementación de la EIB.

Desde el punto de vista teórico, el estudio muestra el análisis de las definiciones y conceptos sobre el compromiso afectivo, la cual es una de las dimensiones que genera reflexión y debate en el campo de la educación. Asimismo, se confronta con prácticas y la teoría con la finalidad de comprender la relación entre la variable de investigación. La investigación refuerza los aportes teóricos de Meyer y Allen (1991), en donde la orientación afectiva que tiene el empleado por la institución es considerada como un elemento de identidad hacia la organización. Siendo una base para comprender su relación dentro de las decisiones del docente.

En el plano de la práctica, permite conocer el fondo de la variable de estudio, y proponer estrategias para implementar la EIB en un contexto rural, el estudio aporta a las ciencias de la salud y educación. Asimismo, nos permite comprender que, el compromiso afectivo, de continuidad y normativo son elementos a tomarse en cuenta para un proceso de monitoreo y evaluación al docente de aula.

Desde el plano metodológico, la investigación nos propone el método para determinar la correlación, al mismo tiempo que dispone los procesos para confirmar los resultados como válidos y confiables. En cuanto a la construcción del instrumento 2, está diseñado para recoger aspectos relacionados a la EIB, de esta forma intenta traducir los desempeños de los docentes que trabajan en la zona rural, y recoge las acciones que emplean para implementar el enfoque intercultural Bilingüe.



## **1.5. OBJETIVO DE LA INVESTIGACIÓN**

### **1.5.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre el compromiso y el desempeño docente para implementar la E.I.B. en la I.E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – Ichuña 2021.

### **1.5.2. Objetivos específicos**

Describir la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente para implementar la E.I.B. en la I.E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – Ichuña 2021.

Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente para implementar la E.I.B. en la I.E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – Ichuña 2021.

Definir la relación que existe entre el compromiso normativo y docente para implementar la E.I.B. en la I.E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – Ichuña 2021.



## CAPÍTULO II

### REVISIÓN DE LITERATURA

#### 2.1. ANTECEDENTES

##### **Contexto Internacional**

Da Bernabei (2017) en su artículo sobre E.I.B. en Venezuela, en la zona rural del Valle del Cauca, parte de la idea de que la E.I.B. implica, en primer lugar, un espacio en el cual es de suma relevancia, en procesos de enseñanza-aprendizaje, el factor cultural, sobre todo tratándose de comunidades en las que interactúan diversas expresiones culturales. Por lo cual es función del Estado el implementar políticas que proporcionen el debido reconocimiento, en materia educativa, a cosmovisiones distintas, assimilarlas e incluirlas dentro del programa escolar en forma transversal. El artículo, por otro lado, reflexiona sobre el esquema de E.I.B. aplicado en Venezuela, se pregunta si funciona de acuerdo al concepto de interculturalidad bajo la óptica crítica y/o funcional, considerando la confluencia de poblaciones indígenas y no indígenas dentro del conglomerado nacional, puesto que la enseñanza que se brinda a las comunidades indígenas pareciera hallarse en situación conflictiva con los fundamentos del mismo Estado.

Asimismo, Tito (2009), en su tesis *“La interculturalidad en el proceso de formación docente de EIB en el INSPOC”* de la Universidad Mayor San Simón de Cochabamba-Bolivia, concluyó que la interculturalidad que se halla en el imaginario de quienes dinamizan la actividad educativa es funcional a la estructura del Estado nacional puesto que no cuestiona ni propone cambios profundos a pesar de su discurso sobre la diversidad, el cual invisibiliza el problema y tiende al sostenimiento de las relaciones sociales de dominación colonial.



Por otro lado, Marileo (2013), en su trabajo sobre la E.I.B. en Chile, concluyó que esta educación implica un abordaje con respecto a la sociedad actual y el modo en que se articulan conceptos claves como la pluralidad, la tolerancia, la democracia, etc., todo lo cual está vinculado al quehacer nacional tanto al sector gubernamental como a la sociedad civil. También incidió en la diversidad que caracteriza nuestras sociedades sometidas a cambios constantes, por lo que ha habido y hay tensiones al momento de definir las identidades nacionales. Luego de explicitar las dificultades que tuvo al elaborar su tesis a causa de los prejuicios existentes, señaló que los factores que apuntalaron a la introducción de la E.I.B. en Chile tuvieron como trasfondo la ausencia de políticas educativas de este tipo durante la década de los 80 e inicios de los 90 cuando en el mundo muchos países las iban aplicando, hubo una progresiva disminución del uso de idiomas originarios en desmedro del castellano que se impuso como idioma hegemónico, del mismo modo la transmisión de conocimientos ancestrales de poblaciones como la mapuche se vio seriamente afectada a causa del proceso de chilenización que muchas veces apeló a la fuerza. Sin embargo, en las últimas tres décadas las organizaciones mapuches y aymaras han avanzado en sus reclamos al punto de lograr que el Estado chileno implemente políticas de E.I.B.

Finalmente, el autor concluyó que fue la presión de la población mapuche especialmente la que determinó los cambios que se ha operado en Chile, esta lucha empezó desde 1993 y desembocó en la adopción de políticas de E.I.B. por parte del Estado que con los años se fueron consolidando debido a la presencia de actores mapuches en la estructura estatal, sea como funcionarios públicos en el área educativa o como docentes, algo que supone un avance importante, pero que aún se encuentra lejos de resolver el problema de la discriminación que padecen las poblaciones indígenas.



Por otro lado, Barragán y Guanolema (2012), en su investigación sobre la E.I.B. como factor de revitalización cultural en la comunidad de Pardo Troje, provincia de Chimborazo - Ecuador, concluyeron que la E.I.B. constituye una herramienta fundamental para la revaloración de la identidad cultural en los niños de dicha comunidad indígena, siendo obligación del Estado el proporcionar especial atención a las falencias para corregirlas e implementar novedosas propuestas para reforzar lo avanzado.

### **Contexto Nacional**

Ccahuana (2020) en su estudio titulado “La práctica pedagógica intercultural en el nivel inicial de la comunidad de Paucartambo – Cusco” describió minuciosamente dichas prácticas y concluyó que son eminentemente positivas porque coadyuvan al aprendizaje integral el cual comprende la integración de lenguas originarias y el trabajo adecuado acorde al contexto cultural, social y ambiental, con el uso de herramientas pedagógicas oportunas y con la imprescindible participación de los involucrados en la tarea educativa para el logro óptimo de prácticas de E.I.B.

Por su parte, Leon y Sante (2019) implementaron la EIB en la 56101 de K’arhui, en la provincia de Canchis – Cusco. Los investigadores se plantearon como objetivo general: Describir a la Educación Intercultural Bilingüe en la institución educativa N° 56101 de K’arhui del distrito de Pitumarca, provincia de Canchis- Región Cusco. Su metodología de trabajo asumió un diseño no experimental: descriptivo simple, Los cuales llegaron concluir que, de acuerdo a los resultados verificados, la práctica intercultural bilingüe aplicada a dicha institución es apropiada, tomando en cuenta las competencias tanto de docentes como de estudiantes, destacaron, asimismo, los aspectos positivos de la E.I.B. y señalaron que hay otros por mejorar.



Otro aporte es el de Carreón y Cornejo E. (2017), ellos hicieron un estudio sobre la implementación de la E.I.B. mediante Redes Educativas Rurales (2011 al 2015) en Huallatiri – Puno. Concluyeron lo siguiente:

1. A pesar de que la E.I.B. constituye una política pública puesta en funcionamiento hace muchos años, y siendo la educación rural parte de la agenda educativa desde los años 70, no ha sido plenamente implementada en el Perú.

2. Recién desde fines del año 2011 se implementó una política en E.I.B. a través de redes educativas rurales, de esto se desprenden los factores que a continuación se describe:

El factor socio-político, es decir la obligación de proporcionar educación de calidad, gratuita y bajo el concepto inclusivo tomando en cuenta la diversidad cultural que caracteriza al Perú, con el firme propósito de eliminar la inequidad y la exclusión de niños y adolescentes de las zonas rurales, a los que el Estado debe proporcionar apoyo para el desarrollo de sus capacidades con la implementación de políticas de E.I.B. Afortunadamente ha sido el mismo presidente quien, en su momento, ha tomado las riendas en este rubro.

El factor presupuestal, es indudable que la materialización de políticas de E.I.B. requiere de recursos financieros, por ello el año 2012 se triplicó el presupuesto del año anterior, siendo incrementado al año siguiente.

El factor técnico y normativo, se contó con un equipo técnico especializado en redes educativas rurales, el cual trabajó de la mano con el MINEDU de acuerdo al marco normativo existente.

Ordoñez, (2013), en su trabajo titulado “*El derecho a la educación intercultural bilingüe de las comunidades nativas del Perú*”, sostuvo que si bien el marco jurídico de la E.I.B. contempla la conservación cultural de las comunidades, en cambio en la



normativa constitucional no hay disposiciones que regulen este derecho de forma expresa. Concluyó, además, que la E.I.B. por no hallarse taxativamente regulado en la Constitución vigente, no estaría considerado como un derecho constitucional, lo cual afecta la aplicación de estas políticas en favor de la educación intercultural que debe aplicarse a las comunidades nativas, siempre teniendo presente que es obligación del Estado su protección.

Por último, Medina (2015), en su libro sobre la filosofía intercultural en la educación identificó los fundamentos que rigen toda E.I.B., luego realizó la contrastación de dichos fundamentos al momento de aplicarse en la región Junín. Usando hermenéutica, analizó, además, los principios epistémicos subyacentes dentro de la filosofía de la interculturalidad, finalmente concluyó que dichos fundamentos puestos en práctica en la región Junín, son elementales e imprecisos.

### **Contexto Local**

En el contexto local Pino, Eulalia (2010) en su investigación titulada: "El Enfoque comunicativo Textual en el aprendizaje de la comprensión lectora y producción de textos literarios en niños y niñas bilingües del V Ciclo de las I.E.P. medio urbano de Azángaro", desde este contexto, se propone que el tratamiento del quechua como segunda lengua en contextos urbanos como en Azángaro, se trabaja a nivel de lecto escritura y no de oralidad con el proceso de interrogación de textos y enfatizar en el alfabeto del quechua propiamente dicho, uno que no sabe hablar el quechua no puede directamente iniciar en la comprensión de textos, necesariamente se tendrá que desarrollar la oralidad, que el Ministerio de Educación propone; en cambio, en niños que hablan y entienden el quechua el desarrollo de textos es más fácil, según la metodología propuesta.

Por tal razón, se plantea la interrogante de investigación: ¿Cuál es el efecto que produce el Enfoque Comunicativo Textual en el aprendizaje de la comprensión lectora y



producción de textos literarios en quechua, en niños y niñas bilingües del V Ciclo de las I. E. P. medio urbano de Azángaro, en el tercer trimestre del año escolar 2008?, el propósito del presente enunciado radica en la descripción del problema que en su amplitud se explica el por qué se arriba a tal problema.

Asimismo, Huanca, Jesús (2018) de la universidad nacional del altiplano, y cuyo título es: Perspectivas del enfoque intercultural en el desarrollo de las competencias ciudadanas en el Currículo Nacional, llegó a las siguientes conclusiones. La investigación se realizó desde el paradigma hermenéutico y se enmarcó metodológicamente desde un enfoque cualitativo. El Diseño fue de tipo hermenéutico y propositivo. El documento de análisis fue el Currículo Nacional de la educación básica del Perú y sus respectivos Programas Curriculares. Los instrumentos para la recolección de información fueron tres guías de análisis documental: el primero para analizar la perspectiva del enfoque curricular, el segundo para analizar las limitaciones del enfoque intercultural y el tercero para proponer modificaciones a los perfiles, competencias y capacidades. La validez de los instrumentos de investigación se realizó a través de juicio de expertos. Los principales resultados de la investigación fueron: Los perfiles de egreso de la educación básica tienen escasa orientación en la formación de personas para una ciudadanía mundial.

Por último, la tesis presentada por Mamani (2000), tiene como título "actitud de los alumnos, profesores y padres de familia, frente a la educación bilingüe intercultural", se realizó dentro de la problemática educativa en el segundo ciclo de educación primaria bilingüe, en el contexto aimara - castellano de la zona Sur del departamento de Puno, ya que, la educación bilingüe en Puno se viene aplicando más de 20 años; en los centros educativos unidocentes, multigrado y polidocentes. En el primer capítulo se consideró los aspectos metodológicos y el marco teórico-conceptual; siendo el primer punto está referido a conocer el problema de la investigación, "la actitud negativa de los alumnos,





profesores y padres de familia, frente a la educación bilingüe intercultural aimara y castellano(' y como hipótesis de trabajo se planteó que, "la actitud de algunos alumnos, profesores y padres de familia, frente a la aplicación de educación bilingüe intercultural es negativa, porque influyen las diversas causas directa o indirectamente".

