



UNIVERSIDAD PERUANA
CAYETANO HEREDIA

**PROPUESTA DE GESTIÓN DIRECTIVA
PARA FORTALECER LA IDENTIDAD
DOCENTE BASADA EN EL
APRENDIZAJE DIALÓGICO EN UNA
INSTITUCIÓN EDUCATIVA
INTERCULTURAL BILINGÜE**

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN PARA
OPTAR EL GRADO DE MAESTRA EN
EDUCACIÓN CON MENCIÓN EN
GESTIÓN DEL CAMBIO EN
INSTITUCIONES EDUCATIVAS

MARIA EUGENIA ALDAVA ASENCIOS

LIMA – PERÚ

2025

ASESORA

Dra. Mariella Margot Quipas Bellizza

JURADO DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

MG. MARINA FANY POBLETE ROBLES
PRESIDENTE

MG. MAURICIO ZEBALLOS VELARDE
VOCAL

MG. FLORENCIA JESUS PRETELL CHAVEZ
SECRETARIA

DEDICATORIA.

A mis abuelas, Donata y Genoveva, quienes no tuvieron la oportunidad de acceder a la educación formal, dedicaron su vida al trabajo en la tierra y me compartieron su sabiduría práctica; y a mis padres, que, pese a sus innumerables esfuerzos, no pudieron culminar sus estudios, pero hicieron todo lo posible para que yo pudiera recorrer un camino distinto. Este logro también les pertenece.

AGRADECIMIENTOS.

Expreso mi sincero agradecimiento a todas las personas que hicieron posible la realización de este trabajo de investigación: a mis docentes y a mi asesora de la maestría, por su valiosa guía académica; a Ysidoro Mendoza Bardales, director de la institución educativa donde se desarrolló la propuesta, por su compromiso y apertura a la mejora continua; a mi familia, quienes han sabido comprender y sostener mis ausencias; y a los docentes que, desde la memoria y el ejemplo, me impulsan cada día a creer en la educación como herramienta de transformación social.

DECLARACIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES.

La autora declara no tener conflicto de intereses.

DECLARACIÓN DE LA AUTORA			
FECHA	05	julio	2025
APELLIDOS Y NOMBRES DEL EGRESADO	Aldava Asencios Maria Eugenia		
PROGRMA DEL POSGRADO	Maestría en Educación con Mención en Gestión del Cambio en Instituciones Educativas		
AÑO DE INICIO DE LOS ESTUDIOS	2024		
TITULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DE GRADO	Propuesta de gestión directiva para fortalecer la identidad docente basada en el aprendizaje dialógico en una institución educativa intercultural bilingüe		
MODALIDAD DE TRABAJO DE GRADO	Trabajo de investigación		
Declaración de la autora El presente Trabajo de Grado es original y no es resultado de un trabajo en colaboración con otros, excepto cuando así está citado explícitamente en el texto. No ha sido ni enviado ni sometido a evaluación para la obtención de otro grado o diploma que no sea el presente.			
Teléfono de contacto (fijo o móvil)	965482215		
E-mail	maria.aldava@upch.pe		



Firma del egresado
DNI 46324757

ÍNDICE

RESUMEN

ABSTRACT

I. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Antecedentes	1
1.1.1. La gestión directiva para liderar el fortalecimiento de la identidad docente y su importancia en la EIB.....	1
1.1.2. El aprendizaje dialógico en la gestión directiva	5
1.2. Planteamiento del problema	7
1.3. Justificación	11
1.4. Pregunta de investigación.....	12
II. OBJETIVOS.....	13
2.1. Objetivo general	13
2.2. Objetivos específicos	13
III. DESARROLLO TEMÁTICO	14
3.1. Bases teóricas.....	14
3.1.1. La gestión directiva.....	14
3.1.2. Identidad docente.....	15
3.1.3. El aprendizaje dialógico	17
3.1.4. La gestión directiva en el fortalecimiento de la identidad docente a través el aprendizaje dialógico en un contexto EIB	19
3.2. Metodología	20
3.3. Descripción y desarrollo de la propuesta innovadora	22
3.3.1. Análisis de las necesidades de los docentes sobre su identidad profesional en un contexto EIB	25
3.3.2. Desarrollo de los talleres de tertulias pedagógicas dialógicas	27
3.3.3. Seguimiento y evaluación	40
IV. CONCLUSIONES.....	43
V. RECOMENDACIONES.....	45
VI. REFERENCIAS	46
VII. ANEXOS.....	

RESUMEN

Uno de los problemas educativos recurrentes durante las últimas décadas y de atención prioritaria para el ejercicio docente es el fortalecimiento de su identidad profesional ante los constantes cambios sociales y educativos; por ello, el objetivo general del presente trabajo de investigación fue elaborar una propuesta de innovación desde la gestión directiva que contribuya al fortalecimiento de la identidad docente en una institución educativa pública de nivel secundaria de Educación Intercultural Bilingüe, ubicada en el distrito de Imaza, provincia de Bagua, región Amazonas, basada teóricamente en los principios del aprendizaje dialógico. Se empleó el método deductivo, con un enfoque cualitativo de tipo básico, orientado a la transformación de la práctica educativa. La propuesta se sustentó en el análisis teórico de las categorías “identidad docente”, “gestión directiva” y “aprendizaje dialógico”, que permitieron comprender los factores que inciden en la construcción y reconstrucción de la identidad profesional de los maestros en contextos interculturales. Surge pues como respuesta a la problemática expuesta, el diseño de TPD, espacios formativos donde los docentes compartirán experiencias, conocimientos y reflexiones en un entorno colaborativo, las cuales se implementarán mediante talleres participativos en diálogos entre pares, promoviendo el aprendizaje colectivo y el fortalecimiento del sentido de pertenencia e identidad profesional. Finalmente, se propuso un mecanismo de seguimiento y evaluación.

Palabras clave: Identidad docente, gestión directiva, aprendizaje dialógico, tertulias pedagógicas dialógicas.

ABSTRACT

One of the recurring educational challenges in recent decades, and a priority for teaching practice, is the strengthening of teachers' professional identity in the face of constant social and educational changes. Therefore, the general objective of this research was to develop an innovation proposal from school management that contributes to strengthening the professional identity of teachers in a public secondary-level Intercultural Bilingual Education (IBE) institution located in the district of Imaza, province of Bagua, Amazonas region. This proposal is theoretically based on the principles of dialogic learning. A deductive method was used, with a qualitative basic research approach aimed at transforming educational practice. The proposal was supported by the theoretical analysis of the categories "teacher identity," "school management," and "dialogic learning," which helped to understand the factors that influence the construction and reconstruction of teachers' professional identity in intercultural contexts. In response to the identified problem, dialogic pedagogical gatherings were designed as training spaces where teachers can share experiences, knowledge, and reflections in a collaborative environment. These gatherings will be implemented through participatory workshops and peer dialogues, fostering collective learning and strengthening the sense of belonging and professional identity. Finally, a monitoring and evaluation mechanism was proposed.

Keywords: Teacher identity, school management, dialogic learning, dialogic pedagogical gatherings.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Antecedentes

En los últimos años, en el campo de la educación ha crecido el interés en las investigaciones sobre cómo mejorar la calidad de la enseñanza para lograr el desarrollo integral de los estudiantes. En ese sentido, el fortalecimiento de la identidad profesional docente y el rol de la gestión directiva se han identificado como elementos claves para dar impulso a propuestas que logren mejoras significativas.

La realidad particular de nuestro país, con contextos interculturales y bilingües, resalta la importancia de considerar estos elementos ya que influyen en la práctica pedagógica y en la gestión escolar. Por ello, es preciso la revisión de estudios previos relacionados con estos elementos, que nos permita comprender cómo interactúan para mejorar la calidad educativa.

1.1.1. La gestión directiva para liderar el fortalecimiento de la identidad docente y su importancia en la EIB

Arismendi et al. (2009) abordan el concepto de gestión desde una mira amplia y compleja. Los autores señalan que la gestión, originada en el ámbito de la administración, ha adquirido nuevas connotaciones al haberse incluido en las instituciones educativas, las cuales en la actualidad se ven interpeladas por diversas demandas sociales y cambios acelerados; resaltan que la creciente exigencia de una mayor sofisticación en las dinámicas de la gestión, es consecuencia de estas transformaciones.

En esta misma línea, Cruzata y Rodríguez (2016) al realizar una revisión académica sobre los enfoques acerca de la gestión directiva, destacan que está implica el esfuerzo colectivo para alcanzar una meta compartida en un tiempo específico, a través de procesos que incluyen la planificación, organización, dirección y control. Valiente (2005) al analizar el caso de las instituciones educativas cubanas, señala que la gestión directiva, en particular, hace referencia a la actividad que se centra en la dirección, tanto de las personas como de los procesos clave de una organización para asegurar el cumplimiento de su misión.

Sim embargo, la gestión directiva no se reduce a acciones administrativas. Miranda (2016), a partir de su investigación realizada en la localidad de Bosa (Colombia), que se basó en la experiencia de tres directoras, llegó a la conclusión de que la gestión directiva abarca aspectos claves como la dirección estratégica, el clima organizacional, la cultura institucional y el liderazgo. Estos elementos, según la autora, son fundamentales para el éxito de la escuela.

En conjunto, estos antecedentes permiten comprender que la gestión de ser entendida desde enfoques que destacan su dimensión técnica, su carácter ético y pedagógico. Estudios como los de Arismendi et al. y Valiente enfatizan en la importancia de la planificación y dirección para lograr la efectividad organizacional, mientras que Miranda plantea un enfoque humanista, resaltando el componente humano y la responsabilidad social como marcadores que convierten a la gestión directiva en una práctica fundamental de los entornos educativos. Estos aportes resultan pertinentes

pues resaltan el papel integral de la gestión, poniendo de manifiesto que está no solo administra procesos, sino que tiene repercusión en la identidad profesional, que se encuentran en entornos dinámicos y retadores.

Por otro lado, Chenet et al. (2017) realizaron un estudio de carácter exploratorio cualitativo en Andahuaylas (Apurímac, Perú), que involucró a 138 docentes de 75 instituciones educativas del nivel secundario. Su estudio resaltó el vínculo entre la identidad cultural de los docentes, como parte de su dimensión personal, y su desempeño en el ámbito profesional. Los resultados evidenciaron que incidir en la identidad cultural no solo refuerza su identidad profesional, sino que además propicia la reestructuración de concepciones y actitudes sobre el sentido de ser docente. Los autores enfatizaron en la importancia de implementar programas de formación continua que integren ambas dimensiones, la personal y profesional, como un medio para impactar de manera positiva en su desempeño.

Silvera (2024), al estudiar a 70 docentes en Chorrillos (Lima, Perú), analizó la relación entre el desarrollo profesional y la gestión directiva. Sus resultados verificaron que existe una correlación significativa entre ambas variables, revelaron cómo una gestión directiva eficaz puede propiciar el aprendizaje permanente y la adaptación oportuna a los entornos cambiantes que enfrenta la educación. Silvera también resaltó la importancia de estimular la convivencia democrática, el enfoque intercultural, la planificación estratégica y el involucramiento de las familias y comunidades como elementos pilares para el desarrollo profesional y la identidad docente.

Aportando a estas perspectivas, Olaya (2022) investigó el desempeño

profesional de docentes de Lince (Lima, Perú) y su relación con el trabajo colegiado. Su análisis indicó la debilidad profesional como una problemática relacionada a la limitada reflexión sobre el desempeño pedagógico. En ese sentido, propuso una gestión directiva que enfatice el fortalecimiento del trabajo colegiado, considerando que este permite la creación del saber pedagógico colectivo, y este a su vez, facilita la mejora permanente de desempeño profesional.

En resumen, los aportes de estos autores coinciden en una visión global de la gestión directiva como una herramienta clave para el fortalecimiento de la identidad docente. Por un lado, Day et al. y Chenet et al. enfatizan la conexión entre las dimensiones personales y profesionales, Silvera y Olaya resaltan la importancia de los procesos colaborativos, estratégicos y democráticos para generar un impacto positivo en los espacios educativos. En el contexto de la educación intercultural bilingüe (EIB), esta gestión directiva cobra relevancia, ya que no solo le corresponde organizar procesos, sino que además incide en la formación de comunidades de aprendizaje que respeten, valoren y promuevan las culturas originarias, fortaleciendo la identidad cultural, así como el desempeño profesional. Esto evidencia que la gestión directiva, al incorporar dimensiones personales, profesionales y contextuales, se convierte en un elemento clave para garantizar una educación que responda a las necesidades del contexto EIB.

1.1.2. El aprendizaje dialógico en la gestión directiva

El aprendizaje dialógico se ha presentado como una herramienta valiosa en la gestión educativa, contribuyendo a la reflexión profunda del rol profesional docente y su identidad como parte fundamental del sistema educativo. En su experiencia en el Centro de Apoyo al Profesorado de Coslada (Madrid, España), Fernández et al. (2012) concluyeron que las tertulias pedagógicas dialógicas (TPD) –una estrategia del aprendizaje dialógico- permiten a los participantes reflexionar de forma integral sobre el sistema educativo y sobre el desarrollo individual propio y el de los demás docentes. Este proceso no solo implica los aspectos profesionales del quehacer pedagógico, abarca también la dimensión personal y social de los docentes, lo que contribuye a fortalecer su identidad y a consolidar su sentido de pertenencia.

Según Laorden y Foncillas (201), su incorporación en el ámbito universitario ha demostrado que es una estrategia efectiva para impulsar metodologías de aprendizaje activas, apartándose de la enseñanza tradicional y estimulando el pensamiento crítico de los estudiantes, futuros docentes.

