



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Análisis del programa de inducción en los docentes noveles
accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019: estudio
de caso**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad**

AUTOR:

Mostacero Cuzco, Edy Mitchel (ORCID: 0000-0002-5772-7935)

ASESORA:

Dra. Soria Pérez, Yolanda Felicitas (ORCID: 0000-0002-1171-4768)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del estado

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Wildor y Wilma por sus enseñanzas, gracias por todo, este logro y triunfo se los dedico a ustedes, a mi esposa por su apoyo que me brindó y permanecer a mi lado para no flaquear en esta meta trazada.

Agradecimiento

Agradezco a Dios, por darme salud fortaleza y perseverancia para poder concluir este objetivo

A la Doctora Yolanda Felicitas Soria Pérez por su paciencia, sus orientaciones, enseñanzas, disposición y apoyo en el desarrollo del presente trabajo, a los docentes de la Universidad César Vallejo por sus enseñanzas, a mi amigo Gabriel Asca Agama y a todas las personas que me apoyaron en el presente trabajo. Así mismo al personal de la I.E. 2089 Micaela Bastidas, por brindarme la información necesaria, para el desarrollo de la presente investigación.

Índice de contenidos

	Página
Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGIA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Categorías, Subcategorías y matriz de categorización	18
3.3. Escenario de estudio	18
3.4. Participantes	19
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos 3.6.	19
Procedimiento	20
3.7. Rigor científico	21
3.8. Método de análisis de datos	22
3.9. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	24
V. CONCLUSIONES	33
VI. RECOMENDACIONES	34
VII. PROPUESTA	35
REFERENCIAS	
ANEXOS	
Anexo 1. Matriz de categorización	
Anexo 2. Matriz de Guía de preguntas de la entrevista para el mentor del programa de inducción	
Anexo 3. Matriz de Guía de preguntas de la entrevista al docente novel del programa de inducción	

Anexo 4. Matriz de Guía de preguntas de la entrevista al director de la institución educativa

Anexo 5. Matriz de Guía de preguntas de la entrevista a un padre de familia de la institución educativa

Anexo 6. Instrumento de recojo de información – Guía de entrevista al mentor del programa de inducción docente.

Anexo 7. Instrumento de recojo de información – Guía de entrevista al docente novel del programa de inducción docente.

Anexo 8. Instrumento de recojo de información – Guía de entrevista al director de la institución educativa

Anexo 9. Instrumento de recojo de información – Guía de entrevista al padre de familia de la institución educativa

Anexo 10. Transcripciones de las respuestas de los entrevistados - mentor del programa de inducción

Anexo 11. Transcripciones de las respuestas de los entrevistados – docente novel del programa de inducción

Anexo 12. Transcripciones de las respuestas de los entrevistados – director de la institución educativa

Anexo 13. Transcripciones de las respuestas de los entrevistados – padre de familia de la institución educativa

Anexo 14. Matriz de Triangulación de las respuestas de los entrevistados.

Anexo 15. Matriz de lista de cotejo del análisis documental - RM N° 217-2018-MINEDU y guía de inducción docente

Anexo 16. Lista de cotejo de análisis documental de RM N° 217-2018-MINEDU y guía de inducción docente

Anexo 17. Matriz de análisis de resultados de análisis documental de RM N° 217-2018-MINEDU y guía de inducción docente

Anexo 18. Autorización de la Institución Educativa

Anexo 19. Consentimiento informado del mentor

Anexo 20. Consentimiento informado del docente novel

Anexo 21. Consentimiento informado del director de la institución educativa

Anexo 22. Consentimiento informado del padre de familia

Página

Índice de tablas

Tabla 1	Matriz categorización de las categorías y sub categorías	18
---------	--	----

Índice de figuras

Figura 1	Diagrama de Gantt	36
----------	-------------------	----

Resumen

El trabajo titulado: “Análisis del programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019: estudio de caso, tuvo como objetivo: Analizar el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas.

Esta investigación fue de tipo básico, enfoque cualitativo, de diseño estudio de casos, las técnicas que se usaron fueron las entrevista y el análisis documental, como instrumento las guías de entrevista estructurada; la guía de inducción docente y la Resolución Ministerial N° 217-2018-Minedu que se realizaron en la I.E. 2089 Micaela Bastidas, se realizaron cuatro entrevistas, se procesó y de su análisis se hallaron los resultados que servirán a las autoridades del Ministerio de Educación efectuar las correcciones necesarias en el programa.

Se concluyó que hubo fortalezas en las narraciones reflexivas en el plan de desarrollo profesional, asimismo la contribución de los componentes en la práctica pedagógica del docente novel fue mejorada, fortaleciendo las competencias profesionales de estos docentes, a pesar de que las estrategias fueron adecuadas, en la modalidad virtual no se logró revisar todo por la recarga de actividades a desarrollar y falta de tiempo.

Palabras claves: Programa de inducción, Componentes, fases, modalidad, desempeño

Abstract

This work entitled: "Analysis of the induction program in new teachers accessaries to the public teaching career 2018 - 2019: case study, had the objective of: Analyzing the induction program to new teachers accessaries to the public teaching career 2018 - 2019 EI case study 2089 Micaela Bastidas.

This research was of a basic type, qualitative approach, case study design, the techniques used were interviews and documentary analysis, as an instrument structured interview guides; the teacher induction guide and Ministerial Resolution No. 217-2018-Minedu that were carried out at the I.E. 2089 Micaela Bastidas, four interviews were conducted, the results were processed and their analysis found that will help the authorities of the Ministry of Education make the necessary corrections in the program.

It was concluded that there were strengths in the reflective narratives in the professional development plan, also the contribution of the components in the pedagogical practice of the new teacher was improved, strengthening the professional skills of these teachers, despite the fact that the strategies were adequate, in The virtual modality was not able to review everything due to the reload of activities to be developed and lack of time.

Keywords: Induction program, Components, phases, modality, performance

I. INTRODUCCIÓN

El tiempo moderno y la globalización se muestra muy complejo, desafiante y retador para la persona humana, con la innovación del conocimiento, la globalización de la información debe prestar atención al sector educación, en ese sentido se debe tener interés nacional, hacer énfasis y atención sobre las políticas públicas educativas; en lo que respecta a la educación consiste en mejorar los ritmos de aprendizaje de los escolares; en la actualidad la sociedad está en un proceso de permanente cambio, esto se debe a la masificación y gamificación de la información que a través de la comunicación a nivel mundial, hay un proceso de acercamiento a las personas a través de la tecnología, con costo módico que hace factible y viable el proceso de comunicación entre las personas.

Por otro lado, según Minedu (2013) en la ley de la carrera pública magisterial en su capítulo III artículo 7 en donde menciona la formación en servicio cuya finalidad es organizar y desarrollar actividades de capacitación teniendo en cuenta las exigencias de aprendizaje de los estudiantes y de la comunidad en su conjunto, así como también de los profesores las características y necesidades de los estudiantes. En ese sentido el ministerio promueve el programa de inducción en los docentes noveles que accedieron a la carrera pública magisterial que como se menciona debe atender las necesidades e intereses de los estudiantes así como también de la comunidad educativa y fortalecer las competencias profesionales de los docentes, Vezub y Alliaud (2012) sostuvieron lo esencial era como facilitaban el desarrollo de estos profesores noveles, como promover su cambio, como renovar la enseñanza ligado a las transformaciones culturales, sociales y educativas, es decir se tiene que dar políticas educativas que los guíen en sus primeros años de desempeño y de esta manera se apoyan a las escuelas porque se convierten en un potencial para atender sus necesidades desde su formación hasta toda la trayectoria de su carrera profesional.

Actualmente el Ministerio de Educación (Minedu) impulsa una política pública donde se trata de buscar que los docentes mejor preparados se nombren en el sistema educativo peruano es decir ingresen a la carrera pública magisterial en función a la meritocracia y que cuando se incorporen lo hagan de acuerdo a los componentes del programa que se precisó en la guía de inducción docente (Minedu 2018) estas fueron la identidad docente y ética profesional, la cultura escolar, y el

desempeño docente. En el sector educativo, el principal motor es el docente, quienes tienen que orientar su trabajo hacia la mejora continua de la educación que se debe reflejar en el aprendizaje a los estudiantes, por eso que el Minedu, promueve el programa de inducción docente, dirigido a los profesores que se nombraron en la carrera pública Magisterial durante el año lectivo 2018 y 2019.

El programa de inducción docente, más allá de lo que se pide a los maestros, tiene sus vacíos como la recarga de cumplir actividades, falta de apoyo por los gestores de la institución, desconocimiento de las rúbricas para la valoración de la participación de los docentes noveles en los grupos de inter aprendizaje, así como también en los foros colaborativos y producciones y análisis de repositorios de información, se debe mencionar, que si hay buen material, no se revisa toda la información, ni analizarla y valorarla, por el poco tiempo que se da para cumplir con los objetivos propuestos y agregando que los maestros tienen responsabilidades que cumplir, sus estudios y los de su labor pedagógica. El propósito principal de esta investigación es analizar el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019. Además, es importante la opinión de los mentores, de los directores, de los docentes noveles y de los padres de familia que formaron parte de dicho programa, por otro lado, se hace necesario indicar que se busca la obtención de información y se pueda combinar las necesidades de descripción de una realidad.

El presente estudio se concibió el problema general ¿Cómo se desarrolló el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas?, mientras que los problemas específicos fueron ¿Cuál fue el impacto de los componentes que se desarrollaron en el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas?, ¿Cómo se organizó el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas?, ¿Cuáles fueron las modalidades para desarrollar el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas?.

La investigación es relevante porque permite analizar el programa de inducción que se desarrolló a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública

magisterial durante los años 2018 y 2019 por lo que las conclusiones a las que dé lugar esta investigación contribuye en cierta manera para futuras investigaciones, así como también servirá como insumo y documento de referencia para futuras intervenciones, análisis y reflexión en las políticas públicas del Minedu especialmente con los docentes noveles que acceden a la carrera pública magisterial. En la misma línea en la justificación social práctica lo precisaron Vázquez *et al.*, (2006) que un estudio investigativo tienen una argumentación social practica en el momento su desarrollo contribuye a solucionar una problemática así como también sugerir estrategias y técnicas que aporten a resolver el problema; la investigación busca facilitar los medios de acción para lograr articulación y brechas existentes en los entes gestores del ministerio de educación, por tanto, ello permitirá crear conciencia integradora para los trabajos sucesivos en bien de los programas de inducción especialmente en los profesores que no tienen experiencia en las instituciones educativas públicas, de igual forma en lo referente a la contribución, esta investigación permitirá realizar algunas propuestas o sugerencias a fin que el ente rector como el Minedu evalúe y establezca los reajustes oportunos y pertinentes en los futuros programas de inducción que están dentro del marco de las políticas públicas que establezca el ministerio para mejorar la calidad educativa de nuestro país.

Asimismo, como, objetivo general tenemos analizar el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas, mientras que los objetivos específicos fueron conocer el impacto de los componentes que se desarrollaron en el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas, describir la manera en que ha contribuido la organización del programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas, analizar las modalidades que desarrolló el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas.

II. MARCO TEÓRICO

Con los cambios que el mundo enfrenta, el desarrollo educativo, es importante y trascendente, los docentes tienen que estar preparados para lidiar con este cambio tecnológico y enfrentarse a los estudiantes de estos tiempos que dominan la tecnología, además debemos precisar que la formación y capacitación docente, viene a ser un reto para la educación moderna y sean ellos los generadores de cambio y transformación de la población estudiantil con la mejora de los aprendizajes de los estudiantes formándolos así competentes y críticos en la solución de problemas así como también capaces de enfrentarse a los desafíos del mundo moderno. Asimismo se ha tenido en cuenta los siguientes antecedentes nacionales, Guizado (2016), fue un trabajo de investigación cualitativa, descriptiva, estudio de caso, fueron entrevistas semiestructuradas y a profundidad que se les aplicó a las docentes noveles del nivel inicial de la UGEL 05., el investigador presentó los hallazgos que se obtuvieron de los profesores noveles que intervinieron en el Programa de inducción docente del 2016, donde la figura del mentor en el desarrollo del programa ya que estos se preocupan por los docentes noveles que les asignan de igual modo los docentes noveles aprovechan a los mentores para que les absuelvan una serie de interrogantes que tiene que ver con su formación profesional. Asimismo, se indicó que el Programa de Inducción fue novedoso y estuvo de acuerdo con lo que esperaban las docentes noveles, porque en este caso de estudio, aparte de lo pedagógico se vieron aspectos relacionados a la identidad, valores y cultura escolar lo que fue muy positivo en lo concerniente al aspecto profesional.