## **2.2. MARCO TEÓRICO**

### **2.2.1 Compromiso docente**

La ética profesional ha buscado involucrar a los profesionales en el desempeño de sus labores una vez que completan su formación académica. Sin embargo, la realidad en las diferentes instituciones no siempre refleja esta dinámica. En el ámbito educativo, por ejemplo, los docentes se gradúan de diversas instituciones de formación, lo que destaca la importancia de promover el compromiso docente desde la etapa inicial de su formación.

De acuerdo con Davis y Newstrom (2001), el compromiso laboral se refiere a la medida en que un empleado reconoce y se involucra activamente en los aspectos relevantes de una organización en la que trabaja, dando como señal su participación activa (p. 45). Para asumir compromisos o comprometer a los docentes en sus tareas según las necesidades encontradas, es vital que la forma de organización dinamice a todos los integrantes.

Robbins (2009) indica que, el compromiso laboral es un estado en el cual un empleado se identifica con una organización en particular y con sus metas y desea mantenerse en ella como uno de sus miembros (p. 34). La reforma educativa aplicada en el Perú ha revelado la urgencia de contar con profesionales de la enseñanza capacitados, con mentalidad positiva, preparados en el manejo de herramientas audiovisuales y dispuestos a trabajar en equipo.



Choi y Tang (2009) proponen que, el compromiso es más que simplemente cumplir con las responsabilidades laborales. Lo definen como un vínculo psicológico profundo que va más allá de las obligaciones formales y que impulsa a las personas encargadas de educar a actuar de manera proactiva y comprometida (p. 56). Este compromiso se manifiesta a través de la dedicación, el entusiasmo y los esfuerzos adicionales que realizan en beneficio de su labor educativa. Además, sugieren que el compromiso es un proceso dinámico que puede influir en el bienestar personal, la satisfacción laboral y la calidad de la enseñanza. el compromiso implica una conexión emocional y una motivación intrínseca que lleva a los educadores a esforzarse y actuar en congruencia con sus valores y metas educativas.

Meyer y Allen (1991) conceptualizan el compromiso como un estado psicológico complejo en el cual los individuos experimentan una conexión profunda y significativa con la organización en la que trabajan. Este estado se caracteriza por un sentido de pertenencia, identificación y lealtad hacia la organización. (p. 74). El cual está ligado a los componentes afectivo, continuo y normativo, es decir a una conexión emocional, a una obligación asociada y por último, a la normatividad a la cual debe acogerse y cumplir.

### **2.2.2. Aspectos relacionados con el compromiso**

Para Meyer y Allen (1991) existen tres dimensiones que sirven para analizar el compromiso docente:

#### **Compromiso afectivo**

Es el que abarca los lazos emotivos que el trabajador logra desarrollar para con su institución, los cuales se sustentan en la satisfacción de necesidades y



expectativas, cuyo logro hace que el trabajador se sienta orgulloso de pertenecer a la entidad.

El compromiso afectivo según Meyer y Allen (1991), el compromiso afectivo se refiere a una conexión emocional que siente el empleado hacia la organización. Es una fuerza interna que identifica al individuo con la organización y tiene un impacto directo en su participación e involucramiento emocional con la misma (p. 45). En este sentido, dicha dimensión está ligada a la manifestación emocional que describen los miembros de una organización por ser parte importante de ella y que sienten la necesidad de contribuir al éxito de la organización precisamente porque sienten un fuerte apego por esta.

Según Arias, Varela, Pineda y Quintana (2003), el compromiso afectivo se refiere a los vínculos emocionales que las personas establecen con una organización. Este tipo de compromiso refleja un apego emocional hacia la organización, basado en la satisfacción de necesidades, especialmente las psicológicas, y en la percepción de que se cumplen sus expectativas (p. 57). Aquellos que experimentan compromiso afectivo disfrutan de su permanencia y se sienten orgullosos de pertenecer a la organización.

Según Rivera (2010), el compromiso afectivo implica una conexión profunda de emociones, sentimientos y valores que se extiende a la familia, considerada como el núcleo fundamental de la sociedad y base de nuestro desarrollo personal, experiencias y aprendizajes (p. 67). En este sentido, la organización debería contar con un sistema de políticas que ayuden a los colaboradores a mantener un adecuado equilibrio entre su vida personal y familiar, y así lograr desarrollar emociones importantes que involucran al colaborador y a su vez implica,



que a la organización se le considere como una familia en la que se desarrollan emociones positivas.

Se puede decir entonces que el compromiso afectivo está relacionado intrínsecamente con el apego a la organización, dado que el trabajador no siente el deseo de salir de la empresa porque la siente parte de su vida, mostrando un sentido de pertenencia que crece en relación a la satisfacción laboral que le genera la entidad por los beneficios que se perciben de esta, lo que conduce a incrementar su lealtad y a su vez compensar y retribuir con trabajo y compromiso todo lo bueno que ha recibido de ella.

### **Compromiso de continuidad**

Implica el deseo de continuar en la organización, puesto que existen pocas oportunidades de encontrar nuevos trabajos, asumiendo el supuesto de que se renuncie laboralmente; por tanto, el vínculo se justifica en el hecho de la inversión de tiempo y esfuerzo, es así que el dejar la entidad implicaría perder todo; en resumen, se incrementa su apego con la institución, debido a las pocas oportunidades de trabajo en el mercado.

Rivera (2010) destaca que el compromiso afectivo implica el reconocimiento por parte de la persona de los diversos aspectos involucrados en su relación con la organización. Esto incluye considerar los costos financieros, físicos y psicológicos asociados con su compromiso, así como las oportunidades potenciales de encontrar otro empleo en caso de decidir renunciar a la organización (p. 67). Es decir, el colaborador se siente conectado emocionalmente con la organización debido a la inversión de tiempo, dinero y esfuerzo que ha realizado en ella. Esta conexión emocional hace que sea difícil para el colaborador dejar la organización, ya que percibe que perdería mucho. Además, si el colaborador cree



que las oportunidades fuera de la organización son limitadas, es más probable que se apeguen aún más a la empresa.

De forma similar, Meyer y Allen citados por Rivera (2010) manifiestan que, las inversiones y alternativas son dos grupos de variables que influyen en el desarrollo y se ve influenciado por las inversiones que una persona ha realizado en la organización, como tiempo, esfuerzo y recursos, así como por las alternativas disponibles fuera de la organización, como oportunidades de empleo en otras empresas. (p. 74). Es decir, los esfuerzos y sacrificios, forman parte de lo que el trabajador invierte por desempeñarse en una determinada organización y también analiza las opciones o alternativas que tiene para abandonar su puesto. Se evidencia que entre el trabajador y la empresa no existe un vínculo afectivo sino de conveniencia, pues este compromiso está supeditado sólo a intereses particulares.

### **Compromiso normativo**

Muchas personas se comprometen con su organización por las ligas afectivas que la unen a ella, también hay muchas otras en las que su compromiso responde a razones normativas y morales en las que el individuo siente el deber de cumplir a cabalidad las funciones.

Para Meyer y Allen (1991) mencionan que el compromiso normativo es aquel grado en que un individuo siente, una obligación de carácter moral a pertenecer y permanecer en la organización (p. 87). Se responde así a una presión ética en que la persona cuestiona si salir de la institución es lo correcto para ella y para su organización. La respuesta siempre se enmarcará en lo que se considere moralmente bueno más allá del deseo propio.

De acuerdo con Bayona et al. (2007), el compromiso se entiende como la perspectiva personal de las personas de mantenerse en una organización porque



consideran que es lo correcto. Esto está relacionado con el sentimiento de obligación que experimenta el individuo para continuar siendo parte de esa organización o institución (p. 6). En otras palabras, el compromiso implica una convicción interna de que es adecuado y necesario seguir formando parte de la organización, y se fundamenta en un sentimiento de responsabilidad y lealtad hacia la misma.

Por otro lado, el compromiso organizacional según McDonald y Makin (Citado por Montoya 2014), es definido como:

“el sentimiento de obligación de los trabajadores de permanecer en la organización, esto también hace referencia a las normas sociales que deben seguir para que una organización marche bien”. Desde esta perspectiva, la persona asegurará su permanencia en la organización porque socialmente es lo correcto y su compromiso será incondicional al momento de contribuir al éxito de ésta; aunque lo que lo una a ella no sea un compromiso afectivo (p. 12).

En síntesis, el compromiso normativo es el grado de sentimiento y obligación que el individuo siente por permanecer en una organización por razones morales y normativas. Las personas con este tipo de compromiso sienten la necesidad de retribuir con su permanencia y buen desempeño la oportunidad laboral e incentivos que la organización le haya ofrecido en algún momento.

Según Arias (2010), el compromiso normativo se refiere a la creencia en la lealtad hacia la organización, basada en un sentido moral. Esta forma de compromiso surge cuando los empleados reciben beneficios como capacitaciones, pago de estudios u otros, lo que genera un sentido de reciprocidad con la institución (p. 74). El compromiso normativo se basa en el sentido de deber y reciprocidad,



impulsando a los empleados a mantener una lealtad y compromiso con la organización.

### **2.2.3. Aspectos que permiten mejorar el compromiso laboral**

Chiavenato (2008) propone ciertas claves a ser consideradas por la directiva de una organización con el fin de mejorar el compromiso del personal:

- a) El personal debe sentirse valorado. Los directivos tienen que estar convencidos de que el reconocimiento del esfuerzo de los trabajadores en favor de la organización, produce en ellos una serie de emociones positivas, esto indudablemente aumentará la energía del personal con la consecuente subida del desempeño laboral.
- b) Aumentar la confianza. Cuando el personal sienta que puede confiar en la organización, se habrá dado un paso importante para el logro de metas propuestas, pues el personal sentirá que trabaja en un ambiente de plena confianza.
- c) Fomentar el entusiasmo. Es una de las prioridades, pues el entusiasmo del personal provocará el incremento de esfuerzo para alcanzar las metas trazadas.
- d) Empoderar. Un buen directivo delega, es lo que genera que el personal empatice con la organización y sienta que tiene el respaldo para tomar decisiones, asumir responsabilidades y retos que aporten al logro de las metas (p. 78)

### **2.2.4. Compromiso y profesionalidad del docente**

Según las ideas expuestas por Tang y Choi (2011), el compromiso del docente se manifiesta a través de un desempeño pedagógico adecuado, donde el profesor se involucra plenamente en su tarea. Esto implica que los profesores estén



dedicados y muestren una pasión por la enseñanza (p. 56). En otras palabras, el compromiso del docente se refleja en su entrega y dedicación a su labor, así como en su entusiasmo por transmitir conocimientos y guiar a sus alumnos en su proceso de aprendizaje.

Según lo expresado por Nias (1981), se destaca la relevancia del compromiso en la labor docente. Ser un docente auténtico implica adoptar una actitud de compromiso y dedicación hacia la educación, colocando en un lugar prioritario el bienestar de la escuela y los estudiantes, por encima de los intereses personales (p. 34). En otras palabras, se subraya la importancia de tener una implicación activa y responsable en la enseñanza, mostrando una preocupación genuina por el desarrollo y el éxito para los estudiantes.

Según Day (2007), el compromiso docente se destaca como un elemento crucial que influye en los resultados del aprendizaje de los estudiantes. Existe una conexión directa entre el compromiso del docente y su desempeño profesional en términos de dominio de la disciplina, diseño de estrategias de enseñanza, valores morales, entre otros aspectos. Estos elementos tienen un impacto significativo en los alumnos y en su proceso educativo (p. 254). En otras palabras, el compromiso docente se considera fundamental para generar un ambiente de aprendizaje efectivo y para influir positivamente en el desarrollo académico y personal de los estudiantes.

Atak (2011) señaló que el compromiso docente puede ser dividido en tres aspectos fundamentales: el compromiso con la organización, el compromiso con la profesión de la enseñanza y el compromiso con el aprendizaje de los estudiantes (p. 89). Estos tres aspectos están estrechamente vinculados con las acciones pedagógicas y organizativas que los docentes llevan a cabo en su labor.





Por último, Day y Qing (2010) precisaron que existe una especie de identidad profesional del docente cuando se habla de compromiso, por lo que éste actúa de forma coherente y se articula de acuerdo a las directivas emanadas por la entidad educativa estatal, logrando realizar un trabajo más que eficiente (p. 83). En otras palabras, el compromiso docente abarca no solo el compromiso con la institución educativa en la que trabajan, sino también con su rol como profesionales de la enseñanza y con la responsabilidad de promover el aprendizaje y desarrollo de los estudiantes.