En la misma línea, Pegalajar y Martínez (2021), incorporaron la misma estrategia en una asignatura de la carrera de Educación infantil en la Universidad de Jaén (Andalucía, España), entre los años 2019-2020, involucrando a 9 grupos de 10 personas cada uno. Tras un año de estudio, los futuros maestros acogieron bien la estrategia, destacando su capacidad para desarrollar habilidades lectoras, comunicativas y sociales, aspectos

importantes en su futura labor educativa. Además, reconocieron que este enfoque permite una formación más allá de las habilidades técnicas; mostraron disposición a implementarla en su futuro desempeño pedagógico, lo que remarca su importancia en la formación integral docente, así como en la manera en que los docentes se ven a sí mismo como parte del sistema educativo; es decir, propiciando la reflexión sobre su identidad.

En relación a la gestión directiva, el aprendizaje dialógico genera espacios donde los docentes se enfoquen en la mejora de su práctica y sus propios procesos de transformación personal. La reflexión crítica fortalece la identidad docente individual, y esto a su vez tiene repercusión en la construcción de una identidad institucional que se basa en la cooperación, el pensamiento crítico y la reflexión continua.

En contextos EIB, las TPD cobran especial relevancia ya que las características culturales, lingüísticas y sociales tienen un rol importante en la formación de docentes y su capacidad para atender las necesidades estudiantiles que la diversidad cultural impone. En estos entornos, esta estrategia permite a los docentes reconocer y valorar tanto su propia cultura como la de sus estudiantes. Fernández et al. (2012) señalan que está impulsa el aprendizaje colaborativo y la integración entre teoría y práctica, elementos claves en la formación continua de docentes en contextos interculturales. Al propiciar espacios de reflexión colectiva, la gestión directiva contribuye a que los maestros revaloren los conocimientos ancestrales y los integren con enfoques educativos modernos, promoviendo una práctica pedagógica pertinente y significativa. Además, al fortalecer el

sentido de pertenencia y las TPD se consolidan como un recurso educativo valioso para mejorar la calidad de la enseñanza y disminuir las brechas de aprendizaje en poblaciones con condiciones históricas de desigualdad.

Sim embargo, implementar esta estrategia en estos contextos supone algunos desafíos. Uno de ellos es la necesidad de consolidar el enfoque intercultural del Currículo Nacional de la Educación Básica (CNEB). Según Ccencho (2022), aunque existen logros en la EIB, aún existen desafíos relacionados a la adaptación curricular y la participación activa de las comunidades. Asimismo, es importante que la formación docente fortalezca las competencias interculturales para que los maestros valoren la diversidad cultural. Así, esta estrategia, se presenta como una opción que contribuye a superar este desafío, al fomentar espacios de diálogo donde se valoran las culturas, se propicia la reflexión crítica y el intercambio de saberes, desde una perspectiva más participativa e inclusiva.

1.2. Planteamiento del problema

La identidad docente es una construcción constante y relacional del significado de lo que implica ser docente. Significado que se configura a partir de las propias narrativas de los docentes y que se reconfigura a partir del contexto (Cuenca, 2012; O'Connor, 2008).

El Marco del Buen Desempeño Docente (MBDD) (2012), documento rector del Ministerio de Educación, reconoce la identidad profesional como un eje articulador de la labor docente en el Perú. Señala que esta identidad no es estática, sino que se ve fuertemente influenciada por las demandas

sociales, culturales y pedagógicas del entorno, así como por los procesos de aprendizaje y construcción colectiva dentro de la comunidad profesional. Por ello, se apela a la consolidación de una identidad que sea capaz de sostenerse en medio de cambios, tanto por factores externos (contexto, cultura, territorio) como internos (práctica reflexiva, desarrollo profesional y colaboración docente). Gestionar, atender y fortalecer la identidad docente no es un asunto menor; es en la actualidad, una necesidad en las instituciones educativas, ya que su desarrollo impacta en la misión institucional y en la calidad del servicio educativo.

En nuestro país, el contexto multicultural presenta el reto de pensar en la identidad docente interpelada por las particularidades de los diferentes contextos. Esto implica reflexionar sobre cómo la construcción del significado de ser docente impacta en el contexto de la Educación Intercultural Bilingüe (EIB), la cual se ve expuesta a grandes brechas como las de equidad de género, entornos digitales, infraestructura e idioma; así como la procedencia del docente, entre otras.

En la región Amazonas, provincia de Bagua, distrito de Imaza se ubica una institución educativa pública secundaria bilingüe de Jornada Escolar Completa (JEC), la cual alberga a 525 estudiantes; un 70% con lengua materna awajún y de procedencia de comunidades nativas del mismo pueblo originario. Los estudiantes son atendidos por 35 docentes procedentes de Lambayeque, La Libertad, Cajamarca, Lima y/o de las zonas urbanas de Amazonas, el 16% tiene la condición de nombrados y más del 50% del total de docentes no están familiarizados y/o presentan una comprensión limitada

del contexto sociocultural; no hablan la lengua materna de los estudiantes (94.4%), lo que dificulta la conexión entre docentes y discentes. Además, existe una alta rotación de personal (84%). Estas características inciden en el ambiente escolar. Expresiones como: “Yo solo vengo a enseñar”, o “Hago lo que puedo, pero a veces siento que no es suficiente”, reflejan el desgaste emocional, la desconexión con el entorno y la incertidumbre respecto al propio rol docente.

Las características propias de estos docentes, así como su formación profesional se ven interpeladas por las condiciones particulares del contexto de la escuela. El hecho de que la mayoría de docentes no comparta la cultura local ni una cercana a ella implica la necesidad de adoptar nuevas estrategias de convivencia intercultural, donde los valores y actitudes de cada docente pondrán en juego su capacidad de adaptación al entorno. Los recursos pedagógicos y didácticos que han aprendido en sus años de formación profesional requieren pasar por un proceso de contextualización y adaptación, donde el conocimiento de la cultura de sus estudiantes y la pericia profesional son factores trascendentales. No obstante, si no se cuenta con dichos conocimientos, el docente requiere activar mecanismos de actualización que le permitan cubrir los vacíos de su formación y refrescar sus estrategias didácticas.

Paralelamente, el docente se desenvuelve también como parte una institución regida por normas específicas, con condiciones laborales propias de dicho espacio y compañeros con los cuales entabla relaciones interpersonales continuamente. Estos procesos -el personal, el profesional y

el institucional- configuran la identidad docente en la cotidianidad. Son las experiencias acumuladas, los desafíos y los aprendizajes compartidos los que movilizan las subdimensiones de la identidad y permitir observar cómo esta se reconfigura constantemente.

En la institución estudiada no existen espacios formales que promuevan la reflexión sobre la identidad profesional docente. Las reuniones colegiadas se centran en aspectos administrativos y operativos, dejan poco espacio para dialogar sobre el sentido de la práctica. Este vacío contribuye a que los docentes enfrenten su labor desde la inercia, sintiendo desconexión tanto con la comunidad como su propio rol.

Frente a estos retos que enfrentan los docentes en su labor diaria, la gestión directiva, entendida como un proceso que propicia actividades para la mejora de la calidad educativa, vista no solo a nivel académico y pedagógico, sino también a nivel administrativo, en la convivencia interna de la escuela y en su relación con la comunidad (Miranda, 2016), adquiere un rol clave.

Por ello, surge la necesidad de proponer una estrategia que permita no solo fortalecer de la identidad docente, sino también resignificarla a través del diálogo, el reconocimiento mutuo y la construcción colectiva del conocimiento profesional. En esa línea, las TPD se presentan como una alternativa pertinente, no solo por su valor como metodología formativa, sino por su capacidad para abrir espacios donde la palabra, la experiencia y la cultura se encuentren y transformen la práctica docente.

1.3. Justificación

Se ha buscado impactar en el desarrollo profesional docente, pero sin tener en cuenta de manera adecuada el proceso de construcción identitario, siendo que es “crucial”, en tanto constituye el “lugar” desde el cual los docentes articulan sus respuestas a los cambios y los retos que supone la aplicación de nuevas políticas educativas” (Cuenca 2020, p. 17-18). La identidad docente es un elemento importante que orienta la práctica pedagógica de los maestros en las aulas, tal como lo propone el MBDD (Minedu, 2012) en el dominio 4 y competencia 8, que están relacionados con la reflexión que realiza el docente sobre su desenvolvimiento en la escuela, tanto en su labor pedagógico como su formación continua, y que tienen repercusión en su *yo profesional*; es decir, se busca que el docente participe en espacios de reflexión donde puede seguir aprendiendo y reconstruyendo su identidad.

La realidad particular de la institución educativa estudiada y su contexto sociocultural, caracterizado por la diversidad cultural y los retos que esto implica para la práctica docente, justifican la necesidad de diseñar propuestas que fortalezcan la identidad profesional. En ese sentido, la gestión directiva se presenta como un espacio clave, puesto que puede promover acciones que favorezcan el desarrollo profesional docente y mejoren la calidad educativa.

La gestión directiva tiene impacto positivo en la práctica pedagógica (Silvera, 2024). Propiciar actividades que involucren al docente en espacios de reflexión sobre su práctica permite repensarse a sí mismo como

profesional de la educación. Por ello, la presente propuesta de innovación brinda aportes en beneficio de los docentes, dado que considera a la identidad docente como un componente importante en la mejora de los aprendizajes; que se materializa desde la gestión directiva, a través del aprendizaje dialógico, empleando como estrategia las tertulias pedagógicas dialógicas.

A nivel teórico, el aporte radica en ampliar el conocimiento sobre esta estrategia en un contexto EIB, en nivel secundaria y bajo el modelo JEC. Se busca que esta propuesta no solo fortalezca la identidad profesional de los docentes, sino que también promueva una práctica pedagógica más contextualizada y reflexiva, que fomente un ambiente escolar más comprometido con el respeto y la valoración de la diversidad cultural.

1.4.Pregunta de investigación

¿Cómo diseñar una propuesta desde la gestión directiva para fortalecer la identidad docente en una institución educativa pública EIB secundaria de la región Amazonas, basada en el aprendizaje dialógico?

II. OBJETIVOS

2.1. Objetivo general

Elaborar una propuesta desde la gestión directiva para fortalecer la identidad docente en una institución educativa pública EIB secundaria de la región Amazonas, basada en el aprendizaje dialógico.

2.2. Objetivos específicos

O.E.1: Fundamentar teóricamente la gestión directiva, identidad docente y el aprendizaje dialógico, analizando teorías y enfoques que respalden su aplicación en la educación intercultural bilingüe.

O.E.2: Diseñar una propuesta de innovación desde la gestión directiva que incorpore tertulias pedagógicas dialógicas, considerando las características y su relación con el fortalecimiento de la identidad docente en la institución educativa.

O.E.3: Formular un plan de seguimiento para evaluar la efectividad de las tertulias pedagógicas dialógicas en el fortalecimiento de la identidad docente, utilizando indicadores específicos y herramientas como encuestas, entrevistas y observación.

III. DESARROLLO TEMÁTICO

3.1.Bases teóricas

3.1.1. La gestión directiva.

La gestión directiva en una institución educativa es fundamental para alcanzar los objetivos institucionales y mejorar la calidad educativa. Se entiende como el conjunto de acciones estratégicas y organizativas que permiten el desenvolvimiento eficaz de la escuela, garantizando un ambiente propicio para el proceso de enseñanza-aprendizaje Miranda (2016). Según Murillo (2006), la distribución del tiempo y las prioridades en la gestión directiva influyen de manera importante en la mejora de la escuela, enfatizando en la importancia de un liderazgo centrado en la enseñanza y el desarrollo profesional docente, sin descuidar la parte administrativa.

Desde una perspectiva transformadora, la gestión educativa trasciende el aspecto administrativo de los recursos, adoptando un rol activo en la construcción de una comunidad educativa colaborativa. Meneses (2023) destaca la función de los directivos en la creación de espacios de trabajo conjunto entre docentes, estudiantes y familias, promoviendo una cultura organizacional basada en el aprendizaje permanente y la mejora continua.

En un contexto EIB, la gestión directiva enfrenta desafíos específicos, como la necesidad de articular prácticas pedagógicas que valoren la diversidad cultural y lingüística de los estudiantes. Salazar (2022) señala que los directivos en entornos EIB deben actuar como mediadores culturales, fomentando el diálogo de saberes y asegurando que las políticas

educativas respondan a las necesidades específicas del contexto. Una gestión directiva pertinente se fundamenta en el liderazgo pedagógico, entendido como la capacidad de orientar y acompañar a los docentes en su desarrollo profesional. La identidad docente y el aprendizaje dialógico se fortalecen cuando los líderes educativos generan oportunidades de reflexión y colaboración, como las TPD. Estas prácticas permiten construir un sentido de pertenencia y compromiso con la enseñanza, impulsando la mejora continua y el empoderamiento de los profesionales de la educación.

3.1.2. Identidad docente

La identidad docente es un concepto fundamental que orienta y define el quehacer pedagógico dentro de cualquier contexto educativo. Desde la teoría del desarrollo profesional, esta identidad se entiende como la base que sostiene las acciones y decisiones del docente, integrando sus valores, creencias y prácticas cotidianas. Según Cuenca (2020), una de sus vertientes más difundida es aquella que entiende al docente como miembro de un colectivo, destacando la importancia de su pertenencia a una comunidad profesional.

En esa línea, Day et al. (2006) indican que la identidad docente se conforma por tres dimensiones interrelacionadas: personal, profesional y situacional. Estas dimensiones abarcan desde las características personales del docente hasta su desenvolvimiento profesional y el desempeño laboral en una institución educativa específica donde ejerce su labor. La convergencia de estas tres “sub-identidades” complementarias permite al

docente adaptarse, interactuar de forma dinámica y responder a las demandas de su entorno educativo, haciendo visible su identidad profesional.