Oshiro (2018) realizó una investigación cualitativa de tipo descriptivo, la técnica usada para obtener la información se hizo con una entrevista a profundidad, la data se organizó teniendo en cuenta las categorías planteadas y las categorías emergentes que se hallaron en este proceso de análisis. Este trabajo se refiere sobre el docente novel y sus percepciones sobre el proceso de inserción laboral donde se describe que los docentes noveles perciben que el proceso de inserción laboral, concluyó que los docentes noveles han tenido diferentes experiencias las mismas que les ha permitido mejorar su desarrollo profesional en las diferentes áreas donde cumple su función, como el administrativo y el desempeño propiamente dicho dentro de las aulas.

Gálvez y Milla (2018) en su investigación realizó un modelo de evaluación del desempeño docente a partir de la preparación que tiene que ver con el beneficio de aprendizaje de los estudiantes, de enfoque cualitativo, se realizó entrevistas a 94 docentes y 06 directivos, de 04 entidades educativas del sector público, públicas, del análisis de los resultados se hallaron niveles de desempeños bajos en la preparación del aprendizaje, y se concluyó que se debe elaborar un modelo de evaluación en donde se debe tener en cuenta una nueva forma de evaluar desde la óptica de una reflexión del docente y su mejora en su desempeño profesional, este desempeño docente es muy completa por eso que se debe tener cuidado ya que se aplica en diversas regiones.

Fernández (2020), en su investigación indicó que el objetivo fue ver los efectos que resultan de aplicar el programa de inducción docente, en el desempeño de los docentes noveles, de enfoque cuantitativo, usaron la muestra censal a 90 participantes, donde se concluye que el programa de inducción docente perfecciona mucho el desempeño de los docentes noveles en lo referido a los componentes el pedagógico, cultura escolar e identidad y valores. Es necesario indicar que este programa de inducción docente tiene como fin que se integren los docentes noveles en las entidades educativas a través del afianzamiento de sus capacidades profesionales y personales, promoción de su deber y responsabilidad con la entidad.

Teniendo en cuenta los autores se puede inferir que la formación docente se inicia al momento que los mismos empiezan su carrera profesional, se debe tener en cuenta que es cuando los docentes se enfrentan al mundo laboral en contextos diversificados, se encuentran ante una realidad diferente y es allí donde se necesita implementar un programa de inducción, donde se ponga en contexto la realidad donde va a trabajar, no solo social sino también de los contenidos curriculares, el sistema organizacional de la institución y que la suma de todas estas acciones complementen y mejoren el desempeño de los profesores especialmente los que recién se nombraron en las instituciones educativas del estado dado que cuando ingresan se encuentran con una realidad diversa, y que previamente no lo habían previsto en su formación profesional. Si bien es cierto que tienen el conocimiento teórico, ahora se tienen que enfrentar a desarrollar su práctica pedagógica en las aulas, esto va relacionado con la formación del docente que debe de normarse

desde las políticas que haga el Minedu, en base a las experiencias que se han recogido en el quehacer del docente a nivel nacional, es clave para que en un futuro ya se cuente con dotar a los docentes de tecnologías adecuadas como la educación digital para que pueda el docente tener mayor comunicación y de esta manera dar a los estudiantes un buen aprendizaje, con estas nuevas herramientas permitirá que sus trabajos que impartan sobre el aprendizaje a los estudiantes estará de acuerdo a los desafíos que se tiene que enfrentar en la actualidad.

La educación en la actualidad, es compleja, dado que los sujetos involucrados por la naturaleza de la diversidad cultural, formas de vivir y diferentes percepciones de las familias, exigen mayor calidad educativa, sin embargo, se debe considerar que desde el seno familiar se inicia este proceso formativo integral no solo de actitudes, sino también en valores; en esta fase se les delega la responsabilidad a los docentes, como trabajar y realizar el emprendimiento en las aulas, y se nota el problema que se encuentran los docentes que se desmotivan y no valoran la labor que desempeñan. Además, se debe observar cuando ingresan los docentes noveles a la carrera pública magisterial, que son los docentes que no tienen experiencia profesional en el sistema educativo público, por lo que como política el Minedu, implementa el programa de inducción docente a todos los maestros que accedieron a la carrera pública magisterial y que no tienen experiencia profesional en el sector estatal o por lo menos esa experiencia no supera los dos años lectivos de experiencia profesional, cuyo objetivo es mejorar las competencias de los docentes tanto personales como profesionales, mejorando su desarrollo y estén más comprometidos con la misión, los objetivos y la visión de la comunidad educativa y a partir de ahí su adecuada inserción laboral teniendo en cuenta las orientaciones, competencias y desempeños que debe tener un docente como lo precisa el marco del buen desempeño docente.

Con relación a los antecedentes internacionales, Escribano (2016), investigación referida a la calidad educativa asociada con el desempeño del docente, en este trabajo se trató de encontrar el lugar que debe ocupar el desempeño de la docente asociada con la calidad educativa, primeramente, se señala sobre las insatisfacciones de la calidad de la educación en donde no se desarrolla la creatividad, no hay innovación y menos una crítica que se comienza en la escuela. Asimismo se concluye que la calidad de la educación es un tema

complejo porque se acondiciona con aspectos políticos, económicos, culturales, factores humanos, en ese aspecto la calidad educativa depende de que es lo que quiere la sociedad y como se asume políticamente la educación en cada país, concluyen que el desempeño del docente es clave para una educación de calidad por lo que se debe propiciar la convicción y como es responsable el docente para brindar una adecuada formación y aprendizaje a los estudiantes. En ese sentido el trabajo en equipo, es una solución para que pueda tener un buen desempeño.

Fernández (2016) en su tesis sostuvo que las dificultades que encuentra el docente novel fueron muchas y, por lo general no se realizan investigaciones en centros educativos. Sin embargo, en esta investigación el autor detalló como una docente novel con muchas inquietudes y con un compromiso de brindar todo en beneficio de la entidad y que esta experiencia sirva como ejemplo a los otros docentes. Como el docente es el actor principal que juega un papel importante en el sistema educativo por consiguiente se le debe formar otorgándoles innovaciones y que los docentes noveles las puedan abordar, como se refleja en nuestro trabajo que se debe acompañar al docente novel en todos estos procesos para que dé pasos concretos y se logre su incorporación con el docente que tiene experiencia única forma que se logre a través de la práctica educativa su aumento de producción en su conocimiento y de esta manera la entidad les facilita el camino a estos docentes noveles.

Vargas (2018), esta investigación fue de enfoque cualitativo participaron 90 actores, profesores noveles, mentores, jefes y directores, en donde nos muestran la satisfacción al insertarse en el mundo laboral, se hicieron entrevistas y encuestas directas, asimismo, sostuvo que, las estrategias académicas en los países como Singapur y Finlandia, se aplicó un sistema de promover mentorías donde participan los profesores de mayor experiencia con los docentes noveles lo que permitirá a los docentes el desarrollo, mejoran su autoestima, más motivados, entre otros indicadores que ayudan y complementan el desempeño del docente, en la misma línea, Vezub & Alliaud (2012) sostuvieron que lo esencial era como facilitaban el desarrollo de estos profesores noveles, como promover su cambio, como renovar la enseñanza, es decir se tiene que dar políticas educativas que los guíen en sus primeros años de desempeño. Es decir, cómo se insertan los noveles en estas entidades y permitir que mejoren sus desempeños, la entidad debe desarrollar

programas de formación que va a permitir que se desarrollen profesionalmente los docentes noveles dado que recién se inician, esto se explica desde el campo laboral porque todo inicio es difícil, pero se tiene que apoyar al novato para que tengan un buen desempeño en la docencia.

Peralta (2015) quién concluyó que la educación en posteriores generaciones requiere de inversión para que el estado pueda realizar los planes y esto lo harán los maestros que deben tener todo el apoyo para que se haga con calidad no solo en las aulas sino en cómo ayudar a la sociedad. Los resultados dan a conocer que hubo escaso cuidado por parte de los docentes noveles que se incorporan en el sector educativo e incluso se muestran resultados del abandono del sistema educativo de Chile. Con respecto a nuestra investigación se nota que también el docente novel en nuestro país presenta dificultades y retos, tienen que afrontar una serie de dificultades que van desde la inserción en la entidad educativo donde tiene que tratar de ir de la mano con los docentes más experimentados y luego insertarse con los estudiantes y los padres de familia, si esto no se hace y no se le da todo el apoyo al docente novel no se cumplirán los objetivos, en consecuencia es vital acompañar al docente novel y los mentores deben estar atentos para que se logren este desarrollo del docente novel.

Guerrero (2019), en su investigación de enfoque cualitativo, sostuvo que el conocer las dificultades del docente novel universitario es necesario para obtener alternativas en su desarrollo profesional, de enfoque cualitativo, la técnica se empleó la entrevista con una guía de base estructurada, los resultados permitieron conocer que un 34,1% de los docentes noveles respondieron que su problemática en la función docente fue a la falta de conocimientos básicos en los estudiantes en relación a los cursos que brindan, el 56,65% indicó que sus limitaciones responden a condicionantes institucionales. Finalmente, un 9,25% de noveles, mencionó que sus inconvenientes, se deben a la poca experiencia que tienen en asignaturas nuevas, las cuales son asignadas en sus unidades académicas. Se concluyó, que los problemas del profesorado novel universitario en sus funciones docentes, son: la falta de apoyo de las autoridades para atender sus requerimientos a nivel de aula, bajos niveles de dominio de conocimiento de los estudiantes y la poca experiencia profesional del profesorado en asignaturas nuevas que les son establecidas conforme necesidades de las carreras profesionales, en ese sentido se debe

desarrollar iniciativas tanto en la entidad educativa como en todo el Minedu para que se logre potenciar la función docente además se debe tener en cuenta la sensibilización y motivación en los docentes noveles.

Hoyos y Cano (2017), en su investigación de tipo transversal-cuantitativo, con una muestra no probabilística aplicada a 100 encuestados, los resultados del estudio mostraron que al calificar las evaluaciones internas no hay una correspondencia con el puntaje de lo evaluado, estos resultados causaron reflexión sobre la importancia científica referente a lo social del conocimiento porque permite a las autoridades de la entidad.

Finalmente, tenemos a Rodríguez *et al.*, (2020) quién en su investigación nos indica que el docente es la pieza clave en brindar una calidad de educación y es el responsable de dar un aprendizaje idóneo a los estudiantes. El docente novel que inicia su trabajo cuenta con una formación sólida y sólo necesita apoyo para poder brindar una enseñanza de calidad. El objetivo de esta investigación fue analizar el resultado de la inducción que se les otorga, muchas entidades no tienen esos programas de inducción por esta razón muchos profesores noveles encuentran dificultades en la enseñanza, es decir que se hace vital que las instituciones implementen estos programas de inducción a fin de que sus nuevos maestros tengan una mejora en su desempeño en beneficio de los estudiantes en su aprendizaje. Como este proceso de inducción es vital para el docente novel porque permitirá una formación y capacitación para permitir su desempeño en forma eficiente en beneficio de la comunidad educativa.

Actualmente el estado impulsa una política pública, que busca que, los docentes mejor preparados se nombren en el sistema educativo peruano, es decir, ingresen a la carrera pública magisterial en función a la meritocracia y que cuando ingresen se realice de acuerdo a los componentes del programa que se detallan en la guía de inducción docente (2018) como son las identidad docente y ética profesional, la cultura escolar, y el desempeño docente. De igual modo, Cerrate (2008) diseñó de un manual de inducción donde se detalle la información que debe saber el nuevo empleado y esta a su vez le servirá para adaptarse de manera más rápida a los objetivos de la organización. Es importante la inducción en una entidad porque permite que el docente novel se integre en base a la experiencia y conocimiento que se le brinda, que permitirá que se tenga la seguridad y mantener

una estabilidad con respecto al desempeño y lograr su motivación que va a tener sus resultados en la entidad debido a que conseguirá el cumplimiento de los objetivos de la institución que se reflejara en una buena enseñanza a los estudiantes, asimismo el docente novel puede iniciar sus labores conociendo a la entidad y que se busca en favor de los estudiantes tiene que imbuirse en el corto plazo para que pueda lograr su incorporación en este equipo y ser un docente útil para el proceso de formación y desarrollo del estudiante, asimismo, Malavé (2016) realizó una investigación relacionada a las percepciones del personal docente donde tomó en cuenta la inducción desde el punto de vista cualitativo de carácter exploratorio, la misma que concluye que los sujetos reconocen al proceso de inducción como un proceso necesario y oportuno especialmente a todos los que ingresan por primera vez para que puedan cumplir con sus funciones y su desempeño dentro de la institución sea de la mejor manera posible.