El compromiso se desprende, cuando se atiende y es coherente a las necesidades y demandas de un determinado contexto, para ello, es necesario diagnosticar y organizar al personal, para que luego brinde un servicio educativo que cumpla con regular y atender las necesidades de los usuarios.

#### **2.2.5. El desempeño docente**

Hacer referencia al desempeño implica la realización de acciones y tareas que son asumidas como parte de una función o compromiso. Según Robbins (2009), el desempeño se define como el nivel de logro que alcanzan los líderes de una organización, en este caso aplicado al ámbito escolar, teniendo en cuenta las responsabilidades inherentes al puesto que ocupan (p. 23). En otras palabras, el desempeño implica el cumplimiento de las expectativas y exigencias de un rol específico, con el objetivo de lograr resultados exitosos en la gestión y dirección de una organización educativa.

Davenport (2000), por su parte, lo definió como el grado de ejecución que es capaz de alcanzar un empleado o trabajador, dentro de la escuela, durante la consecución de los objetivos asignados y de acuerdo a los tiempos establecidos (p. 34). Es importante que todo docente logre marcar sus objetivos en un tiempo



establecido, siendo capaz de alcanzarlos al finalizar el periodo de educación. Para ello, se requiere identificar quienes tienen aquellos desempeños que ayuden para los propósitos que se plantea al sistema.

### **Dimensiones del desempeño docente**

El Minedu (2015) identifica cuatro dimensiones que sirven para el análisis del desempeño docente. El primero se vincula con la preparación para la enseñanza, el segundo describe el desarrollo de la enseñanza en el aula, el tercero aborda la articulación con los padres de familia y con la comunidad educativa, y el cuarto abarca la identidad docente y el desarrollo de su profesionalidad. A continuación, desglosamos los tres aspectos:

**Preparación para el aprendizaje de los estudiantes:** Comprende la preparación del desarrollo pedagógico mediante la elaboración de un programa curricular, unidades didácticas y sesiones de aprendizaje bajo la óptica de la interculturalidad. Requiere, además, un conocimiento de aspectos culturales, sociales y cognitivos del estudiantado, así como la correcta aplicación de los contenidos pedagógicos, estrategias de enseñanza, selección de materiales educativos y evaluación del aprendizaje.

**Aprendizaje de los estudiantes:** Toma en cuenta un enfoque idóneo que incluya la valoración de la diversidad cultural en todas sus expresiones. Requiere de los docentes amplio compromiso, manejo de contenidos y actitud motivadora.

**Ser partícipe de una escuela articulada a la comunidad:** Alude al acto de participar en la gestión de la escuela bajo una mirada democrática con tendencia al proceso de articulación de la comunidad educativa mediante una efectiva comunicación, dentro de un favorable clima institucional. También engloba el respeto a la comunidad, a sus valores y a su idiosincrasia.



**Desarrollo profesional e identidad docente:** Es aquello que caracteriza la formación de la comunidad docente. Incluye un repensar sobre la labor pedagógica, la de colegas, el trabajo grupal o colaborativo en aras del desarrollo profesional. (p. 25 – 26).

#### **2.2.6. La educación intercultural Bilingüe**

Colin (1993) menciona que la Educación Intercultural Bilingüe (EIB) se ha implementado en la educación de los pueblos indígenas en América Latina, aunque aún queda mucho por progresar. Esta forma de educación se considera relevante para abordar las necesidades étnicas y culturales de las comunidades indígenas, ya que promueve el desarrollo autodeterminado y facilita una educación inclusiva (p. 219). Se reconoce como una estrategia valiosa para garantizar una educación que responda a la diversidad cultural y lingüística de los pueblos indígenas, permitiéndoles participar de manera activa y significativa en su propio proceso educativo.

En relación a este tema, Godenzzi (2001) argumenta que, a lo largo de su historia, el Perú ha sido un país caracterizado por su diversidad lingüística y cultural. Inicialmente, estuvo habitado por una variedad de pueblos indígenas, pero posteriormente experimentó la invasión europea, lo que resultó en la desaparición de numerosas sociedades indígenas. (p. 47). El Perú se ha caracterizado por su historia multicultural y la interacción entre diferentes grupos étnicos, lo cual ha dejado una huella significativa en la composición social y cultural del país

Como resultado de las relaciones de poder entre distintas sociedades, se produjo una estratificación social y el surgimiento de un grupo dominante. Esto ha llevado a la exclusión y discriminación de expresiones culturales minoritarias, especialmente en los ámbitos cultural y lingüístico. Por ello, es necesario



implementar políticas de interculturalidad lingüística que se ajuste a la naturaleza multicultural del Perú, es fundamental el rol del Estado, su deber es fomentar la convivencia pacífica con el respeto por la diversidad cultural, partiendo por la implementación de adecuadas políticas para la educación intercultural.

Bernabé (citado por López y Pérez, 2013) por último, argumenta que la educación intercultural es el compromiso con la diversidad existente en las I.E. de las zonas rurales y que significa la mejoría de las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa. Lo que quiere decir que la E.I.B. se plantea responder a las urgentes demandas culturales (p. 67). En las instituciones educativas, los primeros llamados a implementar las políticas son los directores y docentes, los cuales impulsan actividades para resaltar la cultura, sus interacciones, valorando el uso de la lengua dentro del proceso educativo.

Las desigualdades y discriminaciones derivadas de las relaciones de poder históricas han tenido un impacto significativo en la diversidad cultural y lingüística de las sociedades. Es fundamental trabajar hacia la construcción de sociedades más inclusivas, donde todas las expresiones culturales y lingüísticas sean valoradas y respetadas.

#### **2.2.6.1. Una Escuela Intercultural Bilingüe**

Según el Minedu (2013), la educación intercultural bilingüe se refiere a la provisión de servicios educativos de alta calidad en el nivel inicial, primario y secundario para los miembros de comunidades indígenas u originarias que hablan una o más lenguas autóctonas. Estas escuelas deben implementar un currículo intercultural que integre los conocimientos tradicionales locales junto con las prácticas propias de la comunidad y la enseñanza de la lengua nativa. Además, es importante que los materiales educativos estén disponibles tanto en



español como en la lengua originaria. Idealmente, los docentes deben contar con una formación intercultural bilingüe y ser capaces de comunicarse en el idioma de sus alumnos.

De acuerdo con el Minedu (2013), la Educación Intercultural Bilingüe (EIB) se enfoca en cuatro aspectos fundamentales: la elaboración del currículo, el seguimiento del rendimiento académico, la participación activa en las sesiones de aprendizaje y la gestión pedagógica (p. 56). Un buen desempeño docente busca evaluar el aprendizaje, el proceso de enseñanza, el apoyo a la gestión educativa y el desarrollo profesional. El desarrollo profesional se refiere a la formación que cada docente busca para mejorar la calidad de la educación que brinda. El seguimiento del desempeño escolar permite evaluar el progreso de los estudiantes y realizar ajustes necesarios en la enseñanza. La participación activa en las sesiones de aprendizaje fomenta la participación y el diálogo entre docentes y estudiantes, promoviendo un ambiente de aprendizaje colaborativo.

#### **2.2.6.2. Elaboración del currículo para un contexto EIB**

Es fundamental iniciar el proceso de elaboración del currículo intercultural bilingüe con un diagnóstico exhaustivo que involucre a todos los actores educativos, considerando las particularidades de las comunidades o pueblos quechuas, aymaras, ashánincas y otros. Para ello, se requiere la participación activa de autoridades comunitarias, padres de familia y estudiantes, quienes aportarán sus conocimientos y directrices para establecer las capacidades y competencias que conformarán el plan de estudios. Este enfoque inclusivo y participativo garantiza que el currículo refleje las necesidades y realidades específicas de cada comunidad, promoviendo una educación contextualizada y significativa.



### **2.2.6.3. Teorías que sustentan la interculturalidad**

Según Castro (2000), existe una diferencia entre la teoría tradicional y la teoría crítica de las culturas. La teoría tradicional adopta una actitud pasiva y relativista, mientras que la teoría crítica sostiene que la ciencia y la realidad estudiada son el resultado de una praxis social (p. 34). En otras palabras, los procesos sociales determinan la configuración de conceptos como el sujeto y el objeto, por lo que cualquier teoría que busque comprender esta realidad debe abordar las estructuras que rigen los fenómenos sociales en una sociedad específica.

La relación entre el sujeto y el objeto debe ser reconsiderada, ya que tradicionalmente ha habido una preeminencia del primero sobre el segundo, lo cual proporciona una perspectiva influenciada por clases y otros factores. Es necesario dirigir la mirada hacia el objeto, que en este caso abarca la naturaleza y a los pueblos indígenas, o desde el objeto, como punto de partida para un nuevo enfoque más inclusivo y menos rígido. Por lo tanto, es relevante promover un diálogo en condiciones de igualdad, basado en una comprensión completa de estas relaciones de poder, buscando mejorar y regular dichas relaciones a través del respeto y la tolerancia.

Según Fuller (2005), la globalización, en la que la cultura occidental ocupa un lugar preeminente, ha trastocado las relaciones culturales entre los países por efecto de la llamada transculturación, siendo el objetivo de cara al futuro desterrar las prácticas culturales dominantes (p. 89). Para avanzar hacia el futuro, es crucial desafiar y superar las prácticas culturales dominantes. Esto implica un esfuerzo por promover la diversidad cultural, el intercambio equitativo de conocimientos y la valoración de las expresiones culturales de



todas las sociedades. Al hacerlo, se busca fomentar una mayor comprensión y respeto mutuo entre las diferentes culturas, evitando la imposición de una cultura sobre otras y promoviendo una convivencia cultural más armoniosa y enriquecedora.

Monroe y Arenas (2003) plantean que la interculturalidad abarca un conjunto de elementos que contribuyen a la construcción de la ciudadanía y promueven la democratización del Estado, con el propósito de reconocer los derechos de las distintas culturas y fomentar su interacción en la sociedad (p. 53). Es interesante resaltar que la interculturalidad busca establecer una convivencia armoniosa y equitativa entre diferentes culturas dentro de un mismo contexto social, dando énfasis al respeto de la diversidad cultural, reconociendo los derechos y promoviendo la participación activa de todas las comunidades en la vida social.

Según Walsh (citado en Morillo, 2013), la interculturalidad debe ser comprendida como un proceso continuo de interacción, comunicación y aprendizaje entre personas, grupos, conocimientos, valores y tradiciones diversas. Este proceso tiene como objetivo promover el respeto mutuo y el desarrollo pleno de las capacidades individuales, trascendiendo las diferencias culturales y sociales (p. 128). La importancia de la interculturalidad, se ve como un enfoque dinámico y en constante evolución. Se enfatiza la necesidad de establecer relaciones basadas en el respeto y la igualdad, permitiendo que las personas puedan desarrollar plenamente sus habilidades y potencialidades, independientemente de sus diferencias culturales y sociales.

En un enfoque intercultural tradicional, se busca reconocer, tolerar e incluir aquello que se considera diferente a la cultura predominante o estructura



establecida. Sin embargo, el nuevo enfoque intercultural va más allá de este concepto al reconocer que no debe existir un centro hegemónico o dominante al hablar de diálogo intercultural. En cambio, se busca establecer un diálogo en el que todas las voces participantes sean consideradas al mismo nivel y en una situación de neutralidad. Lo importante es destacar la perspectiva intercultural, en donde se promueva una comprensión más amplia y equitativa de las diferencias culturales. Se busca fomentar un diálogo genuino en el que se escuchen y valoren todas las perspectivas, sin jerarquías ni prejuicios. La idea central es que el diálogo intercultural debe ser un espacio de igualdad y respeto mutuo, donde todas las voces tengan la oportunidad de ser escuchadas y contribuir al enriquecimiento y comprensión de la diversidad cultural.

### **2.2.7. La Cultura**

La cultura peruana se caracteriza por ser multicultural, ya que está conformada por una variedad de culturas. En este contexto, se identifica una cultura hegemónica o dominante, que ocupa una posición de poder, y culturas subalternas o dominadas. La multiculturalidad de un país se refiere a la coexistencia de diferentes expresiones culturales en su territorio. Es importante destacar que la noción de cultura está intrínsecamente vinculada al poder. En los países multiculturales, se puede observar una dinámica en la que una cultura predominante ejerce influencia y dominio sobre otras culturas que ocupan una posición de subordinación.

El Perú fue un país multicultural y con hegemonía y subordinación culturales ya en la época precolombina, cuando los incas impusieron su dominación a las numerosas culturas precedentes y lo siguió siendo con la llegada de los conquistadores españoles, cuya cultura pasó a ser entonces la hegemónica





desplazando a la incaica que se convirtió por esa época en una cultura subalterna más. Actualmente la cultura occidental sigue siendo la cultura hegemónica y las culturas quechua-andina, aimara-andina y las selváticas continúan siendo las culturas subordinadas.