Cuenca (2020), profundiza en la naturaleza diversa de la identidad docente. Realizó un análisis partiendo de una revisión teórica que lo llevó a proponer una taxonomía de las identidades docentes. Tomando como base la profesionalidad y el profesionalismo, propone “ocho categorías para la identidad profesional docente: técnico, reflexivo, intuitivo, crítico, proletario, burócrata, semiprofesional y apóstol” (p. 55). A partir de este marco conceptual, se sugiere analizar la identidad profesional del docente peruano desde tres elementos esenciales que participan en su construcción: trabajo, vocación y reconocimiento. A partir de la experiencia de seis docentes peruanos, concluye que ser maestro en el Perú trasciende lo educativo, pues se convierte en una “misión” con una fuerte carga emocional y ética, debido a las dificultades propias que implica la práctica pedagógica, como la formación, las condiciones laborales y la falta de reconocimiento de la sociedad. Así, la construcción de la identidad profesional docente no solo refleja un proceso de desarrollo individual, sino también se convierte en un espacio de cambio y compromiso con la educación.

Fortalecer la identidad docente en un contexto de la EIB, se presenta como un elemento clave que configura el desarrollo profesional. Esta identidad no solo define el rol del maestro, sino que también orienta su práctica y refuerza su compromiso. El enfoque del aprendizaje dialógico

permite crear espacios de reflexión y diálogo, donde los docentes comparten con otros maestros y consolidan su sentido de pertenencia y responsabilidad hacia la comunidad educativa. Por otro lado, la identidad docente no solo es un reflejo de la individualidad del maestro, sino es un proceso dinámico que se nutre de la interacción constante con los demás y con su entorno, a través del intercambio de saberes y la reflexión crítica constante.

3.1.3. El aprendizaje dialógico

El aprendizaje dialógico es un enfoque educativo que destaca la importancia del diálogo y la interacción como aspectos clave del proceso de enseñanza-aprendizaje. Según Castaño y Esperanza (2007), la formación eficaz del estudiante se logra a través del acto comunicativo; es decir, que la enseñanza-aprendizaje es un proceso dialógico. El lenguaje media el intercambio de información, siendo que ambas partes, docente y discente, tienen un papel protagónico y en la interacción se configura y reconfigura el conocimiento.

Desde este punto de vista, Pérez (2022) indica que el aprendizaje ocurre cuando internalizamos conocimientos producidos en el intercambio y compartir de información y no solo a través de una figura que represente autoridad y poder. Este enfoque tiene sus bases teóricas en la pedagogía crítica de Paulo Freire y del socioconstructivismo de Vygotsky (Prieto y Duque, 2009), enfatizando que el aprendizaje es un proceso social y culturalmente situado.

Para su implementación, el aprendizaje dialógico se fundamenta en siete principios esenciales: diálogo en condiciones de igualdad, la inteligencia cultural, la transformación, la dimensión instrumental, la creación de significado, solidaridad y la igualdad en las diferencias (Duque et al., 2016). Estos principios orientan la labor educativa y promueven una enseñanza reflexiva, cooperativa e inclusiva. Flecha (1997) destaca que la aplicación de dichos principios, fomenta la participación activa y la equidad en el aprendizaje. Entre las consideraciones clave de los principios esta:

- a. **Igualdad en las oportunidades educativas:** permite que todos participen, sin ningún tipo de exclusión.
- b. **Reconocimiento de la identidad de los participantes:** valora y respeta las identidades personales, culturales y sociales de todos los participantes.
- c. **El diálogo transformador:** fomenta la comunicación abierta, respetuosa y participativa.
- d. **Lenguaje amigable:** evita barreras conceptuales o lingüísticas para que el diálogo sea fluido y claro.
- e. **Aprendizaje interactivo:** permite la construcción del conocimiento de forma colaborativa.
- f. **El trabajo articulado entre escuela-comunidad:** integra a toda la comunidad educativa, reconociendo el valor de sus integrantes en la construcción de conocimiento.
- g. **Atención a la diversidad:** adapta estrategias para garantizar que todos puedan participar; atendiendo y valorando las diferencias.

En un contexto de EIB, el aprendizaje dialógico adquiere especial relevancia, ya que permite la construcción de un espacio educativo donde se valoran las lenguas y culturas. Además, contribuye al fortalecimiento de la identidad docente al fomentar la reflexión pedagógica y el intercambio de saberes, promoviendo una enseñanza más equitativa y pertinente para los contextos con diversidad cultural y lingüística.

3.1.4. La gestión directiva en el fortalecimiento de la identidad docente a través el aprendizaje dialógico en un contexto EIB

La construcción y reconstrucción de la identidad docente requieren de espacios reflexivos que permitan al profesional de la educación hacerse consciente de su desarrollo profesional. Una estrategia clave que permite propiciar dichos espacios es la implementación de TPD, las cuales se basan en el aprendizaje dialógico que promueven la interacción, la reflexión crítica y la creación colectiva de nuevos conocimientos. Estas tertulias favorecen la revisión teórica y práctica de la labor docente, enriqueciendo ambos aspectos a través del intercambio de experiencias con colegas, el autoanálisis de su desempeño y la identificación del contexto que influyen en su práctica profesional (Fernández et. al. 2012).

Las tertulias literarias dialógicas fueron implementadas por primera vez en 1980 en la escuela de adultos de La Verneda-San Martí (Barcelona, España) y, desde entonces, se han expandido a diversos entornos educativos y áreas de educación social (Flecha et al. 2013). Esta práctica se basa en el

diálogo crítico entre participantes, espacio donde se reflexiona a partir de un textos o experiencias compartidas, permitiendo el aprendizaje colaborativo que rescata las contribuciones de los docentes (Roca, 2016).

La incorporación de esta estrategia en un contexto EIB exige una gestión directiva comprometida con la construcción de un ambiente de aprendizaje inclusivo y dialógico. Según Atencio et al. (2020), destacan que la gestión directiva tiene se fundamenta en la toma de decisiones y el trabajo en equipo, elementos clave para la planificación y ejecución de acciones que repercutan de manera positiva en la comunidad educativa. En ese sentido, los directivos tienen la capacidad para promover espacios de diálogo y colaboración que contribuyan al fortalecimiento de la identidad docente, garantizando que las prácticas pedagógicas respondan a las necesidades culturales y lingüísticas de los diversos contextos escolares.

3.2. Metodología

El presente trabajo se enmarcó en el tipo de investigación de carácter básico ya que se partió del análisis teórico de las categorías claves de identidad docente, gestión directiva y aprendizaje dialógico. Además, se pretendió la transformación de la realidad mediante el diseño de una propuesta de innovación que implementa el diseño de talleres basados en TPD, la elaboración de una bitácora intercultural reflexiva y el seguimiento y evaluación. Este planteamiento que se orienta a la mejora de la práctica docente en contextos reales se alinea al planteamiento de la Universidad Peruana Cayetano Heredia (2022), que promueve la investigación con

impacto en el campo profesional de quien investiga.

Se desarrolló desde el enfoque cualitativo porque buscó la comprensión de la identidad profesional docente desde la perspectiva y experiencias de los actores. Según Flick (2015), este enfoque permite comprender fenómenos complejos desde el mismo contexto. Es decir, el objetivo es comprender de manera específica y no se busca generalizar.

Por ello, se utilizó el método deductivo, puesto que el punto de partida fue el marco teórico conceptual sobre las categorías claves ya mencionadas. A partir de ello, se procedió al análisis de la situación educativa específica y se diseñó la propuesta contextualizada. Hernández, Fernández y Baptista (2014) indican que este método permite fundamentar las intervenciones puesto que están surgen de un análisis reflexivo y no de la improvisación.

Como técnicas se consideró la propuesta de diseño de una encuesta diagnóstica con preguntas de opción múltiple, respuesta libre y escala tipo Likert; con el propósito de identificar la percepción sobre la identidad profesional docente, las necesidades formativas y la disposición a participar en un espacio de reflexión dialógica. También se propone el diseño una entrevista semiestructurada para profundizar en cómo los docentes entienden su identidad profesional. Sampieri et al. (2014) resalta que este tipo de entrevistas permite un diálogo abierto, pero ordenado y que aporta a un mejor análisis de lo que se dice.

Finalmente, se ha considerado la propuesta del diseño de una bitácora intercultural reflexiva, donde los docentes registran sus reflexiones personales luego de su participación en cada taller. Según Candela-

Rodríguez (2023), la bitácora permite reflexionar y planificar ajustes a la práctica pedagógica; es decir, no es un instrumento que solo registra, sino que promueve la reflexión metacognitiva como un elemento clave en el desarrollo profesional y la mejora de la práctica educativa.

De esta manera, la metodología propuesta integra teoría y práctica con el propósito de comprender y transformar la identidad docente en contextos EIB, desde una perspectiva comprometida con el cambio educativo y que ve al docente de forma integral.

3.3. Descripción y desarrollo de la propuesta innovadora

La incorporación del aprendizaje dialógico desde la gestión directiva en una institución educativa EIB de JEC, es una propuesta de innovación orientada al fortalecimiento de la identidad docente. Comprende el diseño de diez talleres aplicando como estrategia, las TPD y la implementación de un mecanismo de seguimiento y evaluación que permita valorar su impacto en la reconstrucción de la identidad profesional de los docentes. Este espacio de aprendizaje tiene la intención de reflexionar sobre la práctica pedagógica a partir del compartir de experiencias, con el objetivo de fortalecer el sentido de pertenencia dentro de la comunidad educativa.

Los talleres son una estrategia de enseñanza-aprendizaje que se desarrolla a través de actividades prácticas y colaborativas con las que se desarrollan habilidades, actitudes o conocimientos; es decir, es activa y participativa. De acuerdo con Méndez (2022), los talleres son un espacio formativo que permite a los docentes reflexionar sobre su práctica educativa

de forma colectiva. Se desarrollan en torno a los principios de *racionalidad reflexiva* y el *trabajo colaborativo*, a través de los cuales se propicia el análisis compartido y la difusión de estrategias, con el objetivo de mejorar, actualizar, refrescar y enriquecer el quehacer pedagógico. Así mismo, Parra (2021) muestra que los talleres colaborativos propician el intercambio de experiencias, presentándose como una estrategia efectiva para el fortalecimiento de la formación docente al permitir el aprendizaje colaborativo entre pares. Además, este tipo de interacción en un contexto EIB, si se tiene en cuenta las diferentes procedencias de los docentes de la institución beneficiada, esto se presenta como una oportunidad para el intercambio y la aprehensión de saberes culturales.

La propuesta innovadora comprendió la articulación entre la gestión directiva, el aprendizaje dialógico y el fortalecimiento de la identidad. Esta relación se presenta de manera simbólica en la *Figura 1*, donde el árbol ilustra los elementos centrales de la propuesta .

FIGURA 1

Árbol simbólico de la propuesta de gestión directiva para fortalecer la identidad docente en un contexto EIB



Nota. Elaboración propia, 2025.

Los talleres tienen una estructura flexiva y adaptable, para responder a las características particulares de los docentes. Se priorizan encuentros en relación a temas clave como la identidad profesional en contextos interculturales, la formación continua y estrategias para el bienestar docente. Cada taller comprenderá dinámicas que fomenten la reflexión crítica y el intercambio de experiencias, promoviendo la construcción colaborativa de nuevos conocimientos.

Además, los talleres permiten la aplicación de los siete principios del aprendizaje dialógico para su aprehensión como recurso pedagógico. La interacción entre docentes será el eje central, fomentando el reconocimiento de los conocimientos y valorando las experiencias. La gestión directiva será el recurso clave para la implementación y sostenibilidad, facilitando su desarrollo y asegurando su institucionalización.

También se considera el diseño e implementación de una bitácora reflexiva intercultural post-tertulia, que permitirá a los docentes registrar sus reflexiones sobre el impacto de los talleres. Este recurso servirá como instrumento de autoevaluación y seguimiento, facilitando la sistematización de los aprendizajes y la identificación de cambios. Así mismo, permite la continuidad del diálogo y la construcción de una identidad profesional fortalecida en el marco de la EIB.

3.3.1. Análisis de las necesidades de los docentes sobre su identidad profesional en un contexto EIB

La implementación de la propuesta parte con la identificación de las necesidades y percepciones de los docentes respecto a su identidad profesional en el contexto EIB. Para ello se inicia con la recolección de datos a través de una encuesta y entrevista

semiestructurada. Estos instrumentos permiten recoger información sobre cómo los docentes perciben su identidad, los factores que la han estructurado y los desafíos que enfrentan. Además, se busca comprender el impacto que tiene la gestión directiva en la construcción de dicha identidad y cómo todo ello se manifiesta o no en su grado de sentido de pertenencia y compromiso con la institución. Los resultados obtenidos permiten el abordaje de temas pertinentes durante las TPD.

- **Encuesta para identificar aspectos clave en el fortalecimiento de la identidad docente en un contexto EIB (Anexo 01):** una vez iniciado labor docente, durante la primera semana de gestión, se prevé la aplicación de esta encuesta. Se programará un horario que no afecte el desarrollo de la jornada pedagógica, en un tiempo estimado de 20 a 30 minutos, asegurando que los docentes puedan responder con tranquilidad y de forma reflexiva. Previo, el encuestador presenta el decálogo y consentimiento informado (**Anexo 02**) para generar un espacio de confianza y concientizar sobre la importancia.
- **Entrevista para identificar aspectos clave en el fortalecimiento de la identidad docente en un contexto EIB:** se realizará en tres grupos de aproximadamente doce docentes cada uno, aprovechando el trabajo colegiado por Coordinaciones. La aplicación tiene una duración de 50 minutos y se llevará a cabo en un espacio adecuado que favorezca la confianza y el intercambio de ideas. Se empleará una guía de preguntas (**Anexo 03**) y para garantizar que todos participen se establecerán normas de diálogo (**Anexo 04**), basadas en la escucha activa y el respeto. Asimismo,

se solicitará el consentimiento informado (**Anexo 05**) para registrar sus respuestas, asegurando la confidencialidad de la información.

Si bien se propone una estructura base de diez talleres de TPD, se precisa que los resultados obtenidos a través de la encuesta y entrevista, permitirá ajustar, enriquecer o priorizar los textos y enfoques temáticos, para asegurar que las reflexiones sean pertinentes a los desafíos de los docentes. Así, la presente propuesta no es un formato cerrado, sino que se adapta al contexto y las necesidades docente.