Marcelo et al., (2018) Marcelo et al., (2018) sostuvo que el desarrollo de un programa de inducción es importante y se están promoviendo en la mayoría de los sistemas educativos, en donde se detalla que el mentor es el actor principal para el docente novel debido a que con su experiencia y su saber es tomado en cuenta ya que forman y forjan a los docentes noveles en la República Dominicana, el análisis se hizo en base a los problemas que surgieron en apoyo a los noveles por parte de los mentores, asimismo, presentaron un artículo en donde analizaron los diarios de los mentores de un programa de inducción en donde analizó lo registrado por los mentores el mismo que concluyó que la prevalencia y todos los problemas que tengan relación con la parte metodológica, la disciplina y la motivación son frecuentes en los primeros años de trabajo dado que son nuevos, sin embargo también se encuentra las dificultades que muestran al momento de enseñar y al momento de utilizar los materiales educativos.

Tenemos a Hui (2020) quién presentó un artículo donde se muestran que las lecciones de matemáticas llevadas a cabo por los profesores de SK tendían a involucrar a los alumnos en trabajos de asiento individuales para evaluar la comprensión de los alumnos y a su vez permitir la implementación de programas adecuados para ayudar a mejorar las prácticas pedagógicas de los profesores de diferentes tipos de escuelas primarias, si bien los resultados son interesantes y proporcionan algunas direcciones, se necesitaría un estudio mucho más amplio

para determinar si los resultados se deben al entusiasmo de los profesores, las diferencias geográficas, las diferencias culturales o sociales, o lo que se conoce como el Efecto Hawthorne.

De igual forma, López, (2016) en un artículo la inducción como danza generativa en el cual se abordó el impacto sobre el desempeño de las organizaciones, si estaban satisfechos y veían el compromiso de los empleados realizando a través del análisis documental por lo que recomendó que la inducción debe estar dirigida a todos los recién llegados a una organización. Para ello, se recomienda tener claridad sobre la normativa, tanto nacional como institucional, en aras de identificar quiénes pueden participar en este proceso y cuáles son sus características. Esto dará claridades acerca de la pertinencia, eficiencia y calidad de los contenidos.

Así tenemos que, para Barragán *et al.*, (2018) en su trabajo sobre un programa de inducción donde trató de evaluar la eficiencia de los programas de inducción, basado en un análisis teórico en los temas mencionados fue desarrollado como un trabajo documental la misma concluyó que la inducción es un proceso de muy importante en toda organización, ya que facilita al nuevo empleado con la información clara y oportuna para que pueda cumplir con su trabajo. Por otro lado, Rocha *et al.*, (2018) escribió un artículo sobre uso de dojo como práctica pedagógica para introducir a los estudiantes de pregrado a la programación los resultados finales mostraron una reducción en el número de estudiantes en la tasa de ausencias, mayor tasa de satisfacción de los estudiantes y calificaciones más altas en el curso, mostrando la posibilidad de adoptar el experimento debido al éxito en el aprendizaje. En esta investigación se consideran aspectos propuestos por el docente, y que se refleja en la enseñanza que se brinda al estudiante, en la práctica del docente se debe adoptar los planes de la institución, de igual forma los contenidos y las evaluaciones según las características de los estudiantes.

Finalmente, Vanegas y Fuentealba (2019) escribieron un artículo identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica, basado en un análisis documental teórico en los temas mencionados donde se concluyó que los maestros, es importante potenciar y mejorar los procesos reflexión sobre su identidad y la función que cumplen como educadores dentro de su práctica.

En cuanto al marco teórico referencial, según el Minedu (2018) y sus anexos

se tiene las siguientes categorías: Componentes que según Minedu (2018), son las cosas básicas desde cómo se asocian y se abordan en el proceso de inducción a los profesores noveles, de acuerdo a la guía de inducción se tuvo en cuenta las siguientes sub categorías: identidad docente y ética profesional, que según, Vidiella y Larrain (2015), identidad docente es la que deviene de una serie de procesos de las demandas sociales provenientes de una serie de discursos y posiciones de superioridad del sujeto. Podemos decir que la constitución de la identidad docente tiene presión entre el propio interés de ser y de servir a los demás. Tenemos a Jara y Mayor (2015) quienes definieron como identidad a la fase donde se obtienen los primeros conocimientos sobre sus tareas pedagógicas y en ella se marcan sus experiencias iniciales que identificaran su identidad profesional.

Del mismo modo, Bolívar et al., (2005) citado en Marcelo (2010), sostuvieron que la identidad profesional es el modo como el docente se define asimismo, es decir es todo un procedimiento tanto individual como colectivo que se establece en su carrera, mientras que la ética profesional se nota en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de los educandos, como es su aprendizaje y su respetiva formación humana, Por otro lado, Bordeman (2019), sostuvo que el examen de ética profesional y los actos desacreditables, asignación orientada a la práctica, familiariza a los estudiantes de contabilidad con el examen de ética profesional de sus estados e ilustra el proceso de procedimiento disciplinario resultante de la ética fallida la parte, los estudiantes perciben que la asignación los expone efectivamente al Código de Conducta Profesional de Aicpa y a las violaciones experimentadas por la práctica de CPAs. La mayoría de los estudiantes encuestados creen que la asignación es valiosa, interesante, agradable y mejora su comprensión de la ética en la práctica (p. 39), De igual forma Kar (2018) afirmó que la ética profesional que tienen los educadores influye en gran medida en el desempeño de sus alumnos, también se cree que los educadores con patrones de alto valor son propensos a poseer más ética profesional (p.172). Finalmente, Rashi (2019) sostuvo que, en la tradición judía, las expectativas del maestro ideal son muy altas, especialmente porque el maestro es un modelo a seguir para la próxima generación.

Como cultura escolar, Yuren (2013), sostuvo que la ética profesional forma parte de la cultura profesional que incorpora un conjunto de conocimientos, credos,

valores y acciones que van a la práctica profesional, tenemos que según Elías (2015) lo definió como guías que se transmiten a través de la historia y se adicionan las normas, tradiciones por los individuos que están dentro de la colectividad educativa, del mismo modo Balıkcı (2019) sostuvo que la cultura y los proyectos escolares son útiles para proporcionar un entorno adecuado para las actividades educativas en la escuela y en la implementación de una determinada organización. (p.51). Del mismo modo Deal y Peterson (2009) sostuvieron que la cultura escolar consta de reglas y tradiciones no escritas, es decir es la forma como la gente actúa, como hablan, su vestimenta y si piden ayuda a sus colegas y como se sienten los docentes con respecto a su trabajo y estudiantes. Finalmente Koulaei, (2019) recomendó a los directores que apliquen el enfoque de liderazgo instructivo, al ayudar a los maestros en la colaboración, inculcar el liderazgo colectivo y comunicar una visión compartida, los directores pueden contribuir al desarrollo de una cultura escolar positiva y participativa (p.137).

Por otro lado Wu (2019) en su artículo cultura escolar y su efecto en la participación extracurricular sostuvo que la participación extracurricular favorece el desarrollo de los estudiantes por lo que es de vital importancia investigar los factores que influyen para la participación de los estudiantes en las actividades que promueve la institución educativa; además manifiesta que el estudio estuvo centrado en los temas como el perfil escolar, la participación, disponibilidad de actividades así como la misión escolar y el énfasis académico. En esa misma línea Nohilly y Tynan (2019) sostuvieron que existe una brecha entre el lenguaje de política de bienestar y la práctica pedagógica que se realiza en la escuela. Por lo que podemos inferir que efectivamente una realidad es el conocimiento teórico y otro lo que se tiene que hacer en la práctica.

Como desempeño docente, que según el Minedu (2018) es donde se ven los aspectos que tienen que ver con la práctica pedagógica que se dan en el aula u otros lugares de enseñanza, donde se analiza como es el actuar del docente frente a las diversas situaciones que le toca afrontar. Por otro lado, Jaime *et al.*, (2008) sostuvieron que la evaluación del desempeño docente no tiene que causar en los profesores temores ni rechazos, asimismo no se debe vigilar, controlar, castigar ni excluir, sino apoyar el fortalecimiento del profesorado a través de su identificación y de sus cualidades que tiene un buen docente. En ese sentido, es preciso tener

un sistema de evaluación justo y racional que haga factible valorar el desempeño del profesor a fin de que se hagan en forma objetiva, profunda e imparcial. Asimismo, tenemos a Estrada (2013) sostuvo que el desempeño docente como un proceso minucioso donde se tiene datos fiables y válidos, donde se valoran sistemático de obtención de datos válidos y fiables, con la única finalidad de valorar el resultado educativo real que tienen los estudiantes en el quehacer profesional de los maestros, no solo de sus capacidades didácticas, emocional, responsabilidad en sus labores, su conocimiento en el curso que imparte.

De la misma forma fases, que según el Minedu (2018), nos explicaron que cada fase tiene tres grandes temas que se abordan de manera integral de acuerdo a las prioridades señaladas en el plan de inducción del novel, esta categoría tiene las siguientes sub categorías diagnóstico, que según el Minedu (2018), viene a ser el inicio del proceso de inducción que tiene por objeto recoger información sobre los problemas o necesidades que afronta el novel en su aula, aquí se realizan acciones como la entrevista del director, se hacen diálogos, diagnósticos y elaboración del plan de inducción. Asimismo, se establecen que si hubiera demandas que insuman mayor tiempo, se analizara posteriormente del término del plan de inducción del docente.

Por otro lado, Lázaro (2002), el proceso de diagnóstico se debe ver dentro de una perspectiva tradicional, en donde se realicen los tratamientos y se consoliden en recomendación con acciones enfocadas en evaluación conductual extendidas a la intervención. Finalmente, según Beltrán (2003) sostuvo que diagnóstico en educación como un camino a lo real, y no se contempla el contexto de método de justificación, por otro lado, otra sub categoría es desarrollo, que según el Minedu (2018), en esta se determinan las estrategias de acuerdo al diagnóstico que se realizó para ayudar en sus necesidades al novel, debe estar alineadas con los objetivos, competencias y la forma de desempeños sobre el plan a incidir el programa de inducción docente. En esta etapa se dan las situaciones que evidencien en forma concreta y real la inserción del novel, donde se le apoya a reconocer sus logros, se les motiva a postular a los concursos incidiendo todo lo que lo va a favorecer para ser reconocido como un profesional docente. Por otro lado, se define desarrollo como el crecimiento, progreso evolución de algo, hablar de desarrollo es referenciar a un proceso de desenvolvimiento, de igual manera

otra sub categoría tenemos la consolidación, que según Minedu (2018), es el desarrollo de la consolidación del desarrollo profesional y el compromiso a implementarse.

Finalmente, las modalidades, que según el Minedu (2018), en esta etapa se implementa la estrategia de cómo realizar el programa ya sea en forma presencial o remota y otros complementos como actividades de promoción del trabajo colaborativo y su respectiva autoformación, para Pérez y Gardey (2012) definió modalidad como la manera de ser o también de expresarse, es decir es un aspecto visible, un proceso, se respetan las reglas, por ende, no resulta libre o casual. Por otro lado, para Navarro (2015) modalidad viene a ser como una clase, forma o tipo, en general es una variación de algo un camino singular en donde se concluye una actividad, esta categoría tiene las siguientes sub categorías: presencial, que según el Minedu (2018), esta se da en forma presencial entre el mentor y el novel en un lugar común y en el mismo momento, y como remota, que según el Minedu (2018), es un complemento del presencial ya que el mentor y el novel se encuentran en diferentes espacios y horarios diferentes pero no hay impedimentos para interactuar entre ellos, en esta se da la retroalimentación y como se sostiene las acciones y actividades que se realizan. Por otro lado, tenemos a García (2018) quien definió que en una educación presencial el docente está físicamente con el alumno y dirige su enseñanza, mientras que una educación virtual es donde recurren a diferentes técnicas para el aprendizaje como el uso de sistema multimedia, acceso a internet de esta manera adquieren nuevos conocimientos, actitudes que les permiten alcanzar una mejora calidad de vida.