Otro concepto que se ha elaborado para captar el cruce de culturas es el del sincretismo, entendido como el proceso por el cual, cuando dos culturas tienen un prolongado contacto, se produce un nuevo sistema cultural, cuyas creaciones y formas son el resultado de la interacción dialéctica de las dos culturas en sus diferentes niveles.

Heise (1992) plantea que la cultura, o más precisamente, las culturas, abarcan diferentes formas de pensamiento, lenguaje, percepción, comportamiento, comunicación y emociones, entre otros aspectos. Estos elementos identifican a las personas dentro de un grupo específico. Por otro lado, en relación a las prácticas culturales, las concibe como las formas en que los individuos interactúan en su vida diaria con sus compatriotas y se relacionan con el mundo que les rodea (p. 7). La interacción da lugar: a la persistencia de ciertos elementos con su misma forma y significación, a la pérdida de otros, a la síntesis de algunos elementos con los similares de la otra cultura y a la reinterpretación de estos elementos.

Desde las primeras interacciones sociales, la humanidad estuvo y está rodeada de su cultura, de aquellos conocimientos e ideas que van colocándose en el lenguaje, el comportamiento y los valores de las personas, estas se sostienen en los grupos sociales.

#### **2.2.7.1. Exclusión y cultura**

La cultura peruana ha sido caracterizada por otro rasgo persistente: la exclusión. En muchas ocasiones, la cultura hegemónica occidental ha



desplazado a las culturas subalternas. De hecho, durante mucho tiempo, el idioma oficial en el Perú fue exclusivamente el español, la religión dominante era la cristiano-católica y nuestro sistema de salud, economía, ciencia, filosofía y arte estaban enmarcados dentro de la tradición occidental.

Este fenómeno de exclusión ha llevado a que las expresiones culturales y las perspectivas de las culturas subalternas hayan sido subvaloradas o incluso marginadas. Las prácticas, creencias y conocimientos de estas culturas han sido relegados a un segundo plano, lo que ha generado desigualdades y dificultades para su pleno reconocimiento y desarrollo. La exclusión de un signo ha llevado muchas veces a la exclusión de signo contrario como en el indigenismo radical del joven Luis E. Valcárcel, quien sostenía que el Perú era un país fundamentalmente indígena, serrano y sureño, que debía rechazar el mestizaje, resistir la europeización y defender la pan-indianidad. Curiosamente, Valcárcel ignoraba totalmente a las culturas selváticas.

#### **2.2.7.2. Desigualdad y cultura**

Las diferentes culturas y niveles de cultura han alcanzado un distinto reconocimiento legal y apoyo económico por parte de la sociedad civil y del Estado. Este hecho puede ser analizado en diversos campos: el de la producción cultural, el de las manifestaciones religiosas o en el proceso de la educación, por ejemplo. Lo examinaremos en el caso de la educación intercultural, apoyándonos en el artículo de Madelaine Zúñiga y Modesto Gálvez:

“Repensando la educación bilingüe intercultural en el Perú: bases para una propuesta política” (Fuller, 2002, p. 329). Su tesis fundamental es que en este campo existe una falta de voluntad política que expresa una profunda escisión en la sociedad y la exclusión de toda la educación pública, exclusión que implica inequidad junto a falta



de calidad (p. 311). Los autores al inicio de su artículo hacen una distinción entre la "educación para indios" y la "educación indígena". La primera se caracterizó por estar influenciada por diversos tipos de prejuicios, que iban desde la tendencia a homogeneizar la diversidad de culturas indígenas bajo una misma categoría, hasta posturas humanitarias o proindígenas, así como actitudes racistas y genocidas de rechazo hacia los pueblos indígenas.

Esta distinción es relevante porque muestra cómo históricamente se ha abordado la educación de los pueblos indígenas desde diferentes perspectivas, muchas veces con prejuicios y estereotipos que han limitado su desarrollo y reconocimiento como portadores de conocimientos y culturas valiosas.

Es necesario superar estas visiones sesgadas y promover una educación indígena que valore y respete la diversidad cultural, reconociendo la autonomía y los derechos de los pueblos indígenas en la construcción de sus propios procesos educativos.

En cambio, la educación indígena considera a la educación como un derecho de los pueblos indígenas o pueblos originarios. Zúñiga y Gálvez sostienen que la educación para indios se planteó tenuemente en la formación de la República (siglo XIX) como un asunto de mera humanidad. Por distintos tipos de prejuicios que van desde uniformizar a toda la pluralidad de culturas indígenas bajo una misma denominación, pasando por otros de tipo humanitario o proindígena, hasta posiciones antiindígenas racistas y genocidas. En cambio, la educación indígena considera a la educación como un derecho de los pueblos indígenas o pueblos originarios. Zúñiga y Gálvez sostienen que la educación para indios se planteó tenuemente en la formación de la República (siglo XIX) como un asunto de mera humanidad.



De su lado, la educación indígena fue propuesta a partir de los años setenta como educación bilingüe intercultural. En efecto, el Plan Nacional de Educación Bilingüe de 1972 planteó la participación de las comunidades de habla indígena en el proceso de transformación social que debe generar la educación, insistió en reinterpretar nuestra pluralidad cultural y lingüística, y ofreció la visión de un Perú bilingüe con el castellano como lengua común junto a las lenguas originarias, vernáculas o indígenas.

El año 1975 se llegó a oficializar el quechua. No obstante, la educación bilingüe no llegó a implementarse y posteriormente se des-oficializó el quechua. En la Constitución vigente se dispone que, al lado del español, son lenguas oficiales el quechua, el aimara y demás lenguas aborígenes en las zonas donde predominen (art. 48).

## **2.3. MARCO CONCEPTUAL**

### **a. Compromiso docente**

EL compromiso docente se va a traducir a hechos o acciones, que asume un profesor para demostrar su desempeño pedagógico adecuado, con la puesta de realizar sus tareas, es decir profesores dedicados, asumiendo el respecto a la profesionalidad docente asociada a la función por la enseñanza. (Tang y Choi, 2011)

### **b. Compromiso afectivo**

Es aquel que describe la orientación afectiva que asume el empleado hacia la organización de una institución, por lo que, y se demuestra en su fuerza interna, que identifica al individuo con la organización, lo que, a su vez, tiene resultados en donde se involucra el docente, participando e involucrándose emocionalmente en las tareas de su institución. (Meyer y Allen, 1991)



### **c. Compromiso continuo**

Es el reconocimiento de la persona, con respecto a los costos financieros, físicos y psicológicos, que ha construido, así como la decisión de continuar apoyando a la institución en la que labora, es poco probable una renuncia, porque ha invertido tiempo y esfuerzo en la institución. (Rivera, 2010)

### **d. Compromiso normativo**

Es aquel grado en que un individuo siente, una obligación de carácter moral a pertenecer y permanecer en la organización”. Se responde así a una presión ética en que la persona cuestiona si salir de la institución es lo correcto para ella y para su organización. (Meyer y Allen, 1991)

### **e. Desempeño**

El desempeño es el nivel de logro que alcanzan los docentes, cuando organizan y conducen actividades, propuestas dentro de la escuela, teniendo en cuenta las exigencias del puesto que ocupan según el Marco del Buen desempeño docente. (Robbins, 2009)

### **f. Educación intercultural**

La educación intercultural es el compromiso con la diversidad existente en las instituciones de las zonas rurales, la cual impulsa estrategias, políticas y acciones que mejoran los aprendizajes de los estudiantes, mejorando así las condiciones de calidad en bien de la comunidad. Lo que quiere decir que la educación intercultural se plantea responder las demandas culturales. (Bernabé, 2013)

### **g. Intercultural**

La interculturalidad como enfoque desarrolla un conjunto de acciones a través de elementos que permiten construir ciudadanía y tienden a democratizar el Estado, pero



tiene como finalidad el reconocer los derechos de las diversas culturas, las cuales deben relacionarse en la vida social. (Monroe y Arenas, 2003)

#### **h. Cultura**

La cultura o culturas comprenden modos y formas de pensamiento, habla, percepción, comportamiento, comunicación, sentimiento, etc., los cuales identifican a un individuo dentro de un grupo concreto. (Heise, 1992)



## CAPÍTULO III

### MATERIALES Y MÉTODOS

#### 3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA

La institución educativa se ubica en Chaje, un centro poblado situado a una altitud de 4200 metros sobre el nivel del mar, en el distrito de Ichuña, provincia de General Sánchez Cerro, región Moquegua. Se trata de una institución educativa multigrado que atiende a 22 estudiantes de educación primaria, cuya lengua materna es el quechua sureño, aunque sus padres promueven el uso del idioma español. Cuenta con 10 maestros de educación primaria, provenientes de las regiones de Puno, la zona de Ichuña y Moquegua. Los habitantes de Chaje residen en la parte superior del pueblo y se dedican principalmente a la ganadería.

#### 3.2. PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

El estudio se ha iniciado en el año 2021, en primer momento se ha identificado el problema, luego se halló el objeto de estudio, posteriormente se construyó el planteamiento del problema. Se han construido y adaptado los instrumentos los primeros meses del año 2022, a la fecha se han aplicado los dos instrumentos de tipo cuantitativo. La investigación tiene un periodo de 12 meses entre planificación, recojo de información, tabulación e interpretación.

#### 3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

En cuanto al material utilizado por el investigador, proviene de los buscadores como: Dialnet, Alicia, Scielo entre otros. A través de los cuales se ha podido acceder a la información bibliográfica. Para el recojo de datos e información, se han empleado dos instrumentos los cuales han pasado por un proceso de validación por juicio de expertos,



así mismo, para el tratamiento de los datos se ha recurrido a utilizar el SPSS para la parte de la estadística.

### **3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO**

En la institución educativa de Chaje, se encuentra un grupo de 10 profesores, los cuales conforman la totalidad del personal docente de la escuela. Estos docentes cuentan con especialización en educación primaria y provienen de la ciudad de Moquegua. Su presencia en la escuela es un indicador claro del compromiso y la dedicación que tienen hacia la educación de los estudiantes de Chaje. Su formación y experiencia en el campo de la enseñanza les permite brindar una educación de calidad, adaptada a las necesidades y características de los alumnos. La presencia de estos profesionales capacitados es fundamental para asegurar un ambiente de aprendizaje enriquecedor y propicio para el desarrollo integral de los estudiantes.

### **3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO**

#### **3.5.1. Tipo de investigación**

La investigación es de tipo básico o descriptivo, y asume el enfoque cuantitativo, según Hernández, Fernández y Baptista (2014), las investigaciones básicas se caracterizan por los resultados se pueden generalizar a otros contextos o realidades con similares características. El estudio tiene como propósito determinar el grado de correlación entre el compromiso y el desempeño docente para implementar la EIB en la institución Fernando Belaunde Terry de Chaje.

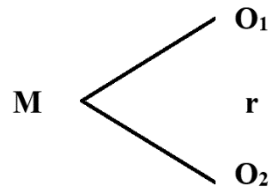
La estrategia de investigación utilizada en este estudio se basa en un enfoque no experimental, específicamente en un diseño descriptivo correlacional. Según Rojas (2015), este tipo de investigación tiene como objetivo mostrar los hallazgos de la realidad tal como se presentan en un contexto, espacio y tiempo específicos (p. 72). Se apoya inicialmente en la observación para recopilar datos, y



posteriormente se procede a registrar y describir el fenómeno sin realizar modificaciones en la realidad. La investigación se centra en la descripción detallada de los fenómenos en un contexto determinado, sin realizar cambios o intervenciones en la realidad. Su objetivo es capturar y comprender la realidad tal como se presenta, y examinar las relaciones y asociaciones entre las variables de interés.

### 3.5.2. Diseño de la investigación

La investigación corresponde a una investigación correlacional cuyo modelo es:



#### Legenda:

- M = muestra  
O<sub>1</sub> = compromiso docente  
O<sub>2</sub> = educación intercultural bilingüe  
r = grado de correlación

En este estudio, se utiliza un enfoque de investigación que analiza cada variable de forma individual. Para ello, se emplean dos instrumentos de recolección de datos diseñados específicamente para medir cada una de las variables consideradas en el estudio. Estos instrumentos permiten recopilar información detallada y precisa sobre cada variable, lo que facilita su posterior análisis. Es importante destacar que esta investigación no sigue un diseño experimental, ya que no busca establecer una relación causal entre las variables. En cambio, su objetivo principal es identificar y examinar la relación existente entre las variables de



estudio. Esto implica analizar cómo se relacionan y se influyen mutuamente, sin intervenir o manipular deliberadamente las variables en un entorno controlado.