3.3.2. Desarrollo de los talleres de tertulias pedagógicas dialógicas

Los talleres se estructuran en base a la metodología de las TPD, que fomentan el análisis de textos que permiten la reflexión y el aprendizaje colaborativo. La elección de las temáticas de los textos a compartir parte de las necesidades e inquietudes identificadas, asegurando que sean relevantes y respondan a los desafíos del contexto que enfrentan los docentes.

Los talleres se darán con un total de diez encuentros presenciales, con una duración de 90 minutos. Se llevará a cabo una vez al mes durante el espacio de trabajo colegiado. Se considera la construcción de una bitácora intercultural post-tertulia, donde los docentes registran sus reflexiones sobre lo aprendido y el impacto en su identidad profesional.

Además de fortalecer la identidad profesional, se pretende que este espacio impacte también en la dimensión personal e institucional, contribuyendo a fortalecer la autoestima y el bienestar personal, así como la cultura organizacional de la institución, promoviendo una gestión directiva participativa y orientada al aprendizaje compartido.

2.2.6.2.1. ¿Cómo se desarrolla un taller de tertulia pedagógica dialógica?

El desarrollo de cada taller implica una preparación previa por parte del Equipo directivo quien será el encargado de dirigir cada encuentro. Las reuniones se dan por coordinaciones pedagógicas en grupos de aproximadamente diez docentes y solo en los talleres uno, cinco y diez que coinciden con las semanas de gestión, será con el total de la plana docente, abordando el tema del bienestar docente ligado a la identidad profesional.

Como parte del diseño y la implementación de los talleres, se ha elaborado un protocolo de desarrollo que orienta acciones antes, durante y después de cada sesión. Este protocolo tiene el propósito de asegurar la coherencia metodológica, la participación activa y el logro de los objetivos propuestos. Dicho protocolo se encuentra alojada en:

<https://drive.google.com/file/d/1tQc6PCpcPRtaX2JJAa1ka3m916hEqkDF/view?usp=sharing>

Además, se incorpora un decálogo basado en los siete principios del aprendizaje dialógico (**Anexo 6**), el cual orienta las interacciones, fomenta el respeto mutuo, la horizontalidad en el diálogo y la construcción colectiva de conocimiento desde la diversidad cultural y profesional de los docentes.

Estas herramientas permiten la consolidación de una comunidad profesional reflexiva y comprometida con su práctica docente. A partir de ello, se busca que cada encuentro tenga coherencia, sentido e impacto en la práctica pedagógica. Para lo cual, se ha considerado como referente al Marco del Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación, 2012), sintetizado en la *Tabla 1*.

Tabla 1

Dominio, competencia y desempeños vinculados al desarrollo de la identidad docente

Marco del Buen Desempeño Docente	
Dominio 4	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente
Competencia 8	Reflexiona sobre su práctica y experiencia institucional y desarrolla procesos de aprendizaje continuo de modo individual y colectivo, para construir y afirmar su identidad y responsabilidad profesional.
Desempeño 36 y 37	Reflexiona en comunidades de profesionales sobre su práctica pedagógica institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional, en concordancia con sus necesidades, las de los estudiantes y las de la escuela.

Nota. Adaptado de Marco del Buen Desempeño Docente (Ministerio de Educación del Perú, 2012).

A continuación, en los siguientes cuadros se detalla el desarrollo de cada uno de los talleres, considerando la estrategia de TPD.

Los textos e instrumentos se encuentran alojados en:

https://drive.google.com/drive/folders/1g4vwdw6RKnNFiYusPv0BS_zGdpRjRoj?usp=s_haring

N° y título	TALLER N° 1 - Bienestar emocional e identidad docente en comunidad
Objetivo	Reconocer la importancia del bienestar emocional como componente clave en la construcción de la identidad profesional docente en contextos interculturales.
Actividades	Inicio (10 min) - Dinámica breve de activación emocional: “¿Con qué palabra llegas hoy?”
	Lectura dialógica (25 min) - El texto se lee en voz alta por turnos. - El moderador invita a leer: “ <i>No es una lectura para entender, es una lectura para sentir</i> ”. - Cada lector puede hacer una pausa y comenta por qué ese fragmento le resonó. - El grupo puede responder brevemente, sin juzgar, solo desde el reconocimiento compartido. - Texto: Gómez Torres, F. H. (2015). Los sentimientos y las emociones en la identidad profesional de profesor. Praxis Pedagógica, 15(16), 39–52. https://revistas.uniminuto.edu/index.php/praxis/article/view/1222/1198
	Círculo de interpretación profunda (45 min) - Inicio: donde el moderado invita a ir más allá de la lectura: “ <i>Ya no somos solo docentes con una lectura, ahora somos comunidad. Lo que cada uno diga será recibido como una palabra valiosa que suma a nuestra identidad colectiva.</i> ” - Primera ronda: Resonancia emocional. Cada docente elige un fragmento del texto (subrayado o recordado) y comparte en su lengua materna, si es en lengua awajún se propicia la traducción compartida, se puede guiar de las siguientes preguntas orientadoras: ✓ ¿Por qué esa parte le tocó? ¿Qué emoción le provocó? ¿Qué parte de su experiencia como docente se conectó con esa emoción? - Segunda ronda: Conexión con la identidad profesional ✓ ¿Cómo influyen mis emociones en mi identidad como docente? ✓ ¿Qué aprendizajes me deja esta conversación para mi rol profesional?
	Bitácora intercultural post-tertulia: (15 min): conectando la palabra compartida con la palabra escrita. ✓ Se presenta brevemente la estructura (ANEXO 7) ✓ Se proyecta o entrega una guía para quienes la necesiten, pero se respeta la autonomía creativa. ✓ Se sugiere que respondan libremente a una o más de estas preguntas: ▪ ¿Qué sentí al escuchar a mis colegas? ▪ ¿Qué parte del texto me ayudó a comprenderme más como docente? ▪ ¿Qué conexión encuentro entre mi bienestar y mi identidad profesional? ▪ ¿Con qué me comprometo luego de esta tertulia? ✓ Opcional: Se pueden incluir elementos expresivos como: Dibujos, esquemas, símbolos propios de su cultura, escritura en lengua originaria.
	- Cierre (5 min) ✓ En el centro del círculo se coloca una vela encendida que represente el fuego colectivo. El moderador guía: “ <i>Este fuego representa todo lo que hemos encendido y despertado hoy</i> ”. ✓ Se entrega a cada docente una tarjeta en forma de hoja o semilla. El moderador invita a escribir: “Piensa en una sola palabra que represente lo que germinó hoy en ti.” ✓ Las palabras se colocan alrededor de la vela formando un círculo. ✓ El moderador cierra el espacio con una frase como: “ <i>Lo que cultivemos será parte de nuestra nueva forma de ser docentes</i> ”
Evidencia de aprendizaje	Registro reflexivo individual en la bitácora intercultural.
Criterio de evaluación	Participa activamente en el diálogo profesional, vinculando el bienestar emocional con su identidad docente, en un espacio de respeto y escucha compartida.
Instrumento de verificación	Lista de cotejo
Recursos	- Texto, equipo multimedia., post-its, vela, semillas

N° y título	TALLER N° 2 - Ser docente desde la raíz: Identidad cultural y vocación en contexto EIB
Objetivo	Reconocer cómo la identidad cultural y las raíces personales influyen en la construcción de la identidad profesional docente, especialmente en el contexto EIB
Actividades	Inicio (10 min) - Ambientación simbólica: se colocan plantas medicinales locales en el centro. - Se proyecta el tráiler del documental: “Las Hijas de Nantu_ Tráiler Oficial”: https://www.youtube.com/watch?v=1M1IkQSCM4 - Invitación inicial: “Reflexionaremos hoy sobre qué significa ser docente desde nuestra cultura, nuestras raíces y nuestros sueños.” - Presentación del objetivo: El facilitador presenta el objetivo del taller, destacando que la identidad profesional también se nutre de la identidad cultural y que ambas forman parte del ser docente EIB.
	Lectura dialógica (25 min) - Se lee en voz alta por turnos. - Cada docente puede detener la lectura cuando lo desee para comentar cómo esa historia resuena con la suya. - Se enfatiza en la conexión entre historia de vida, vocación y territorio. • Texto: Cuenca (2020). “Asunción: Para eso nací, para ser maestra” En: <i>La misión sagrada. Seis historias sobre qué es ser docente en el Perú</i> (pp. 97-109) Lima: IEP.
	Círculo de interpretación profunda (45 min) - Inicio: donde el moderador invita a un momento de conexión: “<i>Observa estas plantas. ¿Qué significado tienen en tu vida, en tu comunidad? Así como estas plantas, tú también tienes raíz, historia, medicina, fuerza... Hoy dialogamos desde ahí.</i>” - Primera ronda: Cada docente, por turno voluntario, responde: ✓ ¿Qué parte del texto o vídeo me hizo recordar mi historia como docente? ✓ ¿Qué emoción le provocó? Se puede expresar en lengua originaria o contar experiencias personales. - Segunda ronda: ✓ ¿Qué significa para mí enseñar desde mi identidad cultural? ✓ ¿Cómo influye mi historia, lengua o cultura en mi forma de enseñar? ✓ ¿Qué retos he enfrentado al ser un docente EIB, y qué me ha dado orgullo? El grupo responde libremente, respetando turnos y escuchando con atención. Se puede acompañar con frases en la pizarra como: “<i>No hay identidad sin historia. No hay vocación sin raíces</i>”.
	Bitácora intercultural post-tertulia (15 min): ✓ El moderador indica que es momento de dejar una <i>huella escrita</i> de nuestro aprendizaje. ✓ Se recuerda la estructura ✓ Cada docente responde libremente, en su lengua materna, con dibujos, símbolos o palabras clave, guiándose de las preguntas: ▪ ¿Qué palabra me define como docente EIB? ▪ ¿Qué me llevó como compromiso para honrar mi vocación?
	- Cierre ritual (5 min) ✓ Cada docente elige una palabra que represente su ser docente en la actualidad y la escribe en una tira de papel. Se colocan todas junta a las plantas medicinales y el moderador indica el cierre con una frase como: “<i>Hoy sembramos identidad, desde la historia, la emoción y el territorio. Gracias por tu palabra</i>”.
Evidencia de aprendizaje	Fragmento escrito en la bitácora intercultural donde el docente reconstruye su historia personal desde su identidad cultural y vocacional, y expresa un <u>compromiso o proyección</u> con su práctica docente en el contexto EIB.
Criterio de evaluación	El docente reconoce y valora su identidad cultural como parte fundamental de su ser y quehacer docente, manifestándolo a través del diálogo y su reflexión escrita.
Instrumento de verificación	Rúbrica
Recursos	- Texto, equipo multimedia, vídeo, lápices, colores o post-its, elementos simbólicos: plantas medicinales, semillas, manta

Nº y título	TALLER Nº 3 - Las tertulias como estrategia de formación docente colaborativa
Objetivo	Reconocer las tertulias pedagógicas dialógicas como una experiencia significativa de formación profesional, que potencia el desarrollo individual y colectivo, y responde a las necesidades reales del contexto educativo.
Actividades	Inicio (10 min) - Se ambienta el espacio con frases motivadoras e imágenes impresas sobre el trabajo en equipo y comunidades de aprendizaje. - Invitación inicial: El facilitador invita a observar las imágenes y elige una al azar diciendo: <i>“Esta imagen es una ventana de lo que construiremos”</i> - Se anuncia el objetivo y se resalta que esta experiencia busca fortalecer la formación docente desde la horizontalidad, el diálogo y el compromiso con las necesidades reales de la escuela. Lectura dialógica (25 min) - Se lee en voz alta por turnos. - Se hace énfasis en identificar frases que resalten la potencia formativa y colaborativa de las tertulias. - Se anotan palabras clave en tarjetas, post-its o pizarra, como: igualdad, escucha, transformación. • Texto: Fernández, S., Garvín, R. y González, V. (2012). Tertulias pedagógicas dialógicas: Con el libro en la mano. REIFOP, 15(4), 113–118. https://revistas.um.es/reifop/article/view/174861/148181 Círculo de interpretación profunda (45 min) - Inicio ✓ Se entrega a cada docente una tarjeta de color donde escriben una palabra que represente cómo se siente actualmente respecto a su formación profesional. ✓ Se forman parejas para compartir brevemente el significado de esa palabra. Luego, todos colocan su tarjeta en el centro del círculo. - Primera ronda: Cada docente comparte alguna experiencia formativa significativa: ✓ <i>“Una experiencia de formación que me marcó fue...”</i> ✓ <i>“Lo que más valoro de esa experiencia fue...”</i> Se puede expresar en lengua originaria y traducir de forma compartida solo algunas frases, - Segunda ronda: ✓ ¿Qué elementos del texto reconocemos en nuestras experiencias? ✓ ¿Qué retos tenemos como comunidad para que estas experiencias no se pierdan? ✓ ¿Cómo las tertulias pueden responder a nuestras necesidades profesionales reales? El moderador recoge las ideas de forma escrita ya que servirán para futuros encuentros. Bitácora intercultural post-tertulia (15 min): ✓ El moderador proyecta la frase: <i>“Aprender entre docentes es también crecer con otros”</i> ✓ Se recuerda la estructura ✓ Preguntas para el registro en la bitácora: ▪ ¿Qué experiencia formativa valoro más y por qué? ▪ ¿Qué compromisos personales y colectivos puedo asumir para seguir formándome junto a otros docentes? - Cierre (5 min) ✓ Cada docente lee en voz alta su palabra del inicio. ✓ Luego responden alguno de forma voluntaria: <i>“¿Cómo cambio el sentido de esta palabra después del taller?”</i> ✓ Se agradece la participación y se designa al próximo moderador.
Evidencia de aprendizaje	Entrada en la bitácora intercultural que narre una experiencia formativa significativa, su impacto profesional y un compromiso de mejora compartida.
Criterio de evaluación	El docente reconoce el valor de la formación profesional colaborativa y expresa un compromiso hacia el aprendizaje conjunto.
Instrumento de verificación	Rúbrica
Recursos	- Texto, equipo multimedia, vídeo post-its