Con respecto al marco espacial la investigación se desarrolló en el país de Perú, en la región Lima Metropolitana en la I.E. 2089 Micaela Bastidas del distrito de los Olivos donde dicha institución tenía los sujetos que habían participado directa o indirectamente del programa de inducción en los años 2018 – 2019 respectivamente, por otro lado, el marco temporal, se refirió a la investigación que tiene como inicio en el año lectivo 2018 y finalizó el año lectivo 2019. Según Vázquez *et al.*, (2006) sostuvieron que la epistemología es la ciencia que contribuye en alto o en menor porcentaje en el diseño de políticas del conocimiento por lo que es necesario articular con las imágenes que proporcionan las ciencias sociales; es decir epistemológicamente, la presente investigación ha permitido efectuar la

búsqueda de soluciones prácticas y trabajadas, teniendo como fundamento el pragmatismo, utilizando criterios y diseños que son los más apropiados para el planteamiento, situación y contexto de la investigación; además del fundamento constructivista para la percepción de la realidad a través de la construcción del conocimiento.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básica diseño estudio de caso, buscaba establecer la situación de cómo se desarrolló el programa de inducción docente en los docentes noveles que accedieron a la carrera pública magisterial durante los años lectivos 2018 y 2019, Monje (2011) indicó que es la estructura que se sigue en una investigación, por medio de plantear actividades sucesivas y organizadas de acuerdo a las peculiaridades de cada investigación, indicándonos los pasos y pruebas a efectuar, así como técnicas a emplear para la recolección y análisis de datos (p. 109). Esta investigación se realizó en la I.E 2089 Micaela Bastidas del distrito de los Olivos jurisdicción de la Ugel 02 de Lima Metropolitana. Hay que mencionar además que el enfoque fue cualitativo, según Cuenya y Ruetti, (2010), el análisis cualitativo abarca los fenómenos del entorno, se basa en los conceptos que precisan situaciones, eventos, personas, interacciones, comportamientos observados, documentos, y demás fuentes que se siguen y no tener resultados generales, así mismo el diseño fue mediante el estudio de casos, Chaverra *et al.*, (2019), sostuvieron que el estudio de casos es la forma empírica de los sucesos en las labores diarias para comprender se usa un análisis crítico de lo actual donde los sujetos efectúan sus tareas comunes.

En ese sentido se requiere analizar el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 desde su fase diagnóstico hasta la etapa final que es la consolidación con el plan de desarrollo profesional del docente novel que es donde plasma y asume los compromisos y pone en práctica los conocimientos adquiridos durante el desarrollo del programa; habría que decir también que el método fue inductivo, según Rodríguez y Pérez, (2017), es la forma de manera de diagnosticar como la inteligencia pasa de hechos particulares a comunes, es decir es la repetición de sucesos de la realidad que tienen cualidades comunes en un conjunto y finalizar con aspectos que diferencien, las generalidades a que se concluyan tengan base empírica.

3.2. Categorías y sub categorías

En esta investigación se han considerado categorías que se han definido de acuerdo al Minedu (2018), la primera es componentes que según los participantes hubo fortalezas en cuanto a las metas que se desarrollaron y que el programa de inducción mejoró la práctica profesional del novel de acuerdo a las subcategorías identidad y ética profesional, la cultura escolar y el desempeño docente. En lo referente a la segunda categoría fases, para los participantes la organización del programa se hizo de manera adecuada contribuyó y fue aceptable lo que permitió tener una perspectiva inicial desde el diagnóstico, el desarrollo por último la consolidación y de esta manera el novel tuvo avances en las actividades del programa, sus subcategorías fueron diagnóstico, desarrollo y consolidación. Finalmente, la categoría modalidad que para los participantes las estrategias que se emplearon fueron aceptables lo cual contribuyó al novel en su práctica pedagógica, sin embargo, en la modalidad remota por falta de tiempo y recargada labor no se desarrolló en forma adecuada las actividades, sus subcategorías fueron presencial y a distancia.

Tabla 1

Matriz categorización de las categorías y sub categorías

Categoría	Subcategoría
Componentes	Identidad docente y ética profesional
	Cultura escolar
	Desempeño docente
Fases	Diagnóstico
	Desarrollo
	Consolidación
Modalidad	Presencial
	A distancia

Fuente: Elaboración propia

3.3. Escenario de estudio

El escenario de estudio será en la ciudad de Lima Metropolitana, en la jurisdicción de la UGEL 02, de las cuales se escogió intencionalmente como escenario de estudio la Institución Educativa 2089 Micaela Bastidas teniendo en cuenta que el informante clave fue docente novel accesitario a la carrera pública magisterial y le correspondía ser beneficiario directo de esta política pública del ministerio de

educación, asimismo cabe mencionar esta institución educativa tuvo dos docentes noveles en dos años consecutivos y a su vez la institución educativa era sede para realizar los grupos de interaprendizaje que formaba parte del desarrollo del programa, la dirección exacta de dicha institución educativa es Jirón las Acuarinas 444, urbanización Panamericana Norte Los Olivos – Lima.

3.4. Participantes

Para Izcara (2014), el investigador no puede establecer a que personas deben entrevistar y que cantidad, esto se hará de acuerdo al proceso de la investigación. (p.156). Sobre el particular Balcázar (2003) indicó que para el investigador son piezas claves las personas que están enterados del tema desde su inicio y tienen el escenario y hacen que la información sea útil. En este trabajo se tendrá en cuenta el muestreo de máxima variabilidad puesto que se entrevistará a un profesor mentor del programa de inducción docente, 1 profesor novel que ha llevado el programa de inducción docente, 1 director de una institución educativa y un padre de familia dado que son los sujetos que han participado y han sido beneficiados directa o indirectamente del desarrollo del programa de inducción que promueve el ministerio de educación cabe mencionar que los tres últimos pertenecieron a la I.E. 2089 Micaela Bastidas en los años 2018 – 2019. Además, debemos mencionar que el docente novel es el informante clave dado que, es el beneficiario directo del desarrollo del programa de inducción y conoce sobre el particular además con la mayoría de los entrevistados se puede conversar sobre las categorías que se ha considerado como parte de esta investigación sin embargo debemos precisar que se entrevistó a un padre de familia dado que formaba parte del comité de aula y tuvo la oportunidad de ver de cerca el trabajo del informante clave. Según Quintana (2006), para seleccionar participantes hay que tener en cuenta tanto la pertinencia para que se aporten mayor y buena información y se adecuen para disponer los datos necesarios para realizar la conformidad de datos necesarios para realizar la descripción del fenómeno.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para Ñaupas *et al.*, (2013), definieron técnica a un grupo de normas y métodos que regulan los procesos y se alcanzan un objetivo; en ese sentido habría que decir que

en la presente investigación se utilizará la técnica de la entrevista que, según Schettini y Cortazzo (2015) indicaron que en la investigación cualitativa, la entrevista se caracteriza por ser comunicativa que se produce en el encuentro de sujetos que ya se ha coordinado, planificado con anticipación teniendo por finalidad acceder a la perspectiva de los sujetos; comprender sus percepciones y sus sentimientos; sus acciones y sus motivaciones (p. 13); para ello se contacta con los sujetos que participan en la investigación se les solicita su consentimiento informado y se tramita la autorización en la institución educativa. Además, el análisis documental según Cunha (1989), que lo definió, a una serie de procesos que se hacen para realizar la recuperación de los documentos de la información. En esa misma línea, según Carrasco (2007) sostuvo que el análisis documental es una técnica vital para seleccionar en forma específica a documentos y van de la mano con el propósito del trabajo investigado (p.275).

Se debe agregar que el instrumento, según Ñaupas *et al.* (2013), son instrumentos de marco conceptuales, donde se obtienen los datos e informaciones, producto de las preguntas, el objetivo tener datos del sujeto investigado. Los instrumentos utilizados la guía de entrevista estructurada, según Ñaupas *et al.* (2013), es cartilla o carilla impresa o no que tiene las preguntas a efectuar al entrevistado de acuerdo a un orden previsto, asimismo el otro instrumento usado fue la Resolución Ministerial 217-2018 del Minedu y la guía de inducción docente, así como también las orientaciones y anexos relacionadas al trabajo investigado.

3.6. Procedimiento

Para Vara (2010), sostuvo que el procedimiento de investigación fue una serie de pasos metodológicos que se siguieron para realizar con éxito el diseño de la investigación, en la fase de recolección de datos, por lo que se procedió a remitir una carta de presentación al director de la Institución Educativa 2089 Micaela Bastidas, en la misma se solicitó la autorización para realizar el trabajo de investigación asumiendo el compromiso que al culminar el mismo se entregará un informe de los resultados obtenidos. Habría que decir también que a los sujetos que participaron en la investigación después de las coordinaciones preliminares se les envió el consentimiento informado el mismo que fue aceptado y firmado respectivamente, de esta manera se procedió al recoger la información mediante el

guión de entrevista semiestructurada luego se realizó la interpretación de los datos. Al mismo tiempo, se buscó información de los documentos relacionados con el programa de inducción docente los mismos que facilitó el informante clave y el director, los mismos que permitieron establecer conclusiones preliminares para realizar el cruce de técnicas con las respuestas de los sujetos participantes las mismas que nos permitieron establecer las conclusiones finales de esta investigación.

3.7. Rigor científico

En lo relacionado al rigor científico, Castillo y Vásquez (2003) indicaron, que, “los propósitos, fines y bases filosóficas de los estudios cualitativos deben ser el eje para su calificación científica” (p.74). Del mismo modo Mertens (2005) señaló que, “la dependencia, credibilidad y auditabilidad son los criterios necesarios para evaluar la calidad científica en los cualitativos, así como su rigor metodológico” (p.76), sobre los criterios del rigor científico están asegurados dado que los sujetos que darán la información son concedores del programa de inducción sobre el particular y además de ello debemos precisar que el docente novel es el informante clave. Además, se determina el rigor científico mediante la credibilidad según Valencia (2011), sostuvo que los sujetos de estudio que están involucrados en verificar la investigación que son etapas donde validan resultados, se corrigen datos erróneos obtenidos en la recolección de acuerdo a lo que realice el investigador, la credibilidad admite un diseño real basado en la triangulación y la revisión del asesor. Además, la confirmación según Valencia (2011), el investigador analiza a su antecesor respondiendo lo que hizo, se verifica si se hizo correctamente y si alcanzo los objetivos similares para analizarlos posteriormente según lo que hizo el antecesor y los datos de la investigación reciente y finalmente la transferibilidad según Valencia (2011), se definió transferibilidad en una investigación cualitativa como los resultados de una investigación que se extrapolan a otras de forma similar.

3.8. Método de análisis de datos

De acuerdo con Pérez (2005), el sistema de análisis de datos en investigaciones cualitativas estuvo relacionado al objetivo de estudio, es la búsqueda del método que se va a realizar. Hernández *et al.*, (2010) manifestaron que en el proceso cualitativo suceden de manera paralela tanto la recolección como el análisis de datos, y no hay un análisis estándar a seguir con unos pasos tras otros, aquí cada estudio requiere de un esquema propio de análisis por lo que lo esencial es que se recibe datos no estructurados a los cuales el investigador le da estructura. Además, Coller (2000) sostuvo que la triangulación resulta fundamental como un principio básico que nos permite reforzar la fiabilidad y validez de lo que se investiga durante el trabajo de campo. Se realizará la triangulación con la información proporcionada por los sujetos para analizar y establecer semejanzas y diferencias en sus opiniones con respecto a las categorías y sub categorías lo que nos permitió sacar conclusiones preliminares con respecto a las entrevistas, posteriormente estos resultados preliminares se realiza la triangulación entre técnicas lo que nos permitió cruzar información con la que se había recabado como producto del análisis documental lo mismo que tiene concordancia con los que sostiene Valles (2000) manifestó sobre la estrategia de la triangulación o estrategia de estrategias, que siempre se recurre a la documentación, observación y entrevistas que al combinar resulta un producto como sello personal del investigador, en este trabajo se usó la entrevista, con preguntas abiertas mediante las guías de entrevista, se analizaron varias tesis, libros, revistas científicas, normas, que tuvieron relación al tema, se determinó la problemática para hacer uso de diversas teorías y dar la solución, asimismo, para obtener el análisis y los resultados en interpretación cualitativa se hicieron cuatro entrevistas, las mismas que se transcribieron, categorizadas y codificadas.

3.9. Aspectos éticos

Los procedimientos que se usaron en esta investigación, están de acuerdo a los aspectos teóricos y metodológicos, y se apoya en el modelo técnico, tal como lo define Fernández y Baptista (2010), en ese sentido se debe detallar todas las referencias por autoría y se protegen a los participantes. En esta investigación se aplicó todo el rigor científico, siendo docente de educación básica regular, despierta

un sentimiento y un compromiso en la presente investigación por lo que el investigador dispone de una dimensión ética y moral, prevaleciendo el bienestar de las personas, contando con el consentimiento informado de los informantes clave y todos los participantes de la investigación, la confidencialidad, manejo de riesgos, observación participante, entrevistas, grabaciones de audio o video; En ese sentido como investigador, debo reconocer que, para realizar la presente investigación se requiere tener un alto grado de responsabilidad en todas las etapas del mismo, por lo que nos compromete a ser transparentes, presentar la información tal cual se muestra en la realidad y aportar al conocimiento.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación son en relación a la triangulación que se obtuvo de las respuestas de las entrevistas aplicadas a los sujetos de investigación y con el análisis documental, los resultados obtenidos e interpretados los detallaremos a continuación.