Al utilizar un enfoque no experimental, se busca comprender la naturaleza de la relación entre las variables en el contexto específico de estudio. Esto implica observar y describir las asociaciones y patrones que surgen de los datos recopilados. Al examinar la correlación entre las variables, se puede determinar la fuerza y la dirección de la relación, lo que proporciona información valiosa para comprender el fenómeno investigado.

### **3.6. PROCEDIMIENTO**

Para la organización y tratamiento de la información se recurrió a lo siguiente:

Primero: Se procedió a tabular y diseñar las tablas de distribución con porcentaje, luego se consideró las escalas de medición.

Segundo: Para obtener las tablas se diseñaron las figuras estadísticas según el SPSS.

Tercero: las tablas y figuras se analizaron e interpretaron, y luego se procedió a la discusión de acuerdo a los objetivos planteados.

Cuarto: En cuanto a la comprobación de la hipótesis central de la investigación se realizó la aplicación del coeficiente de correlación Pearson, donde  $H_0$ : contiene el valor de coeficiente correlación  $r=0$ , y  $H_a$ : el valor del coeficiente de correlación  $r \neq 0$ , en cuyo margen de error fue de  $\alpha=0,05$ .

### **3.7. VARIABLES**

Para la presente investigación se tuvo como variables a:

Variable 1: Compromiso docente

Variable 2: Desempeño docente



### 3.8. ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Después de la aplicación de los instrumentos, se logró organizar en tablas de frecuencias con la finalidad de visualizar los resultados de ambos cuestionarios aplicados a los docentes de la institución de Chaje, es así que logramos obtener:

**Tabla 1**

*Cuestionario de escala de Likert, compromiso docente, se organizó de la siguiente forma:*

NIVEL	PUNTAJE
BAJO	0 – 19
MEDIO	20- 39
ALTO	40 – 60

Elaboración propia

**Tabla 2**

*Niveles del cuestionario de escala de Likert, desempeño docente, se organizó de la siguiente forma:*

NIVEL	PUNTAJE
BAJO	20 - 40
MEDIO	41- 60
ALTO	61 - 80

Elaboración propia

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. RESULTADOS

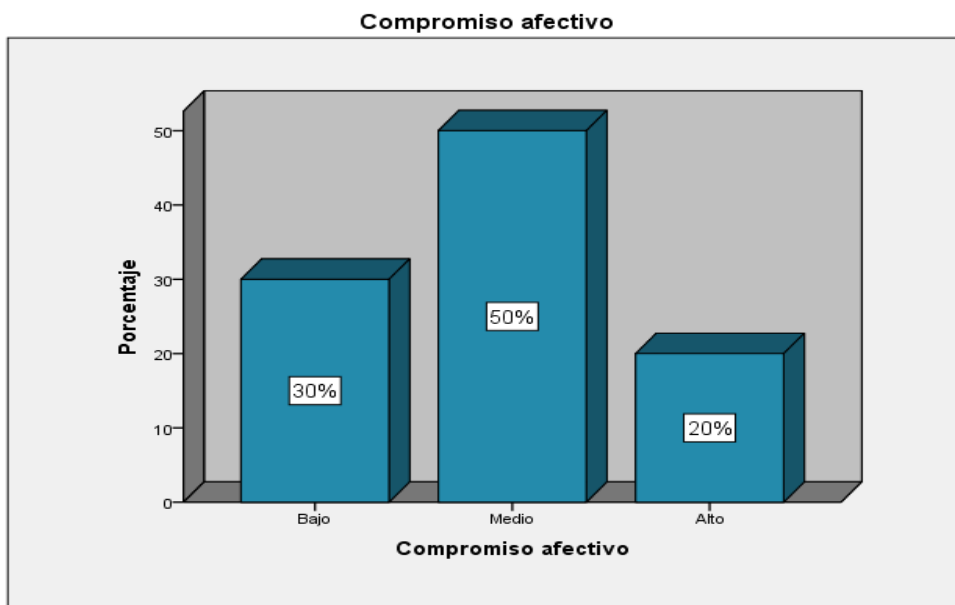
VARIABLE: Compromiso docente

**Tabla 3**

*Frecuencia y porcentaje de la dimensión: Compromiso afectivo*

	Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	3	30,0	30,0	30,0
Válido Medio	5	50,0	50,0	80,0
s Alto	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 1** Porcentaje de la dimensión: Compromiso afectivo en barras

Fuente: Elaboración propia

## Interpretación

En la tabla y figura N° 01 se presenta la distribución de frecuencias de la dimensión compromiso afectivo que corresponde a la variable compromiso docente, se observa que el 30% de los docentes presenta un bajo nivel de compromiso afectivo, el 50% un nivel medio y el 20% un nivel bajo.

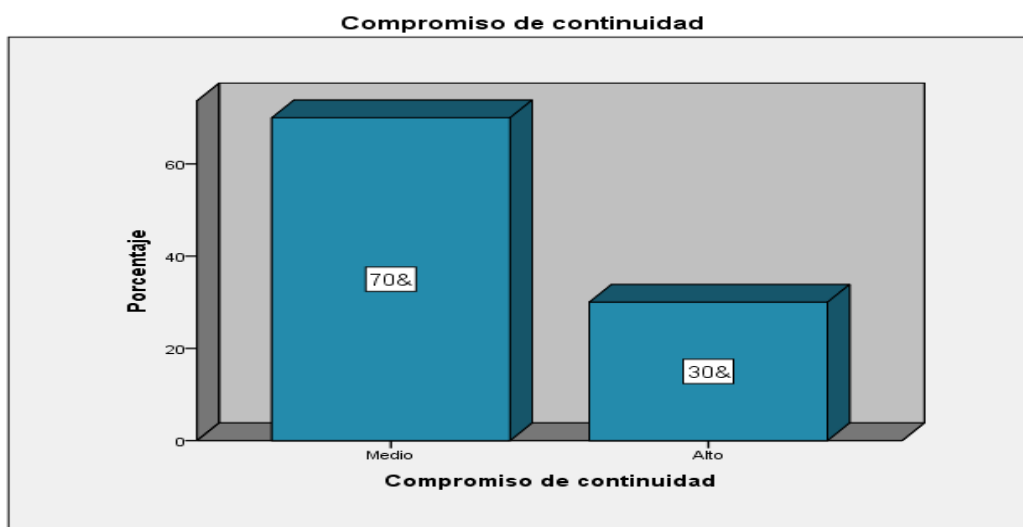
Del análisis se desprende que la mayoría de los docentes presenta un nivel de compromiso afectivo medio

**Tabla 4**

*Frecuencia y porcentaje de la dimensión: Compromiso de continuidad*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Medio	7	70,0	70,0	70,0
Válidos Alto	3	30,0	30,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 2** Porcentaje de la dimensión: Compromiso de continuidad en barras

Fuente: Elaboración propia



### Interpretación

En la tabla y figura 02 se presenta la distribución de frecuencias de la dimensión compromiso de continuidad que corresponde a la variable compromiso docente, se observa que el 70% de los docentes presenta un nivel medio de compromiso de continuidad, mientras que el 30% un nivel alto, no se registra porcentajes en el nivel bajo

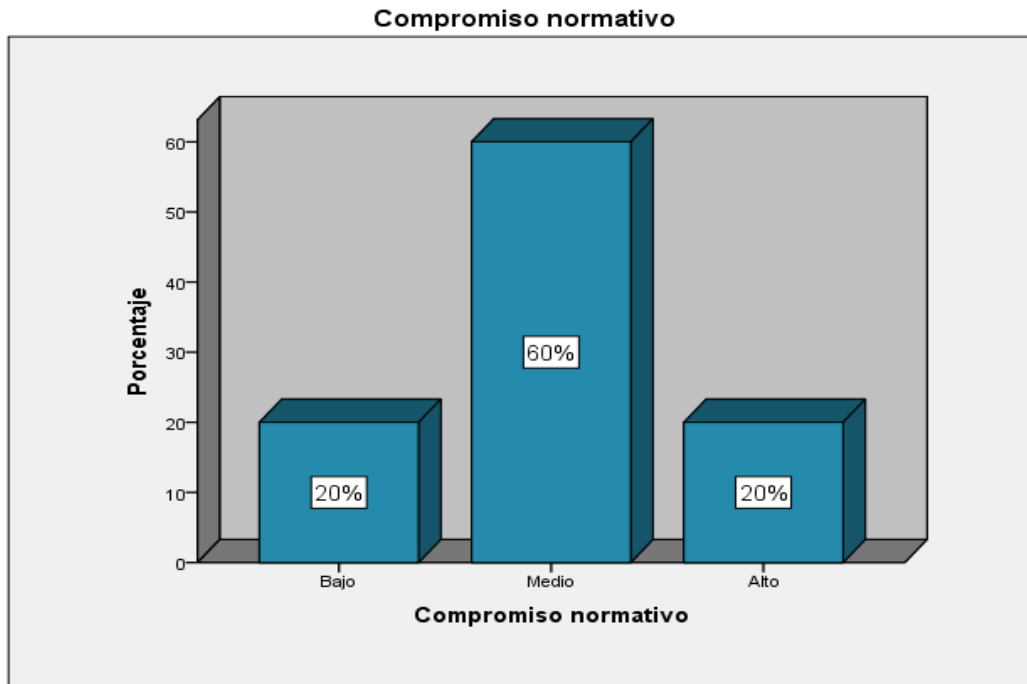
Del análisis se desprende que la mayoría de los docentes presenta un nivel de compromiso afectivo medio

**Tabla 5**

*Frecuencia y porcentaje de la dimensión: compromiso normativo*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	20,0	20,0	20,0
Medio	6	60,0	60,0	80,0
Alto	2	20,0	20,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 3** Porcentaje de la dimensión: Compromiso normativo en barras

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación**

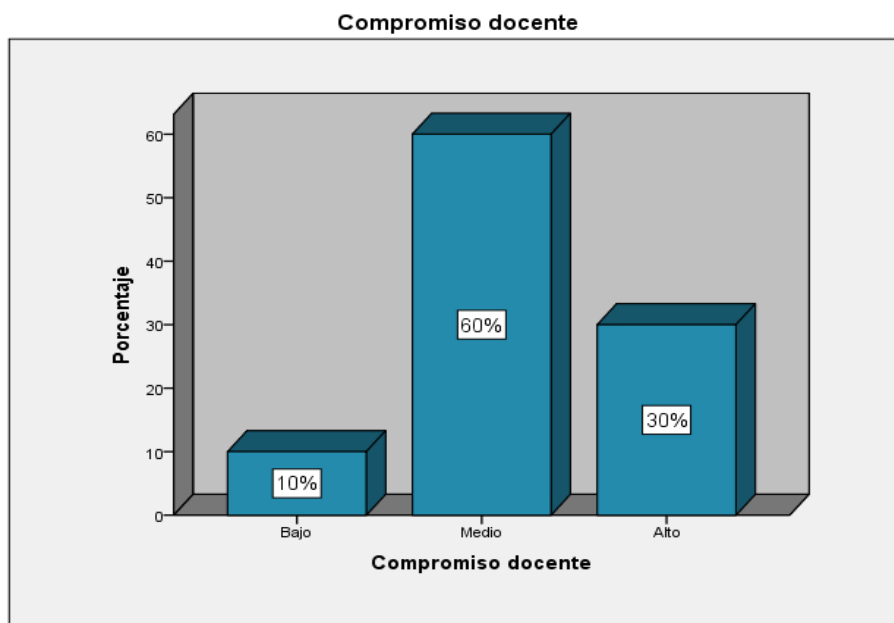
En la tabla y figura N° 03 se presenta la distribución de frecuencias de la dimensión compromiso normativo que corresponde a la variable compromiso docente, se observa que el 20% de los docentes presenta un bajo nivel de compromiso afectivo, el 60% un nivel medio y el 20% un nivel bajo. Del análisis se desprende que la mayoría de los docentes presenta un nivel de compromiso afectivo medio

**Tabla 6**

*Frecuencia y porcentaje de la variable: Compromiso docente*

	Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Baj o	1	10,0	10,0	10,0
Me dio	6	60,0	60,0	70,0
Alto	3	30,0	30,0	100,0
Tot al	10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 4** Porcentaje de la variable: Compromiso docente en barras