N° y título	TALLER N° 4 - Mi camino docente: huellas de una vocación en construcción
Objetivo	Reconstruir la trayectoria profesional y formativa de los docentes a través de la memoria biográfica, para reconocer los momentos clave que han forjado su vocación y sentido de pertenencia.
Actividades	Inicio (10 min) - Al centro se coloca una línea de tiempo dibujada en una cartulina, con semillas como marcadores de hitos. - Invitación: <i>“Hoy caminaremos hacia atrás para reconocer quiénes hemos sido y desde dónde venimos como docentes.”</i> - Se pide que, mentalmente, viajen al momento en que decidieron ser maestros. Se acompaña con música instrumental. - Objetivo y recomendación: tener presente la vocación como base del desarrollo profesional y de una identidad sólida.
	Lectura dialógica (25 min) - Se lee en voz alta. - Se invita a realizar pausas para compartir frases que permitan comprender mejor: <i>“Eso me recuerda a ...”, “En mi caso viví algo parecido cuando...”</i> • Texto: Fragmento testimonial: Se sugiere que para esta sesión un docente del distrito narre su historia de docente rural.
	Círculo de interpretación profunda (45 min) - Inicio ✓ Se entrega una hoja con el dibujo de un camino, solo el bosquejo. ✓ Moderador: <i>“Dibuja en este camino tres momentos que marcaron tu historia como docente. Luego compartirás uno de ellos”</i> - Primera ronda: ✓ Cada docente comparte un recuerdo o anécdota de su primer año enseñando. Se invita a incluir emociones, personas significativas o aprendizajes inesperados. - Segunda ronda: ✓ ¿Qué ha sido lo más desafiante de docente? ✓ ¿Cuándo me sentí orgullo(a) de mi vocación? En voz baja, se invita a cada docente a completar la frase: <i>“Hoy me reconozco como...”</i>
	Bitácora intercultural post-tertulia (15 min): ✓ Moderador: <i>“Nuestra historia merece ser contada. Lo que escribas hoy es solo para ti, y para tu camino”</i> ✓ Se recuerda la estructura. Preguntas guía para el registro en la bitácora: ▪ ¿Qué parte de mi historia hoy reconozco con más fuerza? ▪ ¿Qué he descubierto de mí como docente al escuchar a otros?
	Cierre (5 min) ✓ En una cinta larga de tela, cada docente escribe con marcador su nombre y una palabra que represente su vocación como si fuese su apellido. La tela se enrolla y se guardará como símbolo colectivo del taller. ✓ Se agradece la participación y se elige al siguiente moderador.
Evidencia de aprendizaje	Relato personal en la bitácora donde se expresa una reconstrucción significativa de la trayectoria profesional, identificando aprendizajes y reafirmando su vocación.
Criterio de evaluación	El docente reconstruye su experiencia formativa desde una perspectiva emocional y reflexiva, reconociendo su impacto.
Instrumento de verificación	Rúbrica
Recursos	Texto, equipo multimedia, vídeo, música, post-its, caminos dibujado, cinta

N° y título	TALLER N° 5 - Encuentro con el bienestar: Reconocer y cuidar nuestras emociones docentes
Objetivo	Potenciar el bienestar emocional como fundamento de la identidad profesional docente, a través de una experiencia grupal sensorial, reflexiva y participativa que invite a cuidarse y reconocerse en comunidad.
Actividades	Inicio (10 min) - Al centro del círculo se coloca algunas flores o perfumes, un fondo de música, se invita a observar y oler. - El facilitador propicia la respiración guiada y comenta: <i>“Hoy partimos de los sentidos para reencontrarnos con nuestro bienestar. Lo que sentimos aquí también se siembra en nuestra identidad”</i>. Se anuncia el objetivo.
	Lectura dialógica (25 min) - Lectura coral por turnos. - El moderador propicia pausas con frases clave que abordan la experiencia emocional docentes. Se anotan algunas emociones emergentes: estrés, orgullo, esperanza, agotamiento. • Texto: Cisneros Concha, I. A., & Druet Domínguez, N. V. (2014). Bienestar emocional en los profesores. Educación y Ciencia, 3(7), 7–20. https://www.redalyc.org/pdf/7183/718378131001.pdf
	Círculo de interpretación profunda (45 min) - Inicio Se disponen de tarjeta con frases diversas sobre el agotamiento emocional. Cada docente toma una, la lee en silencio y la guardar. - Primera ronda: ✓ Se pregunta: <i>“¿Qué emociones son frecuentes en mi día a día como docente? ¿Cuál de ellas pesa más últimamente?”</i> ✓ Se recomienda hablar en primera persona y evitar las interrupciones. Se validan expresiones en lengua originaria. - Segunda ronda: ✓ ¿Qué he aprendido sobre el cuidado de mí mismo en esta profesión? ¿Qué quiero comenzar a hacer por mi bienestar emocional? Se construyen ideas y estrategias colectivas en papelógrafo con el título: <i>“Sabiduría emocional del equipo docente”</i>
	Bitácora intercultural post-tertulia (15 min): ✓ Se la tarjeta inicial: <i>“Esa frase que te acompaña ahora puede abrir tu espacio de escritura. Ahora escribe para ti, desde ti”</i> ▪ ¿Qué emoción me acompaña últimamente en mi trabajo docente? ¿Qué palabra o símbolo representa mi bienestar emocional hoy? ▪ ¿Qué compromiso de cuidado me hago hoy a mí mismo(a) y al grupo docente? ✓ Agregamos palabras en awajún que representen las emociones.
	- Cierre (5 min) ✓ Se entrega un pedazo de papel para escribir un compromiso de cuidado, ejemplo: <i>“Voy a dejar de exigirme perfección todos los días”, “No olvidaré que ser docente también es cuidarme”</i> ✓ Las hojas sin nombres, se colocan en un frasco de vidrio, el cual quedará como símbolo en la sala de profesores, para que cada vez que alguno se sienta agotado pueda abrirlo y leer alguno de los compromisos y reconectar. ✓ Cierre del moderador: <i>“Nuestra identidad también se construye desde cómo nos cuidamos. Gracias por sembrar bienestar en nuestra comunidad, pero no nos olvidemos del propio bienestar”</i>.
Evidencia de aprendizaje	Entrada en la bitácora que exprese una emoción, su significado en la práctica docente y un compromiso concreto de cuidado.
Criterio de evaluación	El docente contextualiza las emociones en su práctica, en su vivencia profesional y propone una estrategia personal de cuidado.
Instrumento de verificación	Lista de cotejo
Recursos	- Texto, equipo multimedia, vídeo, música, post-its, perfumes, frasco

Nº y título	TALLER Nº 6 - Compartir para aprender: Desarrollo profesional en comunidad
Objetivo	Propiciar el intercambio de experiencias docentes significativas como base para el aprendizaje colectivo y la mejora profesional, fortaleciendo el sentido de comunidad y responsabilidad compartida.
Actividades	Inicio (10 min) - Cada docente escribe en un post-it qué aprendizaje busca hoy. - Se pegan en un mural titulado: “ <i>Profesores que crecemos juntos</i> ” - El moderador conecta las expectativas con el propósito individual y grupal del taller.
	Lectura dialógica (25 min) - Lectura por turnos. - El moderador propone los puntos de énfasis: “ <i>aprendizaje situado</i> ”, “ <i>condiciones institucionales</i> ”, “ <i>práctica reflexiva</i> ”. - Se resaltan frases que se escriben en la pizarra. • Texto: Escudero Muñoz, J. M., Cutanda López, M. T., & Trillo Alonso, J. F. (2017). Aprendizaje docente y desarrollo profesional del profesorado. <i>Profesorado. Revista de Currículum y Formación del Profesorado</i>, 21(3), 83–102. https://www.redalyc.org/pdf/567/56752489005.pdf
	Círculo de interpretación profunda (45 min) - Inicio ✓ Al centro del círculo de la reunión se coloca un ovillo de lana. ✓ El facilitador inicia: “<i>Hoy tejemos juntos nuestras historias como docentes. Cada uno de nosotros es una hebra de este tejido profesional</i>”. Mientras habla va pasando el ovillo y anima a que alguno mencione algo que quisiera aportar a dicho tejido. - Primera ronda: ✓ Cada docente comparte una experiencia profesional que representó un aprendizaje importante en su desarrollo: “<i>Una experiencia que me transformo como docente fue...</i>” ✓ Se invita a incluir emociones, desafíos superados o descubrimientos pedagógicos - Segunda ronda: ✓ ¿Qué experiencia del otro colega me hizo reflexionar sobre mi propia práctica? ✓ ¿Qué ideas puedo aplicar en mis aulas a partir de lo compartido hoy? Se propicia el diálogo centrado en reconocer la sabiduría colectiva.
	Bitácora intercultural post-tertulia (15 min): ✓ El moderador proyecta imágenes de tejidos de canastas en thasmi, propios del contexto, mientras dice: “<i>Lo compartido hoy forma parte de nuestra memoria viva. La bitácora es el lugar donde las sembramos para que puedan seguir creciendo</i>” ▪ ¿Qué experiencia valiosa me llevo de lo que escuché hoy? ▪ ¿Qué acción concreta me comprometo a poner en práctica a partir de ahora? ✓ Agregamos palabras en awajún que representen compromiso.
	- Cierre (5 min) ✓ Se entrega a cada docente un pedazo de pape donde escribe una palabra que represente su aprendizaje o compromiso con el taller. Se colocan los papelitos amarrados al tejido inicial que se formó con el ovillo de lana. ✓ Cierre del moderador: “<i>Esta palabra es mi ofrenda al equipo. Me representa hoy, y me impulsa a seguir creciendo</i>”.
Evidencia de aprendizaje	Registro reflexivo en la bitácora intercultural donde el docente reconstruye una experiencia profesional significativa, identifica aprendizajes colectivos a partir del diálogo con sus pares y propone una acción concreta para mejorar su práctica.
Criterio de evaluación	El docente comparte y analiza una experiencia de desarrollo profesional, vincula aprendizajes obtenidos en la tertulia y expresa un compromiso práctico contextualizado.
Instrumento de verificación	Rúbrica
Recursos	- Texto, equipo multimedia, vídeo, música, lápices, colores o post-its para registrar ideas, ovillo de lana.

N° y título	TALLER N° 7 - Construyendo comunidades : Colaboración docente para la innovación
Objetivo	Reconocer la colaboración docente como una estrategia transformadora del desarrollo profesional, desde el diálogo y el intercambio de saberes, fortaleciendo la identidad docente desde la experiencia colectiva.
Actividades	Inicio (10 min) - El moderador comparte una reflexión sobre el trabajo colaborativo, subrayando que <i>somos una comunidad en construcción</i> . - Se presenta el objetivo, subrayando la intención de identificar y crear prácticas de colaboración docente.
	Lectura dialógica (25 min) - Lectura en voz alta por turnos. - Se subrayan frases como: “ <i>práctica reflexiva colectiva</i> ”, “ <i>innovación sostenible</i> ”, “ <i>trabajo conjunto</i> ”. Se escriben en la pizarra. • Texto: Krichesky, G., & Murillo, J. (2018). “La colaboración docente como factor de aprendizaje y promotor de mejora escolar.” Education XX1, 21(1), 135–156. https://www.redalyc.org/pdf/706/70653466007.pdf
	Círculo de interpretación profunda (45 min) - Inicio ✓ El moderador solicita que puedan poner algún de entre sus cosas, que pueda representar su forma de colaborar ✓ Se indica: “<i>Esta tiza representa las veces que compartí mis materiales y planeaciones sin que nadie me lo pidiera</i>”. Se busca la reflexión sobre lo que se aporta al grupo docente. - Primera ronda: ✓ Cada docente comparte una experiencia concreta en la que la colaboración con otro colega o equipo, impactó positivamente su práctica. ✓ Preguntas orientadoras: “<i>¿Cuál fue la parte más valiosa de esa experiencia? ¿Cómo te hizo sentir como profesional?</i>” - Segunda ronda: ✓ ¿Qué te animas a probar o proponer en tu aula? ✓ ¿Qué acciones pequeñas pueden abrir la puerta a una colaboración más fuerte entre colegas? Se propicia el diálogo reflexivo.
	Bitácora intercultural post-tertulia (15 min): ✓ Se proyecta fotos de la plana docente trabajando en equipo y se acompaña diciendo: “<i>Colaborar no es hacer por otros, es crecer con otros. Lo que escuchamos hoy nos deja una semilla. Es momento de escribirla.</i>” ✓ Se recuerda la estructura (ANEXO 7) ✓ Guía de preguntas para el registro: ▪ ¿Qué enseñanza obtuve de la participación de mis colegas? ▪ ¿Qué me propongo hacer a partir de ahora con otro u otra docente? ✓ Agregamos palabras en awajún que representen trabajo colectivo.
	- Cierre (5 min) ✓ Cada docente escribe en un post-it su compromiso. ✓ Cierre del moderador: “<i>Estas palabras son el eco del aprendizaje colectivo. Esta es nuestra iniciativa para seguir creciendo juntos</i>”. ✓ Se cierra con una canción que invite al movimiento, el saludo fraterno o el baile.
Evidencia de aprendizaje	Registro en la bitácora que incluya: experiencia real de colaboración, aprendizaje derivado del diálogo, y propuesta de acción contextualizada con sentido cultural.
Criterio de evaluación	El docente expresa una experiencia profesional significativa, identifica un aprendizaje compartido y plantea un compromiso de mejora contextualizado, vinculándolo con su identidad docente.
Instrumento de verificación	Lista de cotejo
Recursos	- Texto, equipo multimedia, post-its, papeles de colores