Con relación al objetivo general analizar el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas teniendo en cuenta la resolución Ministerial N° 217-2018 – Minedu y la guía de inducción docente donde cuya finalidad es regular el programa de inducción así como también establecer las fases, los componentes, y las modalidades los participantes en la entrevista manifestaron que el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios tuvo fortalezas y que les permitió estar vinculados con la comunidad educativa logrando interacción y actuación con los estudiantes, asimismo sobre la cultura escolar se debe trabajar juntos, en toda comunidad siempre existen diferencias pero que con el diálogo y la reflexión se tiene que ser tolerante y tener empatía con los colegas donde debe primar la democracia, así mismo sostienen que a través del programa se busca que el docente mejore en cuanto a los componentes logrando así mejorar su práctica pedagógica sin embargo consideran que se debe hacer evaluación en algunos aspectos como el tiempo que es muy corto para poder desarrollar las actividades.

De acuerdo al objetivo específico conocer el impacto de los componentes que se desarrollaron en el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas con respecto a este objetivo y teniendo en cuenta la categoría componentes, los entrevistados manifestaron, conocer los componentes del programa como son la identidad docente y la ética profesional, la cultura escolar y el desempeño docente los mismos que han contribuido al desarrollo profesional del docente novel que contrastado con la revisión documental como es la guía de inducción docente y la resolución Ministerial N° 217-2018 – Minedu. Con respecto a la sub categoría identidad docente y ética profesional los entrevistados manifestaron que la ética profesional, así como la identidad docente cumple un rol muy importante en la práctica docente por consiguiente el docente novel debe sentirse identificado con su profesión, así como con la institución educativa esto le

permite asumir compromiso y responsabilidad moral para poder brindar la oportunidad a los estudiantes y así de esta manera se generen aprendizajes significativos. De lo manifestado por los entrevistados emerge la categoría compromiso que según Meyer y Herscovitch (2001), definieron compromiso como una vinculación que se hace a un comportamiento o actitud, que se manifiesta en un comportamiento en particular en forma positiva hacia la organización que pertenece el sujeto y de esta manera se beneficie la entidad. En consecuencia, uno de los entrevistados manifestó que tiene un compromiso con la institución educativa por la acogida que le han dado y que también ha recibido el acompañamiento para lograr las metas del programa.

Asimismo, los entrevistados manifestaron que la reflexión es un pilar fundamental en práctica pedagógica puesto que permite replantear estrategias para un mejor desempeño que esta estrategia como se trabaja en el programa de inducción se debe replicar en toda la plana docente la que permitirá tener mejores logros, mientras que el padre de familia sostuvo lo mismo, sin embargo, lo precisó que eso se hace porque son nuevos o recién nombrados en la carrera pública magisterial.

Como segundo elemento de análisis es la sub categoría cultura escolar los entrevistados sostienen que el docente novel analiza el contexto y hace uso de estrategias para poder vincularse con los miembros de la comunidad educativa logrando interacción, actuación con los estudiantes y con los demás miembros de la comunidad educativa, así mismo en las actividades que se programaba en la institución educativa el docente novel buscaba trabajar en equipo promoviendo el diálogo reflexivo que fue pedido en el desarrollo del programa sin embargo, por ser nuevo en la institución educativa algunas veces no consideraban su opinión.

Con respecto a la sub categoría desempeño docente todos los entrevistados coinciden que si se realiza el monitoreo del desempeño al docente novel y que esta estrategia permite hacer un seguimiento más oportuno y por lo tanto contribuye a mejorar la práctica pedagógica haciendo uso de las rúbricas previamente establecidas en los procedimientos del programa como producto de este monitoreo se realizaban sugerencias y que eran parte de la reflexión del docente novel en ese sentido debemos precisar que concuerda con la guía de inducción docente y la resolución Ministerial N° 217-2018 – Minedu en donde hace referencia también al

marco del buen desempeño docente. También es preciso mencionar que el director manifestó que el docente novel tuvo un gran reto que afrontar pero que supo conducirlo para solucionar algunas dificultades que se presentaran y que beneficien a los estudiantes. Lo que difiere con lo que manifestaba el informante clave que fue una labor muy dura porque por cumplir con las metas tenía que brindar muchas horas y que otras actividades eran muy recargadas y que esperaba que se aborde temas relacionados a la tecnología como el uso de aplicaciones para adaptarlos a las clases, finalmente todos coinciden que los materiales que se les entrega son en forma digital y física los mismo que sirven para su uso y aplicación en el desarrollo del programa.

En cuanto al objetivo específico describir la manera en que ha contribuido la organización del programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas con respecto a este objetivo y teniendo en cuenta la categoría fases el informante clave que es el docente novel manifiesta que el programa se desarrolló en tres fases las mismas que consideró en el presente estudio como sub categorías a la fase diagnóstico, desarrollo y consolidación en las cuales se desarrollaron 7 sesiones y en estas el mentor analizaba las clases que se brindaba a los estudiantes para posteriormente realizar la retroalimentación respectiva lo que concuerda con lo que contiene en la revisión documental como es la guía de inducción docente y la resolución Ministerial N° 217-2018 – Minedu. Por lo que podemos afirmar teniendo en cuenta lo manifestado por los entrevistados y habiendo contrastado con la revisión documental que si ha contribuido la fases del programa de inducción docente con la aclaración que por motivos de la pandemia en la fase de consolidación donde se presenta y se debe ejecutar el plan de desarrollo profesional según los entrevistados no se pudo desarrollar al 100% por lo que el docente novel tenía que hacer las adaptaciones correspondientes a la educación virtual y sobre todo relacionado con la tecnología.

Con respecto a la sub categoría diagnóstico los entrevistados sostuvieron que en esta fase es la etapa inicial del programa donde se observa las el desempeño docente para que a partir de estas observaciones se pueda dar soporte y acompañamiento durante las siguientes fases. Cabe mencionar que el docente manifiesta que en esta fase fue alentado, sensibilizado para participar del programa

el mismo que aceptó pensando que le será muy útil en su formación profesional. Teniendo en cuenta la sub categoría desarrollo los entrevistados sostuvieron que en esta etapa también se acompaña al docente novel el mismo que tiene que realizar sus narraciones reflexivas sobre su práctica docente en esa misma línea podemos afirmar que también se menciona que los docentes nuevos o recién nombrados en la carrera pública magisterial se capacitan constantemente por lo que emerge la categoría capacitación como lo define de acuerdo con Silíceo (2004), la capacitación se hace con una planificación dependiendo de las necesidades de la entidad, a fin de conseguir que se mejore los conocimientos y habilidades del personal. Por lo que los entrevistados manifestaron que la capacitación es importante y vital porque les mantiene actualizados en sus conocimientos y de esta manera se tendrán mejores competencias lo que les permitirá asumir nuevos retos y contribuir con mejores prácticas pedagógicas sin embargo también es preciso mencionar que manifiestan que es poco tiempo lo que se programa en el programa.

Por otro lado, con relación a la sub categoría consolidación los entrevistados sostuvieron que en esta fase se culmina el programa de inducción en donde el docente novel termina su plan de desarrollo profesional socializa a la comunidad educativa y se compromete a ejecutarlo en los próximos dos años lectivos el mismo que fue como producto de las narraciones reflexivas del docente novel y este plan de desarrollo a su vez es acompañado y monitoreado por el director el cual manifestó que dicho plan no se pudo realizar al 100% por la emergencia sanitaria generada por el Covid – 19 por lo que el docente novel ha tenido que realizar las adaptaciones respectivas a la educación virtual. En este apartado debemos precisar que el padre de familia manifiesta que los docentes nuevos son comprometidos lo que es contrario a los que están nombrados

Con relación al objetivo específico analizar las modalidades que desarrolló el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas en este apartado analizaremos las modalidades en que se desarrolló el programa por lo que en las respuestas de los entrevistados coinciden que se desarrolló en las dos modalidades que son la modalidad presencial en donde se buscaba el diálogo reflexivo para asumir compromisos de mejora, la observación de la práctica pedagógica y los grupos de interaprendizaje mientras tanto en la modalidad a

distancia se realizaba revisando repositorios de información los foros colaborativos y cumplir con las actividades programadas lo que concuerda con lo que se encontró en la revisión documental como es la guía de inducción docente y la resolución Ministerial N° 217-2018 – Minedu.

Con respecto a la sub categoría presencial también denominada Mentoría situada, los entrevistados manifestaron que se daba en la institución educativa en donde se observaba la práctica pedagógica se participaba en los grupos de interaprendizaje para compartir buenas prácticas se realizaba las narraciones reflexivas asumiendo compromisos de mejora con la orientación y acompañamiento del mentor y con relación a la sub categoría a distancia se sostienen que el programa tenía una plataforma virtual en donde el docente novel ingresaba para revisar los repositorios de información que cumplía un rol autoformativo a través de la lectura así como también participar en foros colaborativos y cumplir con actividades que estaba programado todo ello relacionado con la práctica docente en esta modalidad también recibía orientación del mentor pero de manera asíncrona lo que difiere con lo que manifiesta el informante clave que hace referencia que había información que era útil pero que por la carga de trabajo y falta de tiempo era complicado revisar toda la información así como que le hubiese gustado que haya asesoría sincrónicamente.

En esa misma línea con relación a la opinión sobre el programa de inducción manifestaron que es un buen programa para el docente novel porque le permite adaptarse en la institución educativa y mejorar su práctica pedagógica, sin embargo, el informante clave manifestó que este programa no beneficia porque es una carga adicional en el trabajo y en todo caso debe programar más tiempo en ambas modalidades, mientras que el director manifestó que se debe dar un mayor alcance para que se involucre la comunidad educativa; finalmente coinciden que es importante se debe agregar al programa la investigación acción con capacitación y sensibilización a toda la comunidad educativa.

En cuanto a la discusión, la presente investigación tuvo objetivo general analizar el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de I.E 2089. Micaela Bastidas, en tal sentido los entrevistados manifestaron que con este programa los docentes noveles se vincularon con la comunidad y con los estudiantes, asimismo sobre la

cultura escolar se debe trabajar juntos, en toda comunidad siempre existen diferencias pero con el dialogo se tiene que ser tolerante y tener empatía con los colegas, esto es coherente con lo manifestado por Oshiro (2018) que manifestó que lo docentes noveles participan en todos los aspectos que les permite mejorar en su desarrollo para realizar sus labores de calidad. Asimismo, los entrevistados manifestaron que en la fase de diagnóstico les explicaron sobre el programa y se coordina con el docente para ver el desenvolvimiento en el aula y las dificultades que se les presenta en el aula, esto tiene que ver con lo manifestado por Fernández (2020), quien sostuvo que los docentes noveles a través del programa van a adquirir conocimientos y mejorar sus competencias en lo pedagógico, cultura escolar, motivo por el cual se deben implementar los c en la entidad educativa como en todo el Minedu, para potenciar la función docente, además tener presente la sensibilización y motivación en los docentes noveles para que puedan ser docentes identificados y con mejores conocimientos en beneficio de sus estudiantes.

Asimismo los entrevistados manifestaron que en la fase de desarrollo hay reuniones con el novel donde, se les evalúa para que mejoren y puedan aportar porque siempre estaban predispuestos a aprender y se capacitan de manera continua, el plan de desarrollo profesional busca la mejoras a favor de la institución allí se ven las debilidades y fortalezas para que se superen estas debilidades en cuanto al desarrollo continuo del programa de inducción se ejecutan las acciones de mejoras donde se les acompaña al docente con una serie de inducciones, esto tiene se relaciona con Rodríguez *et al.*, (2020), quién al analizar el resultado de la inducción que se les otorga a los docentes y que muchas entidades no tienen esos programas de inducción por esta razón muchos profesores noveles encuentran dificultades en la enseñanza, es decir son prioritarios los programas de inducción a fin de que sus nuevos docentes mejoren en su desempeño para el beneficio de los estudiantes. En cuanto a las estrategias, los entrevistados manifestaron que la modalidad presencial, que hay un dialogo reflexivo y la observación de la práctica, a diferencia que en lo virtual se usan tecnologías y que muchas veces no se tenía el tiempo suficiente y no se leía estas instrucciones que se daban y era necesario que se hagan mejoras porque en general el programa de inducción en vez de beneficiar se convierte en una carga, se deben dar orientaciones de cómo elaborar por último se debe capacitar a todo el personal de una entidad y sensibilizar a todos

los docentes; el párrafo anterior contradice a lo que se sostuvo el Minedu (2018), ya que la presencial y la a distancia debe ser complementos en esta el mentor y el novel se ven en espacios y horarios variados, pero interactúan entre ellos.

De acuerdo al objetivo específico conocer el impacto de los componentes que se desarrollaron en el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas, en tal sentido los entrevistados manifestaron que en la categoría componentes referida a la identidad docente y la ética profesional, la cultura escolar y el desempeño docente, los maestros deben sentirse identificados, para asumir con compromiso y responsabilidad moral para poder dar un buen aprendizaje a los estudiantes y la reflexión fue un pilar fundamental en práctica pedagógica, corrige errores, la reflexión se debe replicar en toda la plana docente, en cambio en la cultura escolar permitió que el docente novel trabaje en equipo a pesar de las diferencias con el dialogo se logra ser tolerante y de esta manera trabajar juntos en beneficio de la comunidad educativa. En ese sentido esto coincide con Vanegas y Fuentealba (2019) en su artículo sobre los temas de identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica, concluyeron que para los docentes es vital potenciar y realizar mejoras a las etapas de reflexión sobre su identidad y la labor que tienen como docentes.