Fuente: Elaboración propia



## Interpretación

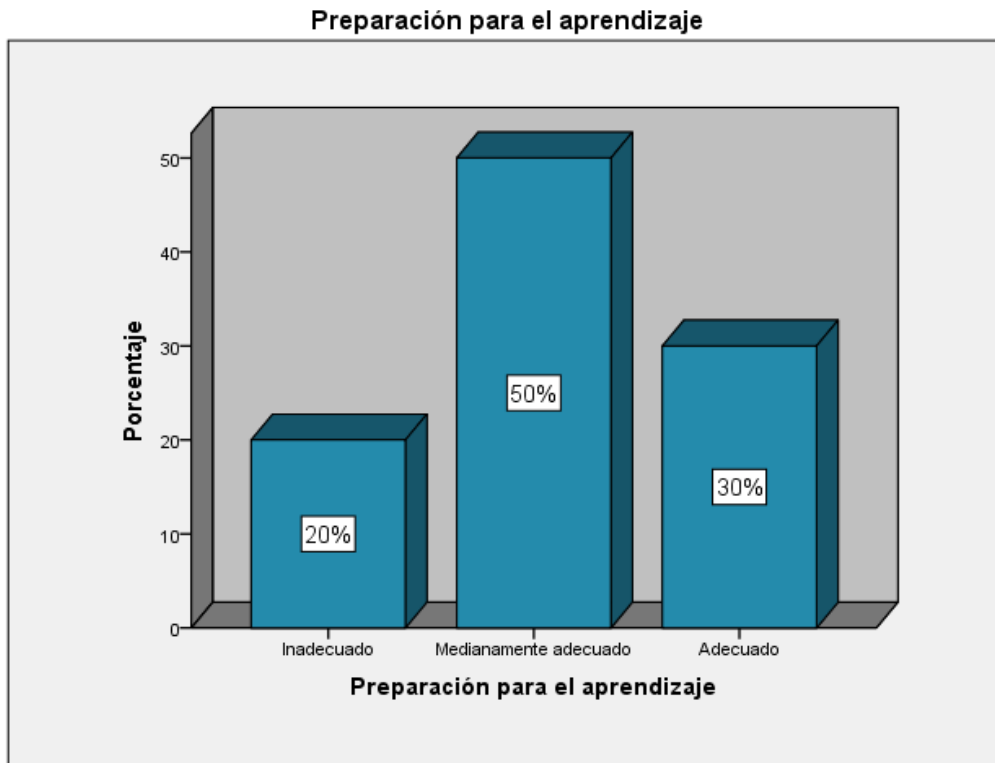
En la tabla y figura N° 04 se presenta la distribución de frecuencias de la variable compromiso docente, se observa que el 10% de los docentes presenta un bajo nivel de compromiso afectivo, el 60 % un nivel medio y el 30% un nivel bajo. Del análisis se desprende que la mayoría de los docentes presenta un nivel de compromiso afectivo medio lo cual significa que los docentes todavía no se comprometen con su función y el rol que les toca desempeñar en el desarrollo de la educación de los estudiantes.

### Variable: Implementación de la Educación Intercultural Bilingüe

**Tabla 7**

*Frecuencia y porcentaje de la dimensión: Preparación para el aprendizaje*

	Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	2	20,0	20,0	20,0
Medianamente adecuado	5	50,0	50,0	70,0
Adecuado	3	30,0	30,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	



**Figura 5** Porcentaje de la dimensión: Preparación para el aprendizaje en barras

### **Interpretación**

En la tabla y figura N° 05 se presenta la distribución de frecuencias de la dimensión preparación para el aprendizaje que corresponde a la variable implementación de la educación intercultural bilingüe donde el 20% de los docentes presenta una inadecuada preparación para el aprendizaje el 50% medianamente adecuado y sólo el 30% realiza una adecuada preparación para el aprendizaje

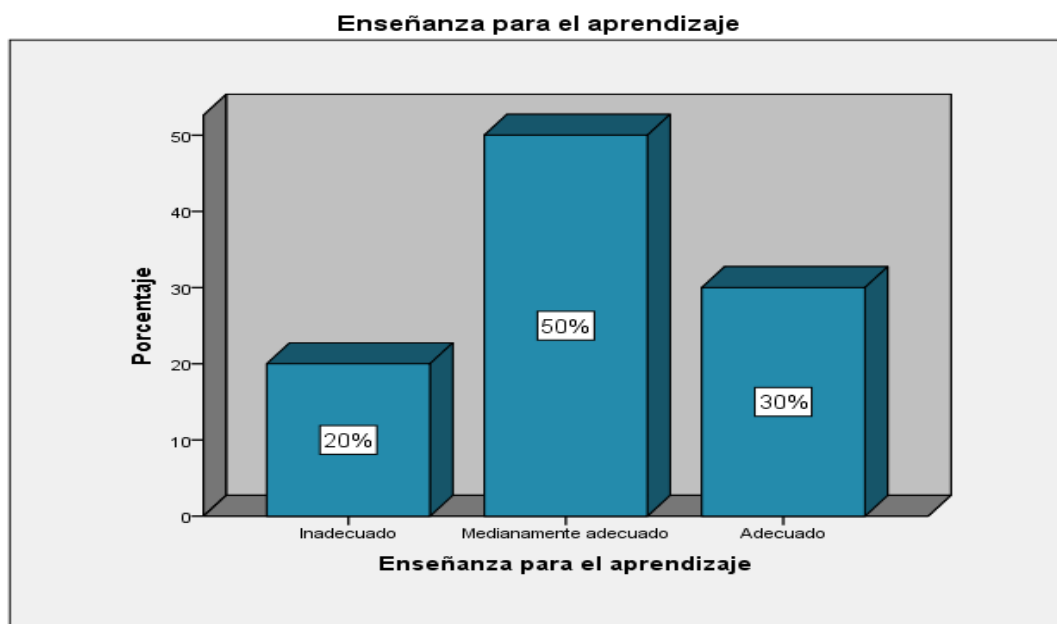
Del análisis se desprende que la mayoría de los docentes realiza una preparación para el aprendizaje de manera medianamente adecuada.

**Tabla 8**

*Frecuencia y porcentaje de la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje*

	Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	2	20,0	20,0	20,0
Medianamente adecuado	5	50,0	50,0	70,0
Adecuado	3	30,0	30,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 6** Porcentaje de la dimensión: Enseñanza para el aprendizaje en barras

### Interpretación

En la tabla y figura 06 se presenta la distribución de frecuencias de la dimensión enseñanza para el aprendizaje que corresponde a la variable implementación de la



educación intercultural bilingüe donde el 20% de los docentes desarrolla una inadecuada enseñanza para el aprendizaje el 50% medianamente adecuada y sólo el 30% desarrolla una adecuada enseñanza para el aprendizaje

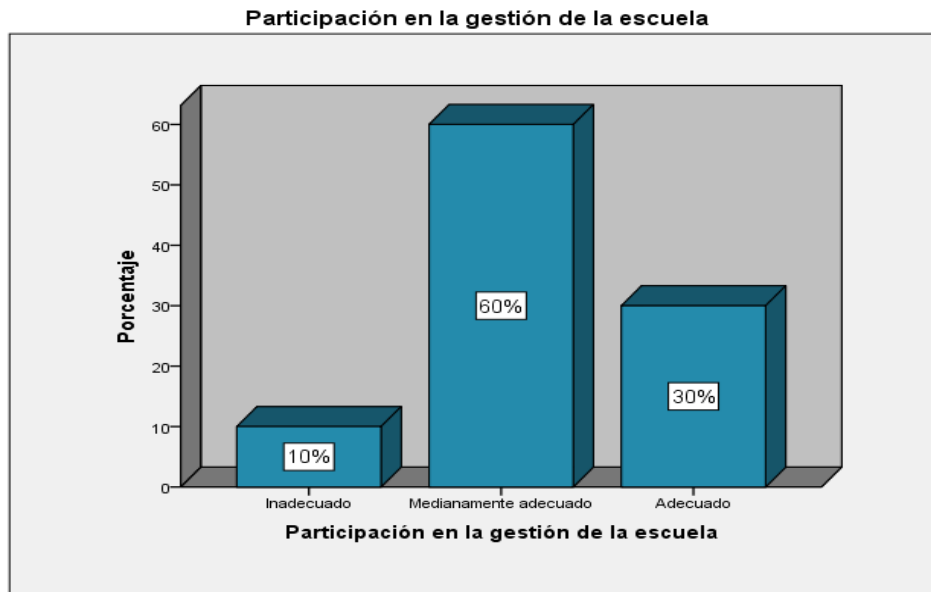
Del análisis se desprende que la mayoría de los docentes desarrolla la enseñanza para el aprendizaje de manera medianamente adecuada.

**Tabla 9**

*Frecuencia de la dimensión: Participación en la gestión de la escuela*

	Frecue ncia	Porcent aje	Porcentaj e válido	Porcentaj e acumulad o
Inadecuado	1	10,0	10,0	10,0
Medianamente adecuado	6	60,0	60,0	70,0
Adecuado	3	30,0	30,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 7** Porcentaje de la dimensión: Participación en la gestión de la escuela en barras.

Fuente: Elaboración propia

### **Interpretación**

En la tabla y figura 07 se presenta la distribución de frecuencias de la dimensión participación en la gestión de la escuela que corresponde a la variable implementación de la educación intercultural bilingüe donde el 10% de los docentes participa en la gestión de la escuela de manera adecuada, el 60% medianamente adecuada y sólo el 30% lo hace de manera adecuada.

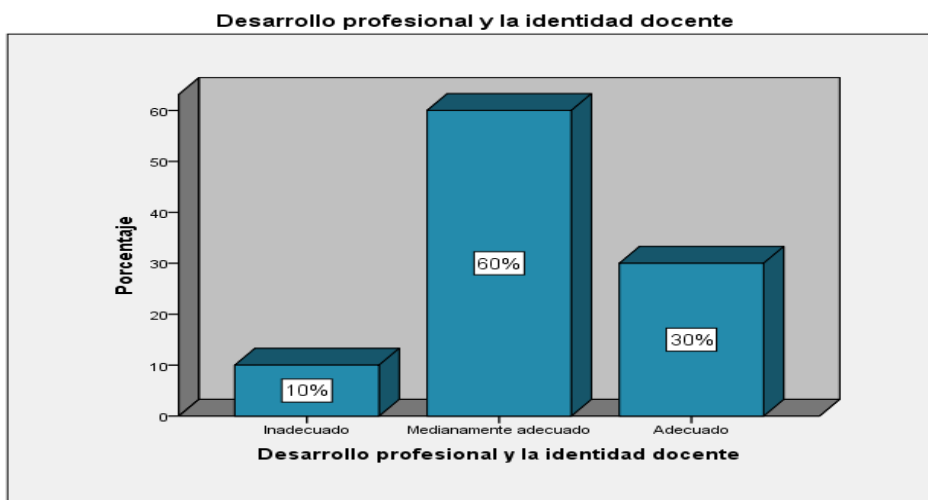
Del análisis se desprende que la mayoría de los docentes participa en la gestión de la escuela de manera medianamente adecuada.

**Tabla 10**

*Frecuencia y porcentaje de la dimensión: Desarrollo profesional y la identidad docente*

	Frecuen cia	Porcent aje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	1	10,0	10,0	10,0
Medianamente adecuado	6	60,0	60,0	70,0
Adecuado	3	30,0	30,0	100,0
Total	10	100,0	100,0	

Fuente: Elaboración propia



**Figura 8** Porcentaje de la dimensión: Desarrollo profesional y la identidad docente en barras

Fuente: Elaboración propia

### Interpretación

En la tabla y figura 08 se presenta la distribución de frecuencias de la dimensión desarrollo profesional y la identidad docente que corresponde a la variable implementación de la educación intercultural bilingüe donde el 10% de los docentes se



preocupa por su desarrollo profesional y tiene identidad docente de manera inadecuada, el 60% lo hace de manera medianamente inadecuada, mientras que el 30% tiene un adecuado desarrollo profesional y desarrollo docente.

Del análisis se desprende que la mayoría de los docentes tiene un desarrollo profesional y se identifica con su rol docente de manera medianamente adecuado

#### 4.1.1. Análisis Inferencial De Los Resultados

##### PRUEBA DE NORMALIDAD

H0: Los datos tienen distribución normal

H1: Los datos no tienen distribución normal

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

**Tabla 11**

*Pruebas de normalidad*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadísti co	gl	Sig.	Estadísti co	gl	Sig.
Compromiso docente	,324	10	,004	,794	10	,012
Implementación de la Educación Intercultural Bilingüe	,324	10	,004	,794	10	,012

a. Corrección de la significación de Lilliefors

Regla de decisión: Si el P-valor es menor a 0.05, rechaza hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

#### ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Se aprecia en la prueba de normalidad de Shapiro Wilk que el P-Valor obtenido en el análisis es 0.0121, menor al nivel de significancia, por lo que se rechaza la hipótesis



nula y se acepta la hipótesis alterna que señala que los datos no presentan distribución normal por lo que se asume que los datos son no paramétricos, ello significa que se debe usar el coeficiente de correlación de Spearman para determinar los niveles de correlación entre ambas variables.

#### **4.1.2. Prueba De Hipótesis Estadística**

H0: No existe relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente para implementar la educación Intercultural Bilingüe en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021.