Nº y título	TALLER Nº 8 - Reflexionar es transformar: El poder del análisis de la práctica
Objetivo	Fortalecer la reflexión docente colaborativa mediante el diálogo sobre la experiencia, generando aprendizajes colectivos y fortaleciendo la identidad profesional.
Actividades	Inicio (10 min) - Se dispone de semilla de la zona en una mesa. - El moderador inicia indicando que cada docente pueda plantear una pregunta referente a su carrera, coge una semilla y hace el ejemplo de la siguiente forma: “<i>Mi pregunta actual es...</i>” Deja la semilla al centro de la mesa. Todas las semillas quedan al centro, simbolizando las inquietudes colectivas. - Se presenta el objetivo del día. Lectura dialógica (25 min) - Lectura por turnos, pausada, co subrayado de ideas sobre “saber docente”, “reflexión de la práctica”, “docente investigador”. - Cada docente destaca una frase que impacte y profundiza en ella. • Texto: Contreras Domingo, J. (2013). El saber de la experiencia en la formación inicial del profesorado. Redalyc, 21(3), pp. 109–118. https://www.redalyc.org/pdf/274/27430309008.pdf Círculo de interpretación profunda (45 min) - Inicio ✓ El moderador indica en reflexionar a la luz de su pregunta inicial y pensando en cómo mejorar su práctica docente con el apoyo de sus pares. - Primera ronda: “Mi práctica narrada” ✓ ¿Qué situación te llevó a reflexionar? ✓ ¿Qué descubriste sobre tu enseñanza o tú como docente? ✓ ¿Con quién lo compartiste? - Segunda ronda: “Buscando una respuesta”. ✓ ¿Qué frase o experiencia te enfrenta nuevamente a tu pregunta inicial? ✓ ¿Cómo podrías transformar tu práctica a partir de los compartido? Se propicia el diálogo reflexivo retomando sus preguntas iniciales. Se recogen ideas en una pizarra o mural, con e título: “Respuestas colectivas a nuestras preguntas docente” Bitácora intercultural post-tertulia (15 min): ✓ Se inicia relacionando las preguntas con las que llegamos y las respuestas que podemos ir encontrando en este espacio de reflexión colectiva. El moderador acompaña diciendo: “<i>La pregunta que taje fue..., y ahora siento que...</i>” ✓ Se recuerda la estructura (ANEXO 7) ✓ Guía de preguntas para el registro: ▪ Explica tu situación docente y qué vivencia rescataste hoy. ▪ ¿Qué descubrimiento hiciste gracias al diálogo y la experiencia de otros? ▪ ¿Qué acción concreta asumes como mejora? ✓ Agregamos palabras en awajún que representen a la pasión, vocación, creatividad. - Cier (5 min) ✓ Cada docente recibe un papel en forma de pétalo y escribe una acción a realizar de mejora que se compromete a realizar. ✓ Lo coloca alrededor de la mesa con semillas, expresando: “<i>Así recogemos lo que floreció hoy</i>”. ✓ Se agradece el espacio, se entrega el texto para el siguiente taller y se elige al próximo moderador.
Evidencia de aprendizaje	Entrada en la bitácora con descripción de la experiencia, aprendizaje colectivo y acción contextualizada con símbolo cultural.
Criterio de evaluación	El docente demuestra reflexión profunda sobre su práctica y asume un compromiso transformador derivado del diálogo grupal..
Instrumento de verificación	Lista de cotejo
Recursos	- Texto, equipo multimedia, vídeo, música, lápices, colores o post-its, papeles de colores, semillas, cinta

N° y título	TALLER N° 9 – Innovar desde lo que somos: prácticas situadas que transforman
Objetivo	Identificar y valorar innovaciones situadas en la práctica docente, mediante el diálogo colectivo, fortaleciendo la identidad profesional y promoviendo acciones transformadoras.
Actividades	Inicio (10 min) - Se brinda a cada docente una hoja A4 donde dibujará una innovación real realizada en su aula. - En equipos de tres comparte: “¿Qué innovaron y por qué?”, “¿Cómo impacto en sus estudiantes o en su práctica?” Se puede ir rotando de grupo para conocer las experiencias de otros colegas. - Se presenta el objetivo del día.
	Lectura dialógica (25 min) - Lectura coral, con pausas en frases como “la innovación educativa implica cambios planificados”, “Los saberes docentes para innovar”. - Los docentes subrayan las frases que se familiaricen con su experiencia y las colocan en tarjetas que pegan en la pizarra. • Texto: Rodríguez Pech, J. & Chan Chi, G. (2023). Innovación educativa y formación del profesorado, una revisión de literatura (Foro Educativo, 40, 7–37). https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/9262643.pdf
	Círculo de interpretación profunda (45 min) - Inicio ✓ El moderador invita a que cada docente comparta su intención en el encuentro: “Hoy deseo aprender más de mis colegas” - Primera ronda: “Innové desde mi contexto”. ✓ Se invita a colegas voluntarios que puedan comentar alguna innovación que realizaron o alguna que hayan conocido. ✓ Se genera la escucha activa y empática, evitando valorar la práctica y resaltando el valor de la iniciativa. - Segunda ronda: “Lo que me inspira” ✓ ¿Cómo podría adaptar esa experiencia a las necesidades de mis estudiantes? ✓ ¿Con qué colega podría co-crear una propuesta innovadora? Se propicia el diálogo empático, la consigna es acoger experiencias nuevas.
	Bitácora intercultural post-tertulia (15 min): ✓ Se propone repetir en voz alta: “La innovación surge en el diálogo docente reflexivo y florece en nuestras aulas” ✓ Se recuerda la estructura (ANEXO 7) ✓ Guía de preguntas para el registro: ▪ Describe la experiencia que más acogiste y la pondrías en práctica ▪ ¿Qué acción concreta iniciarías a partir del aprendizaje de hoy? ✓ Agregamos palabras en awajún relacionadas al proceso de aprender.
	- Cierre: (5 min) ✓ Cada docente elige una frase del texto, lo lee en voz alta e indica porque se las entrega al grupo. ✓ Se agradece el espacio, se entrega el texto para el siguiente taller y se elige al próximo moderador.
Evidencia de aprendizaje	Entrada en bitácora con relato de innovación, resumen de aprendizaje basado en diálogo y compromiso de acción contextualizada, con posible símbolo cultural.
Criterio de evaluación	El docente identifica una innovación real, integra aprendizaje de pares y planifica una acción contextualizada fortalecida por su identidad profesional.
Instrumento de verificación	Lista de cotejo
Recursos	- Texto, equipo multimedia, video, música, lápices, colores o post-its, papeles de colores

N° y título	TALLER N° 10 – El cuidado como acto pedagógico
Objetivo	Reconocer el bienestar emocional como piedra angular de la identidad docente y promover formas sostenibles de autocuidado y apoyo mutuo dentro de la comunidad educativa..
Actividades	Inicio (10 min) - Cada docente recibe un trozo de papel donde se le invita a escribir algo que le ha sostenido este año: familia, amigos, etc. - El moderador comparte: “Cada palabra escrita en los papeles es una ofrenda que nos recuerda que, que no estamos solos”. - Se presenta el objetivo del día.
	Lectura dialógica (25 min) - Lectura en voz alta, por turnos voluntarios. - Los docentes subrayan las frases que se familiaricen con su experiencia y las colocan en tarjetas que pegan en la pizarra. • Texto: Ruiz Torres, J. A. (2016). El bienestar emocional del docente. Revista Educación Inclusiva, 9(2). https://revistaeducacioninclusiva.es/index.php/rei/article/view/59?utm_source=
	Círculo de interpretación profunda (45 min) - Inicio ✓ El moderador invita a pensar en lo que escribieron al inicio, conectando con un momento especial que recordaron: “<i>Las personas que nos acompañan en esta profesión fuera de las aulas también son parte de este camino</i>” - Primera ronda: ✓ Se invita a que cada colega comparta una experiencia que fortaleció su bienestar emocional ✓ Preguntas guía: “¿Qué acción, situación o persona me ayudó a sostenerme?”, “¿Cómo impacto en mi identidad docente?” - Segunda ronda: ✓ ¿Qué prácticas de autocuidado conozco? ✓ ¿De qué forma puedes fomentar el bienestar entre tus colegas? ✓ ¿Qué necesitas de la institución educativa para sostener tu salud emocional
	Bitácora intercultural post-tertulia (15 min): ✓ Se proyecta y reflexiona sobre la frase “<i>Educar es también sostenernos emocionalmente</i>” ✓ Guía de preguntas para el registro: ▪ ¿Cuál es la experiencia que me nutrió emocionalmente hoy? ▪ ¿Qué acción de autocuidado quiero cultivar? ✓ Agregamos palabras en awajún relacionadas al cuidado personal
	- Cierre: (5 min) ✓ Cada docente retoma su tarjeta inicial y agrega una frase de compromiso: “<i>Lo que me sostuvo fue.... Y ahora me comprometo a Para cuidarme más</i>”. Se pega alrededor de una cinta para formar un arco. ✓ Se indica: “Este arco de cuidado es un símbolo de identidad y fuerza común. Gracias por ser parte y sostener a este equipo”.
Evidencia de aprendizaje	Bitácora con reflexión personal, compromiso emocional y gesto comunitario de cuidado.
Criterio de evaluación	Reconoce experiencias de bienestar emocional, asume un hábito de autocuidado y propone acciones para el cuidado comunitario.
Instrumento de verificación	Rúbrica
Recursos	- Texto, equipo multimedia, vídeo, post-its, papeles de colores

3.3.3. Seguimiento y evaluación

La implementación de la presente propuesta no culmina con la realización de los talleres. De manera paralela al desarrollo de estos, se da un proceso reflexivo que lo acompaña y evalúa de manera participativa para lograr la efectividad en el fortalecimiento de la identidad docente.

El seguimiento permite mirar el proceso desde adentro, reconociendo transformaciones personales y colectivas. En ese sentido, el enfoque es cualitativo y participativo, con una orientación formativa. La identidad profesional, al ser una construcción dinámica y cargada de significados culturales y emocionales, requiere ser analizada desde los gestos, palabras compartidas y en los silencios que también comunican. Por ello, en esta parte, es importante tener presente la sensibilidad, respeto y diálogo horizontal, en coherencia con los principios del aprendizaje dialógico y del enfoque intercultural que orientan la propuesta.

Fases del seguimiento

a. Inicio: comprensión del punto de partida

Comprende el análisis de la información recogida previo al desarrollo de los talleres, a través de la aplicación de encuesta y entrevistas. Esto permitirá tener una línea de base sobre la identidad docente, sus concepciones y características que poseen los docentes de la institución educativa.

b. Durante el proceso: acompañamiento y escucha

A lo largo de los diez talleres, se realizarán observaciones participantes que registren cómo se desarrolla el diálogo, qué temas emergen, cómo se posicionan los docentes frente

a sus experiencias y cómo se fortalecen sus vínculos profesionales. Además, se tomará en cuenta el análisis progresivo de las bitácoras interculturales post-tertulia, que representan una ventana íntima y reflexiva hacia lo que cada docente va construyendo sobre sí mismo y sobre su práctica.

c. Cierre: retorno al proceso y proyección

Al finalizar el último taller, se aplicará nuevamente la encuesta inicial y se realizará una entrevista final grupal, donde los docentes puedan compartir sus apreciaciones, aprendizajes y compromisos surgidos del proceso. Esta última conversación tendrá también una dimensión simbólica, ya que representa un cierre que, al mismo tiempo, es punto de partida para una nueva versión de los talleres.

Indicadores de seguimiento

El proceso de seguimiento se estructura en torno a tres dimensiones que configuran y atraviesan la identidad docente. Estas dimensiones, abordadas desde un enfoque intercultural y dialógico, permiten observar con mayor claridad los cambios o transformaciones que emergen en el proceso reflexivo, como se observa en la *Tabla 2*.

Tabla 2

Dimensiones, indicadores de cambio y herramientas asociadas en el fortalecimiento de la identidad docente

Dimensión	Indicador de cambio	Herramientas asociadas
Personal	Reconoce y valora elementos de su biografía, lengua materna, emociones y cultura como parte esencial de su identidad docente	Bitácora intercultural, entrevista grupal, observación
Profesional	Profundiza en la reflexión sobre su práctica, identifica aprendizajes y proyecta mejoras desde un compromiso ético y pedagógico	Encuesta inicial y final, bitácora, observación dialógica
Contextual	Reconoce los desafíos y potencialidades de su labor docente en una institución EIB y actúa con mayor conciencia de su rol dentro del territorio y la comunidad.	Entrevista, encuesta, bitácora, observación participativa

Nota. Elaboración propia, 2025.

Herramientas del plan de seguimiento

Las herramientas seleccionadas permiten la recopilación de información de forma sostenida y fiel a los diálogos reflexivos que surgen en los talleres. Son:

- a. **Encuesta inicial y final:** con ítems abiertos y cerrados que permiten contrastar percepciones antes y después del proceso.
- b. **Guía de entrevista grupal:** estructurada en torno a preguntas abiertas, sensibles y respetuosas del contexto.
- c. **Guía de observación dialógica:** centrada en registrar la participación, el tipo de intervenciones y las emociones que surgen en el diálogo.
- d. **Bitácora intercultural post-tertulia:** insumo principal del proceso, ya que allí se recogen las voces escritas, los símbolos culturales, los compromisos emergentes y los sentidos profundos que afloran en el recorrido.

Los instrumentos se encuentran alojados en:

https://drive.google.com/drive/folders/1tfLaEWiVIa3f5Nk143IP45sh_6QgLWm?usp=sharing

Retroalimentación y mejora

El seguimiento no busca controlar ni emitir juicios, sino ofrecer oportunidades para recoger información que permita la mejora continua. Por eso, se organizarán momentos breves de retroalimentación con los docentes, en los que se compartan avances y se escuchen sugerencias. Estos espacios también serán facilitados por el Equipo directivo. Los hallazgos recogidos podrán nutrir los planes de mejora de la institución.