Con respecto al desempeño docente, los entrevistados manifestaron hubo monitoreo de los mentores referente al desempeño y su integración donde se les recomendaba los cambios en los aspectos de falencias que tuvieron, asimismo los docentes noveles se involucraban con los estudiantes y se ganaban su confianza y muchas veces este docente se quedaba fuera del horario de trabajo con el propósito de brindar todo en favor del estudiante. Asimismo, los docentes noveles son jóvenes y ponen mucho empeño en su trabajo a diferencia de los nombrados que de repente por el tiempo ya se sienten cansados. Sobre este aspecto, Vargas (2018) en su investigación sobre estrategias en países como Singapur y Finlandia, donde los mentores ayudaron a los docentes noveles para que se desarrollen, se motiven y de esta manera aumentar su autoestima para que tengan un buen desempeño del docente.

Por otro lado, de acuerdo al objetivo específico describir la manera en que ha contribuido la organización del programa de inducción a los docentes noveles

accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas con respecto a este objetivo y teniendo en cuenta la categoría fases los informantes manifestaron que, en las fases diagnóstico, desarrollo y consolidación se analizaron las clases que se daban en las aulas por el docente novel para posteriormente ser retroalimentados, es decir en esta fase el docente novel manifestó que en esta fase se observa sus necesidades, dificultades que se tiene con respecto al aula, aquí se aplica inducción al docente novel quién presentó expectativas para aprender. Esto tiene que ver con lo manifestado por Fernández (2020), quién sostuvo que, en la profesión docente, hay inducción, que influye especialmente en su desempeño en los docentes noveles y por este programa mejoran sus competencias.

Con respecto al desarrollo, los entrevistados dijeron que el mentor se reunía con el novel para coordinar las actividades del día y estaba con el docente en la entidad producto de estas reuniones el novel realizó reflexiones desde la construcción y reconstrucción de su práctica pedagógica para que se mejore y puedan aportar ya que siempre estaban predispuestos a aprender y se capacitan de manera continua. Esto se relaciona con lo manifestado por Minedu (2018), en esta se determinan las estrategias para ayudar en sus necesidades al novel, en esta etapa se dan las situaciones donde se hace notoria la inserción del novel, se le apoya a distinguir sus logros, se les anima en participar a los concursos, que a la larga lo va a favorecer para ser identificado como un competente docente.

Con relación a la consolidación, los entrevistados dijeron que el producto de la propuesta plan desarrollo profesional por los docentes noveles, basado en las narraciones reflexivas se vieron las fortalezas, debilidades y así de esta manera terminan con el plan de desarrollo y lo sociabilizan con la comunidad educativa que por la pandemia Covid 19 no se cumplió al 100%, y es reconocido este esfuerzo de los docentes noveles por su predisposición a colaborar, brindan apoyo a los estudiantes en beneficio de la entidad educativa. Esto se relaciona con lo manifestado por Estrada (2013) quién sostuvo que el docente con el programa que se les aplica se ve el resultado educativo que se les da a los estudiantes en el quehacer diario del docente en sus labores didácticas, responsabilidad y el conocimiento del curso que imparte a sus estudiantes

Asimismo, se tiene que de acuerdo al objetivo específico analizar las modalidades que desarrolló el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas los entrevistados acerca de las modalidades dijeron que fueron presencial y a distancia, en la presencial se buscaba el diálogo reflexivo y la observación de la práctica mientras tanto en la modalidad a distancia se realizaba revisando repositorios de información y cumplir con las actividades programadas lo que concuerda con el Minedu (2018), es donde se emplea la estrategia de cómo realizar el programa que, es en forma presencial o a distancia y lo podemos encontrar en la resolución Ministerial N° 217-2018 – Minedu y la guía de inducción docente.

Con respecto a la modalidad presencial, ésta es donde el mentor y el docente novel durante seis horas diarias donde observa y evalúa el desempeño del docente novel y con respecto a la modalidad a distancia o remota aquí el novel ingresa a una plataforma es como un aula virtual en donde ingresaban con un usuario y una clave, había información importante, que no fue revisado lo que ocasionó que no se pudieron cumplir actividades por falta de tiempo. En este aspecto, existe contradicción con el documento del Minedu (2018), ya que la presencial y la remota debe ser complementos en esta el mentor y el novel se ven en espacios y horarios variados pero interactúan entre ellos, que no se llevó a cabo porque los noveles no cumplieron con las actividades programadas por falta de tiempo, en la misma línea se contradice con lo que sostuvo García (2018), quien manifestó que, en una educación presencial el docente está con el alumno y dirige su enseñanza, mientras que una educación virtual es donde recurren a diferentes técnicas para el aprendizaje como el uso de sistema multimedia, acceso a internet de esta manera adquieren nuevos conocimientos, actitudes que les permiten alcanzar una mejora calidad de vida.

V. Conclusiones

Primera: El programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018-2019 Micaela Bastidas tuvo sus fortalezas como las narraciones reflexivas, los grupos de inter aprendizaje de buenas prácticas y el plan de desarrollo profesional en función de las metas planteadas, sin embargo no se consideró el tiempo para su ejecución dado que la información y las actividades programadas en la plataforma virtual no se pudieron trabajar completamente por falta de tiempo por parte de los docentes noveles.

Segunda: El impacto de los componentes que se desarrollaron en el programa de inducción docente fue en la mejora de la práctica pedagógica del docente novel, relacionado con la identidad, la ética, la cultura escolar y el desempeño docente mejorando la práctica pedagógica y fortaleciendo las competencias profesionales de los docentes noveles sin embargo no se consideró actividades relacionadas con la tecnología.

Tercera: La organización del programa contribuyó dado que las fases del programa de inducción permiten tener una perspectiva inicial desde el diagnóstico, el desarrollo y finalmente la consolidación lo que permitió al docente novel seguir un proceso desde el autodiagnóstico las narraciones reflexivas y finalmente con la elaboración del plan de desarrollo profesional sin embargo se consideró poco tiempo en cada fase para desarrollar las actividades del programa.

Cuarta: Las modalidades del programa fueron adecuadas, permitió al docente novel reflexionar y asumir compromisos de mejora en la modalidad presencial, mientras que en la modalidad a distancia revisar información para que le ayude en su práctica pedagógica, sin embargo, no se pudo revisar todo lo programado por la recarga de actividades a desarrollar y falta de tiempo.

VI. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a las autoridades del Ministerio de Educación, seguir promoviendo los programas de inducción a los docentes noveles agregando un componente que esté relacionado con la competencia digital con una duración de un año lectivo lo que permitirá que se trabaje con los docentes desde el primer día de clases, aumentando las sesiones de observación de la práctica fortaleciendo las narraciones reflexivas los grupos de inter aprendizaje de buenas prácticas, así como también la elaboración, socialización y ejecución del plan de desarrollo en los próximo tres años lectivos.

Segunda: El programa de inducción debe perfeccionarse y seguir o porque mejora la práctica pedagógica como la identidad docente y la ética profesional, la cultura escolar y el desempeño docente, asimismo se sugiere agregar a los componentes la competencia digital dado que, en estos tiempos, las circunstancias así lo exigen que es la educación virtual.

Tercera: Se recomienda a las autoridades del Ministerio de Educación, con respecto a la organización del programa se debe agregar una fase previa para la promoción, sensibilización, conocimiento y compromiso con respecto a la participación en el programa de inducción a los docentes noveles y con las demás fases desarrollarlo en todo un año lectivo es decir aumentando el tiempo en cada fase para su desarrollo haciendo un seguimiento y monitoreo constante en cada fase.

Cuarta: Se sugiere a las autoridades del Ministerio de Educación, en cuanto a las modalidades, la presencial debe ser optimizada y aumentar sesiones de monitoreo y seguimiento, así como también los grupos de inter aprendizaje que permite el intercambio de buenas prácticas y con respecto a la modalidad a distancia programar actividades que no demanden mucho tiempo para desarrollarlas y que se agregue a la asesoría asíncrona un horario sincrónico donde el mentor y el novel puede recibir orientaciones pedagógicas y del cumplimiento de actividades, evitando así la recarga o acumulación de trabajo en las actividades programadas.

VII. PROPUESTA

Programa de seguimiento, monitoreo y retroalimentación a los docentes noveles

1. **Descripción.** Esta propuesta está orientada a atender y resolver la parte de seguimiento, control y retroalimentación del programa de inducción, en donde se implemente en una plataforma virtual actividades que permita llevar un control y seguimiento de ejecución de actividades y se reporte las evidencias del plan de desarrollo profesional así como también realizar monitoreo inopinado en las instituciones educativas donde trabajan los docentes noveles para comprobar el cumplimiento de actividades y compromisos asumidos. Por otro lado, realizar la retroalimentación tanto presencial como remota a través de video conferencias para fortalecer, así como también el intercambio de buenas prácticas.

2. **Justificación.** La presente propuesta va a permitir que el Ministerio de Educación realice un seguimiento y monitoreo de manera permanente desde inicio hasta el fin del programa. Como lo menciona la ley de la carrera pública magisterial donde menciona la formación en servicio de los profesores por lo que es de vital importancia hacer el seguimiento y control para lograr los objetivos del programa y se ponga en práctica los componentes de identidad docente y ética profesional, cultura escolar, desempeño docente y competencia digital logrando así mejorar la práctica docente y por consiguiente contribuye a la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

a. Objetivo General. Implementar un programa de seguimiento, monitoreo y retroalimentación a los docentes noveles

b. Objetivos Específicos

- Planificar acciones de promoción, sensibilización, participación y compromiso de los docentes.
- Realizar seguimiento y monitoreo del cumplimiento de actividades.
- Realizar la retroalimentación a los docentes noveles.
- Evaluar el programa durante y al finalizar para replantear acciones de mejora en los futuros programas.

3. Plan de actividades del programa de seguimiento, monitoreo y retroalimentación a los docentes noveles.

Figura 1

Diagrama de Gantt

Actividades	EJECUCIÓN															
	SET	OCT	NOV	DIC	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
presnetación del programa de seguimiento, monitoreo y retroalimentación a los docentes noveles	■	■														
Aprobación del plan con RM			■													
Acciones de promoción, sensibilización y participación de los docentes				■	■											
Inscripción de los docentes participantes						■										
Ejecución del programa de seguimiento, monitoreo y retroalimentación a los docentes noveles							■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
Evaluación del programa de seguimiento, monitoreo y retroalimentación a los docentes noveles											■					■
Informe final																■

Nota: elaboración propia

4. Recursos y presupuestos. En recursos se necesita contar con:

- Entidad formadora
- Materiales y recursos físicos y digitales.
- El Programa de inducción docente cuenta con presupuesto que aprueba el ministerio de educación en función de sus necesidades y al año siguiente de nombramiento docente.

5. **Evaluación.** La planificación, seguimiento, supervisión y control del programa de inducción serán permanentes para evitar los retrasos y omisiones de cumplimiento de actividades y estará a cargo de los órganos descentralizados del ministerio de educación como los gobiernos regionales, dirección regional de educación, Ugel e instituciones educativas.