H1: Existe relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente para implementar la educación Intercultural Bilingüe en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021.

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$



**Tabla 12**

*Correlaciones entre compromiso afectivo e implementación de la EIB*

		Compromiso afectivo	Implementaci ón de la Educación Intercultural Bilingüe
Rho de Spearman	Compromiso afectivo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 10 10
	Implementac ión de la Educación Intercultural Bilingüe	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,760* ,011 10 10

\*. La correlación es significativa al nivel 0,05 (bilateral).

Regla de decisión:

Si el P-valor es menor a 0.05, rechaza hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Se observa que el P-Valor obtenido es 0.011, menor al nivel de significancia, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente para implementar la educación Intercultural Bilingüe en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021, con un valor de 0.760, siendo una ésta una correlación alta de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman.

### 4.1.3. Prueba De Hipótesis Estadística

Ho: No existe relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente para implementar la educación Intercultural Bilingüe en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021.

H1: Existe relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente para implementar la educación Intercultural Bilingüe en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021.

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$

**Tabla 13**

*Correlaciones entre compromiso continuidad e implementación de la EIB*

		Compromiso de continuidad	Implementación de la Educación Intercultural Bilingüe
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,913**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	10	10
	Implementación de la Educación Intercultural Bilingüe	Coefficiente de correlación	,913**
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	10	10

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Regla de decisión: Si el P-valor es menor a 0.05, rechaza hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.



## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Se observa que el P-Valor obtenido es 0.000, menor al nivel de significancia, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que señala que existe relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente para implementar la educación Intercultural Bilingüe en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021, con un valor de 0.913, siendo ésta una correlación alta de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman.

### 4.1.4. Prueba De Hipótesis Estadística

Ho: No existe relación directa y significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente para implementar la educación Intercultural Bilingüe en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021.

H1: Existe relación directa y significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente para implementar la educación Intercultural Bilingüe en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021.

Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$



**Tabla 14**

*Correlaciones entre compromiso normativo e implementación de la EIB*

		Compromis o normativo	Implement ación de la Educación Intercultura l Bilingüe	
Rho de Spearman	Coeficiente de	1,000	,787**	
	Compromis o normativo	correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,007
		N	10	10
	Implementa ción de la	Coeficiente de	,787**	1,000
	Educación	correlación		
	Sig. (bilateral)	,007	.	
	Intercultural			
	N	10	10	
	Bilingüe			

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Regla de decisión: Si el P-valor es menor a 0.05, rechaza hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

## ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

Se observa que el P-Valor obtenido es 0.007, menor al nivel de significancia, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o de investigación que señala que existe relación directa y significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente para implementar la educación Intercultural Bilingüe en la Institución



Educativa “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021, con un valor de 0.787, siendo ésta una correlación alta de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman.

#### **4.1.5. Prueba De Hipótesis Estadística**

Ho: No existe relación directa y significativa entre el compromiso docente y el desempeño docente para implementar la educación Intercultural Bilingüe en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021.

H1: Existe relación directa y significativa entre el compromiso docente y el desempeño docente para implementar la educación Intercultural Bilingüe en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021.

**Nivel de significancia  $\alpha = 0.05$**



**Tabla 15**

*Correlaciones entre compromiso docente e implementación de la EIB*

		Compromiso docente	Implementación de la Educación Intercultural Bilingüe
Rho de Spearman	Coeficiente de correlación	1,000	,806**
	Sig. (bilateral)	.	,005
	N	10	10
	Coeficiente de correlación	,806**	1,000
	Sig. (bilateral)	,005	.
	N	10	10

\*\* . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Regla de decisión: Si el P-valor es menor a 0.05, rechaza hipótesis nula y se acepta hipótesis alterna.

### **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

Se observa que el P-Valor obtenido es 0.005, menor al nivel de significancia, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna o de investigación que señala que existe relación directa y significativa entre el compromiso docente y el desempeño docente para implementar la educación Intercultural Bilingüe en la Institución



Educativa “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021, con un valor de 0.806, siendo ésta una correlación alta de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman.

#### **4.2. DISCUSIÓN**

La investigación nos permite determinar que sí existe una correlación directa entre el compromiso docente y el desempeño docente con un con un valor de 0.806 siendo ésta una correlación alta de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman. Dándose por aceptada la hipótesis general, puesto que el 60% de docentes se ubica en un nivel medio en relación al compromiso docente, lo que demuestra que más de la mitad de docentes no están ejerciendo su labor en favor de la niñez en la IE de Chaje. Según Davis y Newstrom (2010) mencionan que, el trabajador debe identificar aspectos relevantes que permitan mejorar su labor en la institución, y luego se debe participar activamente. Es necesario que, al iniciar la apertura del año académico se asuman compromisos para superar las necesidades y demandas que se han observado o recogido en las primeras entrevistas con padres de familia y estudiantes.

En relación al compromiso afectivo, se tiene un valor de 0.760, siendo una correlación alta según el coeficiente de Spearman, en donde se demuestra que solo un 20% de docentes tiene un nivel alto, por lo que la mayoría tiene un nivel medio. Meyer y Allen (1991) mencionan que la orientación afectiva impacta directamente en la participación e involucramiento emocional de la institución, por lo que se observa un 50% se ubica en el nivel medio y un 30% está en un nivel bajo. En esa misma explicación por los autores antes mencionados, manifiestan que la dimensión afectiva ligada a la manifestación emocional, permiten al trabajador sentirse parte de una organización para aportar y contribuir al éxito.

Asimismo, cuando hablamos del compromiso de continuidad, un 70% de docentes se ubica en el nivel medio, y solo un 30% está en un nivel alto. Así mismo, en cuanto a



la correlación entre compromiso de continuidad y la implementación de la educación intercultural, se tiene un valor de 0,913 siendo una correlación alta. Rivera (2010) con el tiempo las personas, asumen costos financieros, físicos y psicológicos en relación al empleo, por lo que el trabajador construye una actitud de vínculo, que solo lo conlleva a la conveniencia de factores asociados a los intereses particulares.

En cuanto al compromiso normativo, 60% de los docentes se ubican en un nivel medio, y solo un 20% se encuentra en un nivel alto. Al respecto Meyer y Allen (1991) manifiestan que el compromiso normativo tiene que ver con el grado de obligación que presentan un trabajador para pertenecer, permanecer y realizar las acciones de su labor. Desde el año 2012 está vigente el Marco del Buen desempeño docente, en la cual se enmarca 4 dominios de desempeño, los cuales queda demostrado que, a pesar de estar normado los desempeños del docente, aún existe poca disposición para cumplirlos. Asimismo, se menciona que la educación intercultural bilingüe en estas zonas rurales se ha implementado desde hace 20 años atrás con los programas del PRONAFCAD, el PELA y otros programas que han capacitado a los docentes para que implementen y lleven a cabo acciones para mejorar las condiciones de calidad de los niños de las zonas rurales, pero, sobre todo, implementar la Educación intercultural Bilingüe.





## V. CONCLUSIONES

Las conclusiones a las que se ha arribado son las siguientes:

**PRIMERO:** Existe relación directa y significativa entre el compromiso docente y el desempeño docente para implementar la educación Intercultural Bilingüe en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021, con un valor de 0.806, siendo ésta una correlación alta de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman.

**SEGUNDO:** Existe relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente para implementar la educación Intercultural Bilingüe en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021, con un valor de 0.760, siendo una ésta una correlación alta de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman.

**TERCERO:** Existe relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente para implementar la educación Intercultural Bilingüe en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021, con un valor de 0.913, siendo ésta una correlación alta de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman.

**CUARTA:** Existe relación directa y significativa entre el compromiso normativo y el desempeño docente para implementar la educación Intercultural Bilingüe en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021, con un valor de 0.787, siendo ésta una correlación alta de acuerdo al coeficiente de correlación de Spearman.



## VI. RECOMENDACIONES

**PRIMERO:** A los directivos y docentes de la IE de Chaje del distrito de Ichuña, deberán realizar un diagnóstico real al iniciar sus labores, para comunicar a la comunidad en acto público y establecer compromisos con la institución, los estudiantes en bien de la mejora de los aprendizajes, la calidad educativa y la implementación de la educación intercultural bilingüe.

**SEGUNDO:** Para poder enseñar y conducir el proceso de aprendizaje, es necesario activar el lado emocional de los estudiantes, proponiendo y participando en las actividades que se programen de manera colegiada, y frente a ello, es necesario trabajar de manera colegiada. Es necesario promover eventos culturales, artísticos de música, poesía y narración de cuentos impulsando y revalorando la educación intercultural.

**TERCERO:** Con relación al compromiso de continuidad, los docentes deben analizar el marco del buen desempeño docente, implementar un sistema de acompañamiento para llevar a cabo una autorreflexión con la finalidad de destacar las bondades de trabajar en una institución rural, donde se debe resaltar el enfoque intercultural.

**CUARTO:** Por último, en relación al compromiso normativo, este debe ser analizado al iniciar el año, con la finalidad de promover el uso de sus recomendaciones, así como establecer acciones que valoren el trabajo de los docentes. El directivo tendrá que establecer actividades en donde se involucre el trabajo cooperativo desde el cumplimiento de las normas para implementar una propuesta para revalorar la educación intercultural.



## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barragan, M. y Guanolema, F. (2012). La educación intercultural bilingüe y su incidencia en su revitalización de la identidad cultural de los niños y niñas. Estudio de caso del centro educativo comunitario “Santiago de Quito” de la comunidad de Pardo Troje, parroquia Santiago de Quito, Cantón Colta, provincia de Chimborazo. (Tesis de Licenciatura). Quito: Universidad Politécnica Salesiana.
- Carreón, N. y Cornejo, E. (2017). Implementación de la Política en Educación Intercultural Bilingüe a través de Redes Educativas Rurales, periodo 2011 a 2015. La experiencia de la Red Educativa Rural Huallatiri, Puno – Perú. (Tesis de Maestría). Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Castro, S (2000) La reestructuración de las Ciencias Sociales en América Latina. Universidad Javeriana.
- Colin, B. (1993). Fundamentos de Educación Bilingüe y Bilingüismo. Ediciones Cátedra.
- Ccahuana, M. (2020). Realizó el siguiente estudio: La práctica pedagógica intercultural en el nivel inicial de la comunidad de Paucartambo – Cusco. (Tesis de Licenciatura). Perú: Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Da Silva, S. (2017). Educación intercultural bilingüe en Venezuela, ¿Interculturalidad funcional o crítica? Artículo. En la Universidad Latinoamericana y del Caribe, Caracas. Venezuela.
- Fuller, Norma (ed.) (2002). Interculturalidad y política. Desafíos y posibilidades. Lima: Red para el Desarrollo de las Ciencias Sociales en el Perú.
- Godenzzi, J. (2001). La interculturalidad en el Perú. IV Congreso Nacional de Educación Intercultural Bilingüe (pág. 2). Cusco: CADEP JMA.



- Heise. (1992) Interculturalidad, un desafío Lima: Centro Amazónico de Antropología y Aplicación Práctica.
- León, E. y Sante, R. (2019). Educación Intercultural Bilingüe en la Institución Educativa N° 56101 de K'arhui del Distrito de Pitumarca, provincia de Canchis-Región Cusco 2018. (Tesis de Licenciatura). Cusco: Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco.
- López, E. y Pérez, E. (2013). Formación permanente del profesorado y Práctica docente intercultural: contenidos actitudinales y complementariedad competencial. Espiral. Cuadernos del Profesorado, 6(12), 32-42. Recuperado de: <http://www.cepcuevasolula.es/espiral>.
- Marileo, J. (2013). La educación intercultural bilingüe en Chile y sus perspectivas (Tesis doctoral). Santiago: Universidad de Chile.
- Medina, W. (2015), estudio en libro sobre “La filosofía de la interculturalidad en la educación”. En Horizonte de la Ciencia FE/UNCP. ISSN:2304.
- Minedu (2013). Hacia una Educación Intercultural Bilingüe de Calidad. Propuesta Pedagógica. Viceministerio de gestión pedagógica. Dirección general de educación intercultural, bilingüe y rural.
- Monroe, J. Arenas, F. (2003). Educación Intercultural en la sierra del Perú. Guía didáctica del Libro ¿Somos iguales? Coordinadora de ciencia y tecnología en los andes.
- Morillo, E. (2014). Educación e Interculturalidad Crisis y Esperanza. Universidad Peruana Cayetano Heredia.
- Ordoñez, P. (2013). El derecho a la educación intercultural bilingüe (EIB). de las comunidades nativas del Perú. (Tesis de Maestría). Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.