IV. CONCLUSIONES

1. El análisis teórico permitió sustentar conceptualmente la propuesta y comprender que la gestión directiva, la identidad docente y el aprendizaje dialógico tienen un vínculo más profundo cuando se observa desde la realidad de una institución educativa intercultural bilingüe. Fue evidente que la identidad profesional no se forma únicamente desde lo académico, sino desde lo vivido, lo sentido, lo dialogado. El enfoque del aprendizaje dialógico se presenta como una oportunidad para fortalecer esa identidad.
2. Diseñar una propuesta de innovación desde la gestión directiva no es solo un ejercicio técnico, sino también una respuesta a la necesidad de una realidad en particular. Las tertulias pedagógicas dialógicas, al ser pensadas como espacios reflexivos y de escucha activa, se convierten en una herramienta de capacitación continua. El hecho de que la propuesta haya sido contextualizada y ajustada a las características particulares del equipo docente, otorga pertinencia para su implementación.
3. El plan de seguimiento propuesto tuvo como objetivos acompañar el proceso de implementación de los talleres, a través de herramientas como la bitácora intercultural, la observación dialógica y las entrevistas grupales, con lo que se podrá analizar el impacto de las tertulias en la identidad docente. La mirada de escuchar al otro, observar sin invadir, y recoger aquello que los docentes van cambiando es una forma de revalorar el quehacer docente.

4. El presente trabajo de investigación permitió comprender que fortalecer la identidad implica atender los procesos humanos, emocionales, profesionales y culturales que configuran el ser docente en un contexto intercultural. Desde la gestión directiva, se reconoce que el aprendizaje dialógico, concretado en las tertulias pedagógicas, es una vía efectiva para crear espacios de reflexión colectiva, donde los docentes reconstruyen su identidad profesional, resignifican su práctica y fortalecen su sentido de pertenencia. Así, la propuesta diseñada no solo responde a una necesidad institucional, sino que abre camino hacia una gestión más humana, participativa y comprometida con el desarrollo integral del docente y, por ende, con la mejora de la educación en contextos EIB.

V. RECOMENDACIONES

1. Es recomendable que los equipos directivos consideren incluir espacios formativos que permitan a los docentes dialogar sobre su historia profesional, su cultura y sus emociones. Muchas veces las propuestas de formación priorizan lo técnico y olvidan que el docente también necesita tiempo para reconocerse, reconstruirse y compartir.
2. Para que la propuesta se concrete de manera efectiva, es clave que el equipo directivo asuma un rol facilitador, considerando la tarea de crear condiciones de confianza y cuidado. La implementación de las tertulias no debe presentarse como actividad impuesta, sino como un espacio de oportunidad de crecimiento profesional.
3. El plan de seguimiento no debe entenderse como una tarea aislada ni como una evaluación final, sino como una práctica que se renueva con cada taller. La sostenibilidad de esta propuesta estará directamente relacionada con la capacidad de para mirar a los docentes con atención, con respeto y con la convicción de que su bienestar profesional también es parte del aprendizaje de los estudiantes.
4. Se recomienda que desde la gestión directiva se continúe apostando por espacios que permitan a los docentes reconocerse no solo como profesionales, sino también como personas con historia, cultura y emociones. Las tertulias pedagógicas dialógicas son una opción para ello, ya que invitan al diálogo, la escucha y la reflexión compartida. Si bien esta propuesta nace desde la realidad de una institución EIB JEC, su esencia es aplicable y pertinente en otros contextos educativos, ya que responde a una necesidad general de ofrecer al docente un espacio donde pueda detenerse, pensarse y reconstruirse desde la palabra compartida.

VI. REFERENCIAS

- Atencio, E., Ramírez, L., & Zappa, Y. (2020). Neuroliderazgo como estrategia para el fortalecimiento de la gestión directiva en instituciones educativas. *Actualidades Investigativas en Educación*, 20(1), 416-447
<https://doi.org/10.15517/aie.v20i1.40160>
- Arismendi Reyes, N., Perreira Ososio, A., Poveda Sánchez M., & Sarmiento Mancipe, M. (2009). *Prácticas de gestión directiva que ponen en acción las políticas de calidad educativa en los colegios públicos de Bogotá*. [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Javeriana].
<https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/424>
- Candela-Rodríguez, B. F. (2023). *Elementos de la práctica reflexiva en la formación y desarrollo profesional de los docentes. Tecné, Episteme y Didaxis: TED*.
<https://www.redalyc.org/journal/6142/614277454020/614277454020.pdf>
- Castaño, I., & Esperanza, G. (2007). Enseñar y aprender: un proceso fundamentalmente dialógico de transformación. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 3(2), 29-40
<https://www.redalyc.org/pdf/1341/134112600003.pdf>
- Ccencho, Y. (2022). *Avances y retos de la Educación Intercultural Bilingüe en el Perú: Un estado del arte*. Pontificia Universidad Católica del Perú. [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú].
<https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/21379>
- Chenet, M., Arévalo, J. & Palma, F. (2017). Identidad cultural y desempeño docente en

instituciones educativas. *Opción*, 33(84), 292-322.

<https://www.redalyc.org/pdf/310/31054991011.pdf>

Cruzata, A., & Rodríguez, I. E. (2016). La gestión en las instituciones educativas: enfoques, modelos y posiciones teóricas y prácticas. *Revista de Gobierno y Gestión Pública*, 3(10), 1-10.

<https://repositorio.usil.edu.pe/server/api/core/bitstreams/12c691ce-5004-4ecc-a0c1-c12a97eb6661/content>

Cuenca, R. (2020). *La misión sagrada: seis historias sobre qué es ser docente en el Perú*. Lima: IEP.

Day, C., Gordon, S., Sammons, P., Kington, A., Qing, G., Smees, R., & Mujtaba, T. (2006) *Variations in teachers work, lives and effectiveness*. London: Department for Education and Skills.

Duque, E., de Mello, R. & Gabassa, V. (2009). Aprendizaje dialógico. Base teórica de las comunidades de aprendizaje. *Aula de Innovación Educativa*, (187), 37-41

<https://dugi-doc.udg.edu/bitstream/handle/10256/10527/Aprendizaje-dialogico.pdf?sequence=1>

Fernández, S., Garvín, R., & González, V. (2012). Tertulias pedagógicas dialógicas: Con el libro en la mano. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado (REIFOP)*, 15(4), 113-118.

<https://revistas.um.es/reifop/article/view/174861>

Flecha, R. (1997). *Compartiendo palabras*. Paidós.

Flecha, R., García, R. & Gómez, A. (2013). Transferencia de tertulias literarias dialógicas a instituciones penitenciarias. *Revista de Educación*, (360), 140-161.

<https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2013-360-224>

Flick, U. (2015). El diseño de la investigación cualitativa. Ediciones Morata.

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.

Laorden, C. & Foncillas, M. (2021). Tertulias pedagógicas dialógicas: dando voz al aprendizaje de los estudiantes en la educación superior. *Revista EDUCA UMCH*, (17), 14-32. <https://doi.org/10.35756/educaumch.202117.152>

Méndez, D., Díaz, N., & Pacheco, L. (2022). Talleres de formación: una propuesta para alcanzar la aproximación al cambio conceptual. *Praxis & Saber*, 13(35), e14438. <https://doi.org/10.19053/22160159.v13.n35.2022.1443>

Meneses, E. J. (2023). El liderazgo directivo y la educación intercultural bilingüe en las instituciones educativas de una unidad de gestión educativa local de Ayacucho, 2023. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga]. Repositorio Institucional UNSCH, <https://hdl.handle.net/20.500.12692/121750>

Ministerio de Educación (MINEDU). (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Ministerio de Educación.

Miranda, S. (2016). La gestión directiva: un concepto construido desde las comprensiones de los directivos docentes de las escuelas públicas bogotanas. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 7(13), 566-589. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v7n13/2007-7467-ride-7-13-00562.pdf>

Murillo, F. J., & Román, M. (2013). La distribución del tiempo de los directores de escuelas de Educación Primaria en América Latina y su incidencia en el desempeño de los

- estudiantes. *Revista de Educación*, (361), 141-170.
<https://www.educacionyfp.gob.es/revista-de-educacion/numeros-revista-educacion/numeros-anteriores/2013/re361/re361-06.html>
- Ñaupas, A., Ñaupas, J., Atoche, C., & Romero, M. (2020). *Metodología de la investigación científica* (6.^a ed.). . Narcea Ediciones.
- O'Connor, K. (2008). “You choose to care”: Teachers, emotions and professional identity. *Teaching and Teacher Education*, 24 (1), 117-126.
<https://doi.org/10.1016/j.tate.2006.11.008>
- Olaya Saldarriaga, L. (2022). La gestión directiva del trabajo colegiado en la profesionalidad docente de una institución educativa del nivel primaria del distrito de Lince. [Tesis de Maestría, Universidad Peruana Cayetano Heredia]. Repositorio UPCH.
https://repositorio.upch.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12866/11789/Gestion_OlayaSaldarriagadeDioses_Liliana.pdf?sequence=1
- Parra Velasco, M. L. (2021). *Los talleres de español: un proyecto colaborativo de formación docente para profesores de español como lengua de herencia en educación media y superior*. (Informe n.º 71/05/2021SP). Instituto Cervantes – Harvard University.
https://cervantesobservatorio.fas.harvard.edu/sites/default/files/71_sp_los_talleres_de_espanol.pdf
- Pérez, Y. (2022). El aprendizaje dialógico, proceso para el fortalecimiento de las habilidades comunicativas. *Praxis Pedagógica*, 22(32), 116-140.
<https://doi.org/10.26620/uniminuto.praxis.22.32.2022.116-140>
- Pegalajar, M., & Martínez, E. (2021). Implicaciones de las tertulias pedagógicas dialógicas

para una educación superior sostenible de calidad. *Publicaciones*, 51(1), 175–192.

<https://doi.org/10.30827/publicaciones.v51i1.16002>

Prieto, O., & Duque, E. (2009). El aprendizaje dialógico y sus aportaciones a la teoría de la educación. *Revista Electrónica Teoría de la Educación. Educación y Cultura en la Sociedad de la Información*, 10(3), 7-30

http://www.usal.es/~teoriaeducacion/rev_numero_10_03/n10_03_duque_prieto.pdf

Roca, E. (2016). Formación dialógica del profesorado: reencanto con la profesión docente. *Padres y Maestros*, (367), 11-16.

<https://doi.org/10.14422/pym.i367.y2016.002>

Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. del P. B. (2014). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill Education.

Salazar, E. A. (2022). Las prácticas de gestión directiva y de liderazgo educativo en el desarrollo de competencias interculturales en escuelas con proyecto intercultural bilingüe Mapuche de la región de la Araucanía, Chile. [Tesis de Doctorado, Universidad de Alcalá]. Repositorio Institucional UAH.

<https://ebuah.uah.es/dspace/handle/10017/54273>

Silvera Echegaray, V. (2024). Gestión directiva y desarrollo profesional en docentes de educación básica regular, Lima – Chosica 2024 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV.

<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/147410>

Universidad Peruana Cayetano Heredia. (2022). *Normas y procedimientos del trabajo de investigación para la obtención de grados académicos de maestría y doctorado*.

Repositorio Institucional UPCH.

<https://posgrado.cayetano.edu.pe/wp-content/uploads/sites/13/2023/10/Normas-y-procedimientos-del-trabajo-de-investigacion-para-la-obtencion-de-los-grados-de-maestria-y-doctorado.pdf>

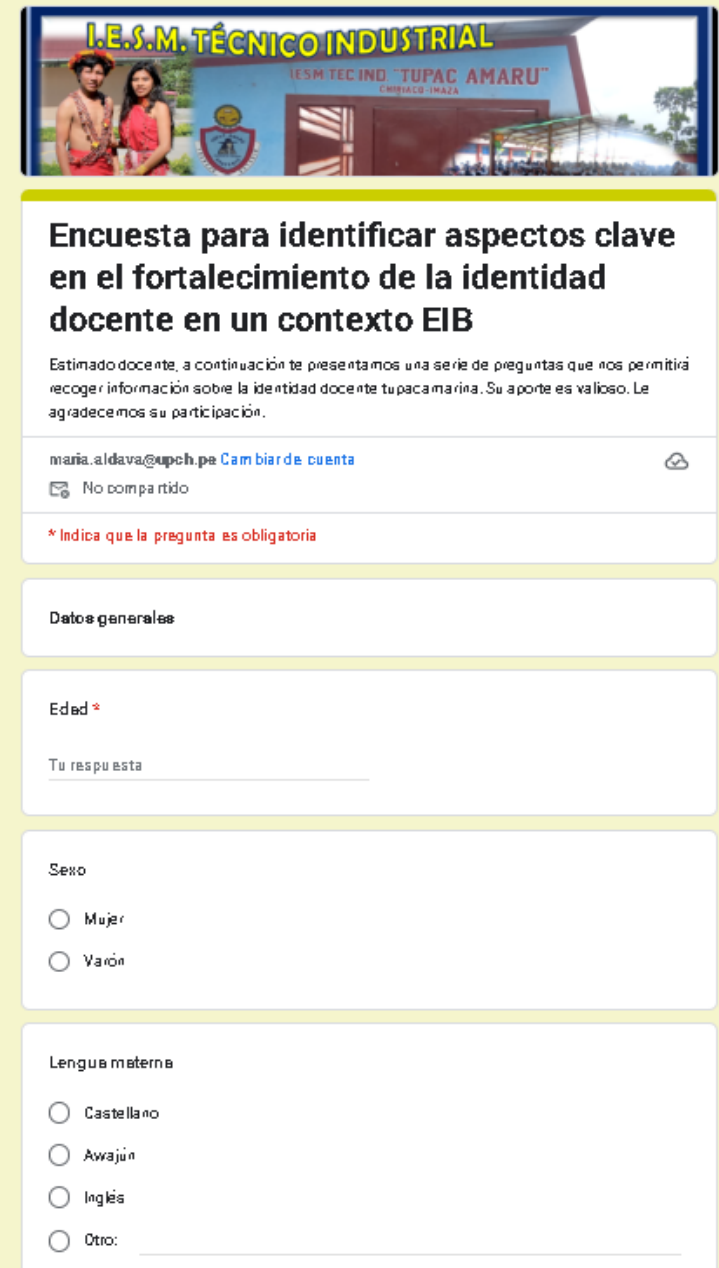
Valiente, P. (2005). La evaluación de la gestión directiva como objeto en la investigación educativa. *Luz*, 4(2), 1-17

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=589165919011>

VII. ANEXOS

Encuesta para identificar aspectos clave en el fortalecimiento de la identidad docente en un contexto EIB – Objetivo específico 2

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfWkFNer2dvz8j3i9JNoQv-94DOPAJ88rUCJBPOtwfgCcJCZQ/viewform?usp=sf_link



The screenshot shows a Google Form with a header image for 'I.E.S.M. TÉCNICO INDUSTRIAL' and 'IESM TECNOLÓGICO "TUPAC AMARU"'. The form title is 'Encuesta para identificar aspectos clave en el fortalecimiento de la identidad docente en un contexto EIB'. The introduction text states: 'Estimado docente, a continuación te presentamos una serie de preguntas que nos permitirá recoger información sobre la identidad docente tupacamarina. Su aporte es valioso. Le agradecemos su participación.' The form is by 'maria.aldava@upch.pe' and is marked as 'No compartido'. A red asterisk indicates that questions are mandatory. The form includes sections for 'Datos generales', 'Edad', 'Sexo', and 'Lengua materna'.