REFERENCIAS

- Balcázar, F. (2003). *Investigación acción participativa (iap): Aspectos conceptuales y dificultades de implementación*. Fundamentos en Humanidades, vol. IV, núm. 7-8, 2003, pp. 59-77. Universidad Nacional de San Luis- San Luis, Argentina. <https://www.redalyc.org/pdf/184/18400804.pdf>
- Balıkçı, A y Kılıç, E. (2019). *Turkish Online Journal of Qualitative Inquiry*; 2019, Vol. 10 Issue 4, p511-541, 31p. ISSN: 13096591 DOI: 10.17569/tojqi.538428
- Barragán, C, Pablo, G, Ortiz, M. y Sandoval, O. (2018). *Programa de Inducción en las Empresas como Herramienta de Mercadotecnia Emocional*. Revista Daena International Journal of Good Conscience, 13(2), 211–222. Retrieved from: <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&AN=136169165&lang=es&site=ehost-live>
- Beltrán, M. (2003). *Cinco vías de acceso a la realidad social*, en M. García Ferrando; J. Ibáñez y F. Alvira (comp.), *El análisis de la realidad social: métodos y técnicas de investigación social*. Madrid: Alianza, Tercera Edición 15-55.
- Bordeman, A y Westermann, K. (2019). *Issues in Accounting Education*. Nov2019, Vol. 34 Issue 4, p39-53. 15p. 3 Charts. ISSN: 0739-3172, DOI: 10.2308/iace-52545
- Carrasco, S. (2007). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos. ISBN 978-9972-38-344-1
- Castillo, E y Vásquez, M. (2003). *El rigor metodológico en la investigación cualitativa*. Colombia Médica, vol. 34, núm. 3, 2003, pp. 164-167. Universidad del Valle Cali, Colombia. ISSN: 0120-8322
- Cerrate, S. (2008). *Effect of pellet diameter in broiler prestarter diets on subsequent performance*. Poultry Science, 87, 114. Retrieved from <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=a9h&AN=36310017&lang=es&site=ehost-live>
- Chaverra, B, Gaviria, F y Gonzales, V. (2019). *El estudio de caso como alternativa metodológica en la investigación física, deporte y actividad física. Conceptualización y aplicación*. Retos: nuevas perspectivas de educación física, deporte y recreación, (35), 422-427. Recuperado de <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=fua&an=133777859&lang>

- Coller, X. (2000) *Estudios de casos*. Cuadernos Metodológicos 30. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas. ISBN: 9788474763874
- Cuenya, L y Ruetti, E. (2010). *Controversias epistemológicas y metodológicas entre el paradigma cualitativo y cuantitativo en psicología*. Revista Colombiana de Psicología, vol. 19, núm. 2, julio-diciembre, 2010, pp. 271-277 Universidad Nacional de Colombia-Bogotá. Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa>
- Cunha, I. (1989). *Contribuição para a formulação de um quadro conceitual em análise documental*. En: *Análisis documental: Consideração teórica a experimentações*. Sao Paulo, FEBAB, p. 15-30
- Elías, M. (2015) *La cultura escolar: Aproximación a un concepto complejo*. Revista Electrónica Educare (Educare Electronic Journal) EISSN: 1409-4258 Vol. 19(2) Mayo-Agosto, 2015: 285-301
- Escribano, E. (2016). *El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina*. Revista Educación, vol. 42, núm. 2, pp. 1-25, 2018. Universidad de Costa Rica
- Estrada, L. (2013). *El desempeño docente*. Departamento de Filosofía. Facultad de Ciencias de la Educación Universidad de Carabobo – Venezuela
- Fernández, I. (2020). *Efectos del programa de inducción docente, en el desempeño de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash, 2016*. Tesis doctoral-Universidad Nacional de Educación. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/4919/Irma%20Nancy%20FERNANDEZ%20MURGA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Fernández, M. (2016). *Cómo vive y siente la inserción laboral una docente novel*. Tesis doctoral-Universidad de Málaga
- Gálvez, E. y Milla, R. (2018). *Evaluación del desempeño docente: Preparación para el aprendizaje de los estudiantes en el Marco de Buen Desempeño Docente*. Propósitos y Representaciones, 6(2). 407-452
doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2018.v6n2.236>
<http://www.scielo.org.pe/pdf/pyr/v6n2/a09v6n2.pdf>

- García, L. (2018). *Blended learning y la convergencia entre la educación presencial y a distancia*. RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia, vol. 21, núm. 1, 2018. Disponible en:
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=331455825001>
- Guerrero, H. (2019). *Problemáticas en la función docente desde la perspectiva del profesorado novel universitario*. FIGEMPA: Investigación y Desarrollo / ISSN: 2602-8484 / ISSN: 1390-7042 Año 2019 / Volumen 1 / Número 2 / Diciembre 2019 <https://revistadigital.uce.edu.ec/index.php/RevFIG/article/view/2052/2008>
- Guizado, R. (2016). *Percepciones de los docentes noveles del nivel inicial de la UGEL 05 sobre el Primer Programa de Inducción Docente ejecutado en la Educación Básica Regular 2016*. Universidad Católica
- Hernández, R., Hernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5a Ed). México, D. F.: McGraw Hill.
- Hoyos, M y Cano, J. (2017). *Evaluación del desempeño docente en la trayectoria escolar y la práctica profesional en una escuela normal*. XIV Congreso Nacional de investigación Educativa. San Luis de Potosí
<https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/1882.pdf>
- Hui Min Chia (2020). *Mathematics Enthusiast*, Jan2020, Vol. 17 Issue 1, p307-323, 17p ISSN: 15513440
- Izcara, S. (2014). *Manual de la investigación cualitativa*, Editorial Fontamara- 1ra Edición. México
- Jaime, G, Romero, L, Rincón, E, Jaime, L. (2008). *Evaluación de desempeño docente*. Localización: Cuadernos de Lingüística Hispánica, ISSN 0121-053X, Nº. 11, 2008, págs. 167-178
- Jara, C y Mayor-Ruiz, C. (2019). *Explorar la Construcción de la Identidad Docente en Profesionales de la Salud: Diseño y Validación de Instrumento*. Formación Universitaria. Vol. 12(1), 13-24 (2019)
<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062019000100013>
- Kar, S. (2018), Fuente: *Indian Journal of Public Health Research & Development*, Dec2018, Vol. 9 Issue 12, p1729-1733, 5p ISSN: 09760245

- Lázaro, A. (2002). *Procedimientos y técnicas del diagnóstico en educación*. Tendencias Pedagógicas 7, 2002 • 97
- López, A. (2016). *La inducción como danza generativa* Uni-Pluri/Versidad, 16(2), 52–62. Retrieved from:
[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=126409659
&lang=es&site=ehost-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=126409659&lang=es&site=ehost-live)
- Malavé, J. (2016). *Admission Criteria for MBA Programs: A Review*. SAGE Open October-December 2016: 1–16 © The Author(s) 2016. DOI: 10.1177/2158244016669395. sgo.sagepub.com
- Marcelo, C. (2010). *La identidad docente: constantes y desafíos*. Revista Interamericana de Investigación, Educación y Pedagogía, RIIEP, 3(1).
- Marcelo, C; Gallego-Domínguez, C; Murillo-Esteba, P; Marcelo-Martínez, P. (2018). *Aprender a acompañar: Análisis de diarios reflexivos de mentores en un programa de Inducción*. Revista de Curriculum y Formación del profesorado, 22(1), 461–480. Retrieved from:
[http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=128778927
&lang=es&site=ehost-live](http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=eue&AN=128778927&lang=es&site=ehost-live)
- Mertens, D. (2005). *Research and evaluation in Education and Psychology: Integrating diversity with quantitative, qualitative, and mixed methods*. Thousand Oaks: Sage.
- Meyer, J y Herscovitch, L. (2001). *Commitment in the workplace. Toward a general Model*, Human Resource Management Review, N°11.
- Ministerio de Educación del Perú. (2013). *Ley de Reforma Magisterial. Ley N° 29944 del 2012*. Lima, Perú
- Ministerio de Educación del Perú. (2018). *Guía del programa de inducción docente*. Lima, Perú
- Ministerio de Educación del Perú. (2018). *Resolución Ministerial N° 217*. Lima, Perú del 2018.
- Ministerio de Educación del Perú. (2018). *Resolución Ministerial N° 676*. Lima, Perú del 2018.

- Ministerio de Educación del Perú. (2018). *Orientaciones para el director, ¿Cómo asesorar y monitorear la implementación del plan de desarrollo profesional del docente novel que culminó el programa de inducción docente 2018-2019?*
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa*. Guía didáctica.
- Navarro, J. (2015). *Definición ABC. Título: Modalidad*, recuperado de URL: <https://www.definicionabc.com/general/modalidad.php>
- Nohilly, M y Tynan, F. (2019). *International Journal of Education Policy & Leadership*, Vol. 15 Issue 12, p1-16, 16p; DOI: 10.22230/ijep.2019v15n12a886.
- Ñaupas, Mejía, Novoa y Villagómez. (2013). *Metodología de la Investigación*
- Oshiro M. (2018). *El docente novel y sus percepciones sobre el proceso de inserción laboral en la educación superior* Retrieved from: <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/12360>
- Peralta, L. (2015). *Hacia un modelo de intervención para la inserción profesional de los profesores noveles en la educación municipalizada Chilena*. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. España
- Pérez, J y Gardey, A. (2012). *Definición de: Definición de modalidad* <https://definicion.de/modalidad/>
- Pérez, A. (2005). *Educar para humanizar*. Narcea, Madrid y Estudios, Caracas.
- Quintana, A. (2006). *Metodología de Investigación Científica Cualitativa*. Psicología: Tópicos de actualidad. Lima: UNMSM
- Rashi, T. (2019). *Ethics & Education*, Feb2019, Vol. 14 Issue 1, p36-53, 18p; DOI: 10.1080/17449642.2018.1538637, Base de datos: Education Source
- Rocha, F, Rosimeri, S y Rodriguez, G. (2018). *Using dojo as a pedagogical practice to introduce undergraduate students to programming. XIII Latin American Conference on Learning Technologies Learning Technologies (LACLO), XIII Latin American Conference on. : 13-16 Oct, 2018 ISBN: 978-1-7281-0382-2 2018 XIII Latin American Conference on Learning Technologies (LACLO) DOI: 10.1109/LACLO.2018.00012*

- Rodríguez, A y Pérez, A. (2017). *Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento*, Rev. esc.adm.neg. No. 82 DOI: <https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>
- Rodríguez, A, Medina, M y Tapia, D. (2020). *La inducción y el acompañamiento pedagógico al profesorado novel. Una oportunidad para mejorar su desempeño profesional*. Revista Educare. Volumen 24 N° 3 Septiembre-Diciembre 2020
- Schettini, P y Cortazzo, I. (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social*. Editorial: Editorial de la Universidad Nacional de La Plata (EDULP)
- Silíceo, A. (2004). *Capacitación y Desarrollo Personal*. (Cuarta Edición). México: Editorial Limusa S.A.
- Valles, M. (2000). *Técnicas cualitativas de investigación social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis
- Valencia. (2011). *El rigor científico en la investigación cualitativa*. Recuperado de <https://bit.ly/2J3KOPQ>
- Vanegas, C y Fuentealba, A. (2019). *Identidad profesional docente, reflexión y práctica pedagógica: Consideraciones claves para la formación de profesores*. Perspect. educ. [online]. 2019, vol.58, n.1, pp.115-138. ISSN 0718-9729. <http://dx.doi.org/10.4151/07189729-vol.58-iss.1-art.780>
- Vara, A. (2010) *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesis de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing*. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres. Lima – Perú. Segunda edición (Abreviada).
- Vargas, V. (2018). *Estudio de experiencias de mentorías en establecimientos educacionales municipales de regiones en Chile*. Tesis Doctorado. Universidad Privada de Tacna
- Vázquez, B, Jiménez, R, Mellado, V y Taboada, C. (2006). *El análisis de la epistemología del conocimiento escolar*. Estudio de caso de una profesora de ciencias de secundaria. Revista Mexicana de Investigación Educativa, vol. 11, núm. 31, octubre-diciembre, 2006, pp. 1259-1286

- Vidiella, J y Larrain, V. (2015). *El papel de las condiciones de trabajo en la construcción de la identidad docente*. RMIE, 2015, Vol. 20, Núm. 67, pp. 1281-1310 (ISSN: 14056666)
- Vezub, L y Alliaud, A. (2012). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles*
- Yuren, T. (2013). *Ética profesional y praxis. Una revisión desde el concepto de "agencia"*. Perfiles Educativos. Vol. XXXV, núm. 142. IISUE-UNAM
- Wu, M. (2019). *School Culture and Its Effect on Extracurricular Participation in Hong Kong*. International Journal of Education Policy & Leadership Vol. 15 Issue 8, p1-31, 31p ISSN: 15555062, DOI: 10.22230/ijepl.2019v15n8a854
- Zahed, A, Koulaei, G, Moeinkia, M y Sharif, R. (2019). *Instructional Leadership Effects on Teachers' Work Engagement: Roles of School Culture, Empowerment, and Job Characteristics*. CEPS Journal Vol. 9 Issue 3, p137-156, 20p

Anexos

Anexo 1. Matriz de categorización

Título: Análisis del programa de inducción en los docentes noveles accesorios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019: estudio de caso