Tito, A. (2009), “La interculturalidad en el proceso de formación docente de EIB en el INSPOC”. En la Universidad Mayor de San Simón, Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación Departamento de Post Grado, Cochabamba-Bolivia.[1]



## ANEXOS

BASE DE DATOS

Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad										Compromiso normativo										Preparación para el aprendizaje										Enseñanza para el aprendizaje										Participación en la gestión de la escuela										Desarrollo profesional y la identidad docente									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20																									
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20																										
2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	0	3	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2																									
0	2	2	1	1	3	3	2	2	2	2	0	1	1	2	1	1	0	0	1	2	1	2	1	2	0	0	2	1	2	2	2	2	1	1																										
0	1	1	1	3	2	2	1	1	4	2	3	0	1	2	2	1	1	0	1	1	2	1	2	1	0	2	1	2	3	2	3	2	1	0	0																									
2	1	3	2	2	1	3	1	1	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	4	2	2	2	1	0	0	2	2	1	3	3	3	2	2																										
2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	2	2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4																									
2	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	2	4	2	2	2	2	3																									
0	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	0	0	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4																								
2	2	3	3	3	1	2	1	1	2	4	2	2	3	1	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3																								
0	1	1	1	1	2	1	1	1	2	2	0	1	2	0	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	0	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2																								
2	1	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3																								

Compromiso afectivo	Compromiso de continuidad										Compromiso normativo										Compromiso docente									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20											
2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	2	10	2	3	3	0	3	2	11	2	33										
0	2	2	1	1	6	1	3	3	2	2	13	2	2	2	0	1	1	6	1	25										
0	1	1	1	3	6	1	2	2	1	1	8	2	4	2	3	0	1	10	2	24										
2	1	3	2	2	10	2	1	3	1	1	9	2	3	2	3	2	3	13	2	32										
2	3	3	2	2	12	2	2	3	2	2	11	2	4	3	2	2	2	13	2	36										
2	3	2	4	4	15	3	4	4	3	3	17	3	3	3	3	4	4	17	3	49										
0	4	4	4	4	16	3	3	3	4	2	15	3	4	0	0	4	4	12	2	43										
2	2	3	3	3	13	2	1	2	1	1	7	2	4	2	2	3	1	12	2	32										
0	1	1	1	1	4	1	2	1	1	2	7	2	2	0	1	2	0	5	1	16										
2	1	2	3	3	11	2	2	3	3	3	14	3	4	3	3	3	16	3	41											

	Preparación para el aprendizaje					Enseñanza para el aprendizaje					Participación en la gestión de la escuela					Desarrollo profesional y la identidad docente					Implementación de la Educación Intercultural Bilingüe				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		21	22	23	24
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
	1	2	2	2	1	8	2	1	2	2	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	2	10	2	38	
	2	1	1	0	0	4	1	1	2	1	2	0	6	1	0	7	2	2	2	1	1	8	2	25	
	2	2	1	1	0	6	1	1	1	2	1	0	5	1	2	10	2	3	2	1	0	6	1	27	
	2	4	2	2	2	12	2	3	4	2	2	1	12	2	0	2	1	5	1	3	3	2	2	42	
	3	3	3	2	2	13	2	3	4	2	2	13	2	1	2	11	2	3	3	2	2	13	2	53	
	4	4	4	4	4	20	3	4	4	3	4	3	18	3	4	15	3	2	2	2	3	11	2	64	
	3	3	2	2	3	13	2	3	3	3	3	15	3	1	2	12	2	3	3	4	4	17	3	57	
	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	3	17	3	3	3	16	3	2	2	3	3	12	2	60	
	3	3	2	2	1	11	2	2	2	2	2	10	2	0	3	12	2	2	2	2	2	10	2	43	
	3	3	3	3	4	16	3	3	3	2	2	12	2	2	15	3	3	3	3	3	3	15	3	58	

Ítems





### Matriz

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
<p><b>PROBLEMA GENERAL</b></p> <p>¿En qué medida se relaciona el compromiso docente y el desempeño docente para implementar la E.I.B. en la I. E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – 2021?</p>	<p><b>OBJETIVO GENERAL</b></p> <p>Determinar la relación entre el compromiso y el desempeño docente para implementar la E.I.B. en la I. E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – 2021.</p>	<p><b>HIPÓTESIS GENERAL</b></p> <p>H1: Existe relación directa y significativa entre el compromiso docente y el desempeño docente en la implementación del enfoque de E.I.B. en la I. E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – 2021.</p>	<p>Compromiso</p>	<p>compromiso afectivo</p> <p>compromiso continuidad</p> <p>compromiso normativo</p>	<p>Valora el espacio donde labora.</p> <p>Proyecta su permanencia laboral.</p> <p>Valora su actuación en su centro laboral.</p>	<p>Tipo de investigación: No aplicativa/básica</p> <p>Enfoque: cuantitativo</p> <p>Diseño: correlacional</p> <p>Técnica: encuesta</p> <p>Instrumento: cuestionario.</p>



PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICOS				POBLACIÓN
¿En qué medida se relaciona el compromiso afectivo y el desempeño docente para implementar la E.I.B. en la I. E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – 2021?	Describir la relación entre el compromiso afectivo y el desempeño docente para implementar la educación Intercultural Bilingüe en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021.	Existe relación directa y significativa entre el compromiso afectivo y el desempeño docente para implementar la educación Intercultural Bilingüe en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021.	Implementación de la Educación Intercultural Bilingüe	Preparación para el aprendizaje	Planifica acciones para llevar un mejor aprendizaje.	: Docentes de la IE Fernando Belaunde Terry
¿En qué medida se relaciona el compromiso de continuidad y el desempeño docente para implementar la E.I.B. en la I. E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – 2021?	Determinar la relación entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente para implementar la E.I.B. en la I. E. “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021.	Existe relación directa y significativa entre el compromiso de continuidad y el desempeño docente para implementar la E.I.B. en la I. E. “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021.		Desarrollo profesional y la identidad docente	Desarrolla acciones para su desempeño.	MUESTRA: Docentes de la IE Fernando Belaunde Terry
¿En qué medida se relaciona el compromiso normativo y docente para					Busca desarrollar su formación según el contexto donde labora.	



implementar la educación Intercultural Bilingüe en la Institución Educativa “Fernando Belaunde Terry” de Chaje – 2021?	Definir la relación que existe entre el compromiso normativo y docente para implementar la E.I.B. en la I. E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – 2021.	Existe relación directa entre el compromiso normativo y docente para implementar la E.I.B. en la I. E. “Fernando Belaúnde Terry” de Chaje – 2021.				
--	--	---	--	--	--	--



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

### I. Datos Generales

a) Apellidos y nombres del Experto:	ROQUE VARGAS WILLEAN
b) Grado Académico:	MAGISTER
c) Profesión:	DOCENTE
d) Institución donde labora:	IE JULIACA
e) Cargo que desempeña:	SUB-DIRECTOR/ESP. EN CURRÍCULO NACIONAL
f) Denominación del Instrumento:	CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE PARA IMPLEMENTAR LA EIB
g) Autor/es del Instrumento:	ALAN H. VENTURA BAUTISTA
h) Título de la investigación:	COMPROMISO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE PARA IMPLEMENTAR EL ENFOQUE DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE EN LA IE "FERNANDO BELAUNDE TERRY" DE CHAJE – ICHUÑA 2021.

### II. Validación

N°	Indicadores de Evaluación del Instrumento	Criterios sobre los Ítems del Instrumento	Muy malo (1)	Malo (2)	Regular (3)	Bueno (4)	Muy Bueno (5)	
1	Claridad	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X	
2	Objetividad	Están expresados en conductas observables y medibles.				X		
3	Consistencia	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X	
4	Coherencia	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X	
5	Pertinencia	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X	
6	Suficiencia	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X	
		<b>Sumatoria Parcial</b>					X	
		<b>Sumatoria Total</b>	34 PUNTOS					

### III. Resultados de la Evaluación

- Valoración Total Cuantitativa:
- Opinión: el instrumento es **favorable** para su aplicación
- Observaciones:

.....  
 .....  
 .....

Moquegua, 12 de setiembre de 2022

MG. WILLEAN ROQUE VARGAS



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

### I. Datos Generales

a) Apellidos y nombres del Experto:	ADAN FLORES NINA
b) Grado Académico:	MAGISTER
c) Profesión:	DOCENTE
d) Institución donde labora:	DIFOID
e) Cargo que desempeña:	ESP. EN POLITICAS PARA LA UNIDAD DE INVESTIGACIÓN EN ESCUELAS DE EDUCACION SUPERIOR.
f) Denominación del Instrumento:	CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE PARA IMPLEMENTAR LA EIB
g) Autor/es del Instrumento:	ALAN H. VENTURA BAUTISTA
h) Título de la investigación:	COMPROMISO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE PARA IMPLEMENTAR EL ENFOQUE DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE EN LA IE "FERNANDO BELAUNDE TERRY" DE CHAJE – ICHUÑA 2021.

### II. Validación

N°	Indicadores de Evaluación del Instrumento	Criterios sobre los Ítems del Instrumento	Muy malo (1)	Malo (2)	Regular (3)	Bueno (4)	Muy Bueno (5)
1	<b>Claridad</b>	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2	<b>Objetividad</b>	Están expresados en conductas observables y medibles.					X
3	<b>Consistencia</b>	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4	<b>Coherencia</b>	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.					X
5	<b>Pertinencia</b>	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.				X	
6	<b>Suficiencia</b>	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
<b>Sumatoria Parcial</b>							X
<b>Sumatoria Total</b>			34 PUNTOS				

### III. Resultados de la Evaluación

- Valoración Total Cuantitativa:
- Opinión: el instrumento es **favorable** para su aplicación
- Observaciones:

.....  
 .....  
 .....

Moquegua, 12 de setiembre de 2022

  
 .....  
**MG. ADAN FLORES NINA**

## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTO

### I. Datos Generales

a) Apellidos y nombres del Experto:	LEONARDO ROBLES RAMIREZ
b) Grado Académico:	DOCTOR
c) Profesión:	DOCENTE
d) Institución donde labora:	UGEL CAMANA
e) Cargo que desempeña:	ESPECIALISTA EN LA UGEL CAMANA
f) Denominación del Instrumento:	CUESTIONARIO: DESEMPEÑO DOCENTE PARA IMPLEMENTAR LA EIB
g) Autor/es del Instrumento:	ALAN H. VENTURA BAUTISTA
h) Título de la investigación:	COMPROMISO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE PARA IMPLEMENTAR EL ENFOQUE DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE EN LA IE "FERNANDO BELAUNDE TERRY" DE CHAJE – ICHUÑA 2021.

### II. Validación

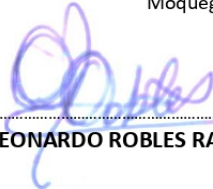
N°	Indicadores de Evaluación del Instrumento	Criterios sobre los Ítems del Instrumento	Muy malo (1)	Malo (2)	Regular (3)	Bueno (4)	Muy Bueno (5)
1	<b>Claridad</b>	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión.					X
2	<b>Objetividad</b>	Están expresados en conductas observables y medibles.				X	
3	<b>Consistencia</b>	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría.					X
4	<b>Coherencia</b>	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable.				X	
5	<b>Pertinencia</b>	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados.					X
6	<b>Suficiencia</b>	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento.					X
<b>Sumatoria Parcial</b>							X
<b>Sumatoria Total</b>			33 PUNTOS				

### III. Resultados de la Evaluación

- Valoración Total Cuantitativa:
- Opinión: el instrumento es **favorable** para su aplicación
- Observaciones:

.....  
 .....  
 .....

Moquegua, 12 de setiembre de 2022

  
 DR. LEONARDO ROBLES RAMIREZ



## DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo ALAN HIPÓLITO VENTURA BAUTISTA,  
identificado con DNI 44033324 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
CIENCIAS SOCIALES

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

" COMPROMISO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE PARA IMPLEMENTAR EL  
ENFOQUE DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE EN LA I.E. "FERNANDO  
BELAUNOE TERRY - ICHUÑA 2021. "

Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 29 de agosto del 20 23

  
FIRMA (obligatoria)



Huella





## AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo ALAN HIPÓLITO VENTURA BAUTISTA  
identificado con DNI 44033324 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional,  Programa de Segunda Especialidad,  Programa de Maestría o Doctorado  
CIENCIAS SOCIALES

informo que he elaborado el/la  Tesis o  Trabajo de Investigación denominada:

"COMPROMISO Y EL DESEMPEÑO DOCENTE PARA IMPLEMENTAR EL ENFOQUE DE EDUCACIÓN INTERCULTURAL BILINGÜE EN LA I.E. "FERNANDO BELAUNDE TERRY DE CHAJE - ICHUÑA 2021"

para la obtención de  Grado,  Título Profesional o  Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 29 de Agosto del 2023

FIRMA (obligatoria)



Huella