I.E.S.M. TÉCNICO INDUSTRIAL
IESM TECNOLÓGICO "TUPAC AMARU"
CHIRIACO - TACNA

Encuesta para identificar aspectos clave en el fortalecimiento de la identidad docente en un contexto EIB

Estimado docente, a continuación te presentamos una serie de preguntas que nos permitirá recoger información sobre la identidad docente tupacamarina. Su aporte es valioso. Le agradecemos su participación.

maria.aldava@upch.pe [Cambiar de cuenta](#)

No compartido

* Indica que la pregunta es obligatoria

Datos generales

Edad *

Tu respuesta

Sexo

☐ Mujer

☐ Varón

Lengua materna

☐ Castellano

☐ Awajún

☐ Inglés

☐ Otro: _____

Tiempo de experiencia como docente *

Tu respuesta

Área curricular que enseña *

Tu respuesta

Años trabajando en esta I.E. *

Tu respuesta

¿Cuenta con formación específica en EIB (cursos, diplomados, maestría, etc.)?

☐ Sí

☐ No

¿Ha trabajado en otra comunidad EIB? ¿Cómo considera esa experiencia?

Tu respuesta

Dimensión personal y cultural

¿Cómo te definirías a ti mismo(a) como persona? *

Tu respuesta

¿Consideras que tus creencias, valores y experiencias personales influyen en tu práctica docente? ¿De qué manera? *

Tu respuesta

En una escala de 1 al 5, ¿qué tan fortalecida consideras que esta tu identidad como docente? Donde: 1 = nada fortalecida y 5 = muy fortalecida. *

1

☐

2

☐

3

☐

4

☐

5

☐

¿Qué aspectos de tu vida personal consideras que más influye en tu rol como docente? Puedes marcar más de una opción. *

- ☐ Mis valores como persona
- ☐ Mi experiencia familiar sobre cuánto valoraban la educación
- ☐ Mi cultura
- ☐ La valoración del trabajo docente
- ☐ Otro: _____

Para ti, ¿consideras que es fácil separar tu identidad personal de tu identidad profesional? ¿Por qué? *

Tu respuesta _____

¿Qué tan importante considera el dominio de la lengua originaria en tu labor docente? Donde: 1 = nada importante y 5 = muy importante

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

Dimensión profesional y formación

¿Cómo te definirías como docente? Puedes marcar más de una opción. *

- ☐ Tradicional
- ☐ Innovador
- ☐ Mediador
- ☐ Reflexivo
- ☐ Técnico
- ☐ Sacrificado
- ☐ Otro: _____

En una escala de 1 a 5, ¿cómo valorarías tu identidad profesional como docente? *
Donde: 1 = muy baja y 5 = muy alta.

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

¿Qué significa para ti ser un buen docente en un contexto EIB? *

Tu respuesta

¿Qué desafíos enfrentas al enseñar a estudiantes en un contexto EIB? *

Tu respuesta

¿Qué aspecto de tu formación profesional te gustaría fortalecer para mejorar tu práctica docente? *

Tu respuesta

¿Consideras que tu identidad profesional ha cambiado con el tiempo? ¿Cómo?

Tu respuesta

¿Consideras que en las instituciones educativas se brinda el apoyo necesario para el desarrollo de la identidad profesional docente? *

- ☐ Sí
- ☐ No
- ☐ A veces

¿Qué estrategias o recursos han permitido fortalecer tu identidad como docente en la EIB?

Tu respuesta

¿En qué área consideras que necesitas más capacitación para afrontar los retos en el contexto EIB? *

- ☐ Competencias interculturales
- ☐ Idioma
- ☐ Metodología en EIB
- ☐ Uso de TIC en el aula
- ☐ Gestión emocional
- ☐ Gestión de la diversidad cultural
- ☐ Otro: _____

Dimensión institucional / contextual

En una escala de 1 a 5, ¿cuán identificado te sientes con tu I.E.? Donde 1 = nada identificado y 5 = muy identificado *

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

¿Cómo percibe el apoyo de los directivos en el desarrollo profesional del docente? Donde: 1 = nada importante y 5 = muy importante

1	2	3	4	5
☐	☐	☐	☐	☐

¿Consideras que la misión y visión de la I.E. refleja tu compromiso con la educación? *

- ☐ Si
- ☐ No
- ☐ Desconozco la misión y visión de la I.E.

¿Qué elementos de la identidad institucional te gustaría fortalecer? *

- ☐ Formación continua
- ☐ Aumentar la participación comunitaria
- ☐ Mejorar la infraestructura
- ☐ Colaboración docente
- ☐ Mayor acceso a recursos educativos interculturales
- ☐ Revisar las políticas institucionales
- ☐ Potenciar el liderazgo compartido
- ☐ Otro: _____

¿Qué tradiciones o prácticas de la institución considerar esenciales para preservar y fortalecer la identidad institucional? *

- ☐ Ceremonia de apertura y cierre del año escolar
- ☐ Uso de la lengua originaria
- ☐ Jornadas pedagógicas
- ☐ Proyectos de innovación educativa
- ☐ Espacios de reflexión docente
- ☐ Uso de símbolos de la institución
- ☐ Celebraciones y festividades
- ☐ Otro: _____

Fortalecimiento de la identidad docente

¿En la IE existen espacios para la reflexión pedagógica y el intercambio de experiencias? ¿Cuáles?

Tu respuesta _____

En tu opinión, ¿qué actividades consideras que se pueden implementar para fortalecer la identidad docente? *

Tu respuesta _____

¿Qué cambios te gustaría que se incorporen en la institución para apoyar el desarrollo profesional de los docentes? *

Tu respuesta _____

En una escala del 1 al 5, ¿qué tan motivado(a) te sientes para fortalecer tu identidad profesional docente? Donde 1 = nada motivado(a) y 5 = muy motivado (a) *

- | | | | | |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

¿Has participado en espacios de diálogo profesional como tertulias pedagógicas?
¿Qué impacto han tenido en tu identidad profesional?

Tu respuesta

¿Te gustaría participar en talleres o actividades grupales sobre la identidad docente? *

☐ Si

☐ No

☐ Tal vez

☐ No dispongo de tiempo

☐ Otro: _____

Muchas gracias por participar.

[Enviar](#) [Borrar formulario](#)

Nunca envíes contraseñas a través de Formularios de Google.

Este formulario se creó en Universidad Peruana Cayetano Heredia.
Does this form look suspicious? [Informe](#)

Google Formularios

**Decálogo y consentimiento informado de la encuesta para identificar aspectos clave
en el fortalecimiento de la identidad docente en un contexto EIB - Objetivo
específico 2**

https://www.canva.com/design/DAGfes2i2Co/u8lkASgMdz8Uo-GtqLfQfQ/edit?utm_content=DAGfes2i2Co&utm_campaign=designshare&utm_medium=link2&utm_source=sharebutton

DECÁLOGO Y CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA ENCUESTADOS

Estimado/a docente,

Gracias por su participación en esta encuesta, cuyo propósito es conocer su percepción sobre su identidad profesional. Su contribución es fundamental para diseñar estrategias que fortalezcan la práctica educativa en nuestra institución.

Para garantizar un proceso transparente, le pedimos considerar las siguientes recomendaciones:



**Guía de entrevista para identificar aspectos clave en el fortalecimiento de la
identidad docente en un contexto EIB - Objetivo específico 2**

Guía de entrevista para docentes

Bloque 1: Tu experiencia como docente

- ¿Cómo decidiste ser docente? ¿Siempre quisiste dedicarte a la enseñanza?
- ¿Cómo ha sido tu camino como maestro/a hasta ahora?

Bloque 2: Tu identidad como docente

- Si tuvieras que describirte como maestro/a, ¿cómo lo harías?
- ¿Crees que tu forma de enseñar ha cambiado con el tiempo? ¿Por qué?
- ¿Cuáles son los valores o principios más importantes que guían tu enseñanza?

Bloque 3: Apoyo y gestión en la escuela

- ¿Sientes que en la escuela te apoyan en tu crecimiento como maestro/a? ¿De qué manera?
- ¿Existen espacios donde puedas conversar con otros colegas sobre cómo mejorar la enseñanza?

Bloque 4: Retos y nuevas oportunidades

- ¿Cuáles son los mayores desafíos que enfrentas en tu trabajo como docente?
- ¿Qué crees que podría ayudar a fortalecer el sentido de identidad y compromiso de los docentes de tu escuela?

Normas de diálogo de la entrevista para identificar aspectos clave en el fortalecimiento de la identidad docente en un contexto EIB - Objetivo específico 2

NORMAS DE DIÁLOGO

Para que esta conversación sea enriquecedora y todos se sientan cómodos compartiendo sus experiencias, seguiremos algunas normas básicas de diálogo. Estas ayudarán a crear un ambiente de respeto, confianza y escucha activa.



Diálogo en igualdad de condiciones 🤝

Todas las voces tienen el mismo valor. No importa la experiencia o el cargo, cada opinión es valiosa y merece ser escuchada con atención.



Escucha activa y participación respetuosa 🎧

Se debe escuchar con atención antes de responder, evitando interrumpir y mostrando interés genuino por lo que los demás comparten.



Aprender del otro y con el otro 💡

Se fomenta el intercambio de ideas y experiencias, reconociendo que el conocimiento se construye de manera colectiva a través del diálogo.



Construcción basada en el respeto 🧑🏽

No se trata de debatir quién tiene razón, sino de comprender distintas perspectivas, valorando la diversidad de experiencias y reflexiones.

Expresar vivencias personales y reflexiones 🗣️

Se invita a hablar desde la propia experiencia, compartiendo situaciones reales que ayuden a reflexionar sobre la identidad docente y su fortalecimiento.

🙏 Gracias por su participación. Sus aportes son clave para el aprendizaje colectivo y el fortalecimiento docente.



Consentimiento informado de la entrevista para identificar aspectos clave en el fortalecimiento de la identidad docente en un contexto EIB - Objetivo específico 2



CONSENTIMIENTO INFORMADO

Para entrevista

Título de la investigación

Propuesta de gestión directiva para fortalecer la identidad docente basada en el aprendizaje dialógico en una institución educativa intercultural bilingüe (Amazonas, Perú).

Estimado/a docente,

Le invitamos a participar en una entrevista como parte de esta investigación. El propósito es conocer sus experiencias y reflexiones sobre su identidad profesional y el apoyo institucional en su desarrollo docente.

Información clave:

- Su participación es voluntaria y puede retirarse en cualquier momento sin consecuencias.
- La información recopilada será utilizada exclusivamente con fines académicos y se mantendrá de manera anónima.
- No se registrará su nombre ni datos que permitan su identificación.
- La entrevista tendrá una duración aproximada de 40 a 60 minutos y se realizará en un espacio adecuado para la conversación.
- Se solicita su autorización para registrar la entrevista en audio o de forma escrita, garantizando la confidencialidad de sus respuestas.

Si está de acuerdo con participar, por favor firme a continuación:

 **Declaro que he leído y comprendido la información proporcionada y acepto participar en esta entrevista de manera voluntaria.**

☐ Autorizo la grabación de la entrevista en audio y vídeo.

☐ No autorizo la grabación, pero permito que se tomen notas escritas.

 Firma del participante: _____

 Fecha: ____ / ____ / ____



Propuesta del diseño de la Bitácora



01	Los beneficios de las tertulias pedagógicas para enriquecer mi práctica docente
02	Identidad y autoconocimiento docente
03	Aprendizaje dialógico y enseñanza intercultural
04	Colaboración y trabajo en red
05	Fortalecimiento de la autoestima y bienestar docente
06	Estrategias de enseñanza intercultural desde el aprendizaje dialógico
07	Gestión y liderazgo en mi escuela
08	La importancia del bienestar del docente tupacamariano
09	El aprendizaje permanente para mejorar mi práctica
10	La importancia de la evaluación y mejora continua en mi escuela



Maestra **MARÍA**

ACTIVIDAD	DETALLES RELEVANTES	PRINCIPAL APRENDIZAJE	ACCIONES A FUTURO

Mis apuntes



Foto durante el desarrollo de la sesión

FRASE INSPIRADORA