Línea de investigación: Reforma y modernización del estado

Nombre: Edy Mitchel Mostacero Cuzco

Título:		Análisis del programa de inducción en los docentes noveles accesorios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019: Estudio de caso									
Línea de investigación:		Reforma y modernización del estado									
Nombre:		Mg. Edy Mitchel Mostacero Cuzco									
AMBITO TEMATICO	PROBLEMAS	OBJETIVOS	ELEMENTOS DE LA INVESTIGACION								
Reforma y modernización del estado	<p>Problema General ¿Cómo se desarrolló el programa de inducción en los docentes noveles accesorios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Problema Especifico #1 ¿Cuál fue el impacto de los componentes que se desarrollaron en el programa de inducción a los docentes noveles accesorios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas? • Problema Especifico #2 ¿Cómo se organizó el programa de inducción a los docentes noveles accesorios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas? • Problema Especifico #3 ¿Cuáles fueron las modalidades para desarrollar el programa de inducción a los docentes noveles accesorios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas? 	<p>Objetivo General: Analizar el programa de inducción a los docentes noveles accesorios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas</p> <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo Especifico #1 Conocer el impacto de los componentes que se desarrollaron en el programa de inducción en los docentes noveles accesorios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas. • Objetivo Especifico #2 Describir la manera en que ha contribuido la organización del programa de inducción a los docentes noveles accesorios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas. • Objetivo Especifico #3 Analizar las modalidades que desarrolló el programa de inducción a los docentes noveles accesorios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas. 	<p>Análisis del programa de inducción en los docentes noveles accesorios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019: Estudio de caso.</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>CATEGORIAS</th> <th>SUB CATEGORIAS</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>• Categoría A: Componentes</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Identidad docente y ética profesional • Cultura escolar • Desempeño docente </td> </tr> <tr> <td>• Categoría B: Fases</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Diagnostico • Desarrollo • Consolidación </td> </tr> <tr> <td>• Categoría C: Modalidades</td> <td> <ul style="list-style-type: none"> • Presencial • Distancia </td> </tr> </tbody> </table>	CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS	• Categoría A: Componentes	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad docente y ética profesional • Cultura escolar • Desempeño docente 	• Categoría B: Fases	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostico • Desarrollo • Consolidación 	• Categoría C: Modalidades	<ul style="list-style-type: none"> • Presencial • Distancia
			CATEGORIAS	SUB CATEGORIAS							
			• Categoría A: Componentes	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad docente y ética profesional • Cultura escolar • Desempeño docente 							
• Categoría B: Fases	<ul style="list-style-type: none"> • Diagnostico • Desarrollo • Consolidación 										
• Categoría C: Modalidades	<ul style="list-style-type: none"> • Presencial • Distancia 										
TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION	PARTICIPANTES	ELEMENTOS DE INVESTIGACION									
Cualitativo Estudio de caso	<p>1 mentor del programa de inducción docente 1 director de la I.E. 2089 Micaela Bastidas 1 padre de familia de la I.E. Micaela Bastidas 1 profesor novel accesorio a la carrera pública magisterial que llevó el programa de inducción docente. Total: 4 participantes</p>	<p>TÉCNICA: entrevista semiestructurada INSTRUMENTO: guion de entrevista Forma de Administración: individual Ámbito de aplicación: I.E. Micaela Bastidas Forma de administración: Individual Cuaderno de campo</p>									

Anexo 2. Matriz de Guía de preguntas de la entrevista para el mentor del programa de inducción

Problema General	¿Cómo se desarrolló el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas?			
Objetivo general	Analizar el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de I.E. 2089. Micaela Bastidas.			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Categoría	Sub categorías	Preguntas a un mentor del programa de inducción docente
<ul style="list-style-type: none"> • Problema Específico #1 ¿Cuál fue el impacto de los componentes que se desarrollaron en el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo Específico #1 Conocer el impacto de los componentes que se desarrollaron en el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas. 	Componentes	Identidad docente y ética profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Me podría mencionar ¿Cuáles son los componentes del programa de inducción docente? 2. ¿Qué opina Ud. sobre la identidad docente y la ética profesional de los docentes noveles? 3. Según su opinión ¿el docente novel reflexiona sobre su práctica pedagógica y la experiencia profesional dentro y fuera de la institución?
			Cultura escolar	<ol style="list-style-type: none"> 4. Podría Ud. comentarme ¿Cómo se promueve la cultura escolar en el desarrollo del programa? 5. Cuando Ud. visitaba la institución educativa y según lo que observaba ¿Cómo se relacionaba el docente novel con la comunidad educativa? 6. Según su percepción ¿El docente novel mostraba disposición para interactuar, mejorar la cultura escolar dentro de institución educativa?
			Desempeño docente	<ol style="list-style-type: none"> 7. Dentro de los componentes está el desempeño docente ¿Cómo se monitorea el desempeño docente en el desarrollo del programa? 8. Me podría comentar ¿Cuáles son los criterios que se considera para el desempeño del docente? 9. Según su percepción ¿el docente novel identificaba las distintas maneras de aprender de sus estudiantes teniendo en cuenta sus características y necesidades de cada uno? 10. ¿Coménteme cómo ha sido su experiencia en el trabajo que ha realizado con los docentes noveles? 11. Me podría mencionar ¿cuáles son los materiales, recursos, e instrumentos se utiliza en el desarrollo del programa de inducción docente?

<ul style="list-style-type: none"> • Problema Específico #2 ¿Cómo se organizó el programa de inducción a los docentes noveles accesorios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo Específico #2 Describir la manera en que ha contribuido la organización del programa de inducción a los docentes noveles accesorios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas. 	<p>Fases</p>	<p>Diagnostico</p>	<p>12. Me podría comentar ¿Cómo estaba organizado el programa de inducción docente? 13. Me podría comentar ¿Qué es lo que se trabajaba en la fase de diagnóstico? 14. Cuando Ud. se entrevistaba por primera vez con el docente novel ¿Cómo percibía el docente novel inicialmente sobre el desarrollo del programa? 15. ¿Cuál fue la percepción del director para el desarrollo del programa?</p>
			<p>Desarrollo</p>	<p>16. En la fase de desarrollo ¿Qué es lo que principalmente que se desarrollaba en esta fase? 17. Según su opinión ¿Los docentes participantes reflexionaban a menudo sobre su quehacer educativo?</p>
			<p>Consolidación</p>	<p>18. En la fase de consolidación ¿Qué es lo que hacían los docentes noveles? 19. Me podría comentar ¿En qué consiste el plan de desarrollo profesional del profesor novel? 20. Coménteme ¿Cómo se implementa el plan de desarrollo profesional? 21. Me podría comentar ¿A qué se denomina desarrollo continuo en el programa de inducción docente?</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Problema Específico #3 ¿Cuáles fueron las modalidades para desarrollar el programa de inducción a los docentes noveles accesorios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo Específico #3 Analizar las modalidades que desarrolló el programa de inducción a los docentes noveles accesorios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas. 	<p>Modalidades</p>	<p>Presencial</p>	<p>22. Podría comentarme ¿Cuáles son las estrategias o modalidades para desarrollar el programa de inducción docente? 23. ¿A qué se denomina mentoría situada en el desarrollo del programa? 24. Podría Ud. mencionarme ¿Cuáles eran las consideraciones que se tenía en cuenta en el desarrollo del programa? 25. En los grupos de interaprendizaje ¿Qué es lo que principalmente Ud. hacía o cuales eran las actividades que tenían que realizar?</p>
			<p>Distancia</p>	<p>26. ¿Cómo era el trabajo que se tenía que desarrollar en la modalidad a distancia o remota? 27. ¿Qué opinión tiene Ud. con respecto a la plataforma virtual donde se desarrollaba el programa? 28. ¿Contribuyó la plataforma virtual en el desarrollo del programa? ¿Cuál fue esa contribución en caso que su respuesta sea afirmativa? 29. ¿Qué opina sobre el programa de inducción a los docentes noveles que promueve el ministerio de educación del Perú? 30. Si estuviera dentro de su competencia ¿Qué agregaría o quitaría al programa de inducción en los docentes noveles?</p>

Anexo 3. Matriz de Guía de preguntas de la entrevista al docente novel del programa de inducción

Problema General	¿Cómo se desarrolló el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas?			
Objetivo general	Analizar el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de I.E. 2089. Micaela Bastidas.			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Categoría	Sub categorías	Preguntas a un mentor del programa de inducción docente
<ul style="list-style-type: none"> • Problema Específico #1 ¿Cuál fue el impacto de los componentes que se desarrollaron en el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo Específico #1 Conocer el impacto de los componentes que se desarrollaron en el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas. 	Componentes	Identidad docente y ética profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. Me podría mencionar ¿Cuáles son los componentes del programa de inducción docente? 2. ¿Qué opina Ud. sobre la identidad docente y la ética profesional? 3. ¿Ud. reflexiona sobre su práctica pedagógica y la experiencia profesional dentro y fuera de la institución?
			Cultura escolar	<ol style="list-style-type: none"> 4. Podría Ud. comentarme ¿Cómo se promueve la cultura escolar en el desarrollo del programa? 5. ¿Cuál es la relación que tiene Ud. con la comunidad educativa? 6. Coménteme Ud. ¿Qué es lo que hacía para interactuar, mejorar, la cultura dentro de la institución educativa?
			Desempeño docente	<ol style="list-style-type: none"> 7. Dentro de los componentes está el desempeño docente ¿Cómo se monitorea el desempeño docente en el desarrollo del programa? 8. Me podría comentar ¿Cuáles son los criterios que se considera para el desempeño del docente? 9. ¿Usted como profesor que es lo que principalmente observa en sus estudiantes? 10. ¿Coménteme cómo ha sido su experiencia en el trabajo que ha realizado durante el desarrollo del programa? 11. Me podría mencionar ¿cuáles son los materiales, recursos, e instrumentos se utiliza en el desarrollo del programa de inducción docente?

<ul style="list-style-type: none"> • Problema Específico #2 ¿Cómo se organizó el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo Específico #2 Describir la manera en que ha contribuido la organización del programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas. 	Fases	Diagnostico	12. Me podría comentar ¿Cómo estaba organizado el programa de inducción docente? 13. Me podría comentar ¿Qué es lo que se trabajaba en la fase de diagnóstico? 14. Cuando Ud. se entrevistó por primera vez con el mentor ¿Cómo percibía el inicialmente sobre el desarrollo del programa? 15. ¿Cuál fue la percepción del director para el desarrollo del programa?
			Desarrollo	16. En la fase de desarrollo ¿Qué es lo que principalmente que se desarrollaba en esta fase? 17. Según su opinión ¿Reflexionaba Ud. a menudo sobre su quehacer educativo?
			Consolidación	18. En la fase de consolidación ¿Qué es lo que debe realizar Ud. como docente Novel? 19. Me podría comentar ¿En qué consiste el plan de desarrollo profesional? 20. Coménteme ¿Cómo se implementa el plan de desarrollo profesional? 21. Me podría comentar ¿a qué se denomina desarrollo continuo en el programa de inducción docente?
<ul style="list-style-type: none"> • Problema Específico #3 ¿Cuáles fueron las modalidades para desarrollar el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo Específico #3 Analizar las modalidades que desarrolló el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas. 	Modalidades	Presencial	22. Podría comentarme ¿Cuáles son las estrategias o modalidades para desarrollar el programa de inducción docente? 23. ¿A qué se denomina mentoría situada en el desarrollo del programa? 24. Podría Ud. mencionarme ¿Cuáles eran las consideraciones que se tenía en cuenta en el desarrollo del programa? 25. En los GIA ¿Qué es lo que principalmente Ud. hacía o cuales eran las actividades que tenían que realizar?
			Distancia	26. ¿Cómo era el trabajo que se tenía que desarrollar en la modalidad a distancia o remota? 27. ¿Qué opinión tiene Ud. con respecto a la plataforma virtual donde se desarrollaba el programa? 28. ¿Contribuyó la plataforma virtual en el desarrollo del programa? ¿Cuál fue esa contribución en caso que su respuesta sea afirmativa? 29. ¿Qué opina sobre el programa de inducción a los docentes noveles que promueve el ministerio de educación del Perú? 30. Si estuviera dentro de su competencia ¿Qué agregaría o quitaría al programa de inducción en los docentes noveles?

Anexo 4. Matriz de Guía de preguntas de la entrevista al director de la institución educativa

Problema General	¿Cómo se desarrolló el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas?			
Objetivo general	Analizar el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de I.E. 2089. Micaela Bastidas.			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Categoría	Sub categorías	Preguntas a un mentor del programa de inducción docente
<ul style="list-style-type: none"> • Problema Específico #1 ¿Cuál fue el impacto de los componentes que se desarrollaron en el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo Específico #1 Conocer el impacto de los componentes que se desarrollaron en el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas. 	Componentes	Identidad docente y ética profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué opina Ud. sobre la identidad docente y la ética profesional de los docentes noveles? 2. Según su opinión ¿el docente novel reflexiona sobre su práctica pedagógica y la experiencia profesional dentro y fuera de la institución?
			Cultura escolar	<ol style="list-style-type: none"> 3. ¿Cómo se relacionaba el docente novel con la comunidad educativa? 4. Según su percepción ¿El docente novel mostraba disposición para interactuar, mejorar la cultura escolar dentro de institución educativa?
			Desempeño docente	<ol style="list-style-type: none"> 5. Dentro de los componentes está el desempeño docente ¿Cómo se monitorea el desempeño docente en el desarrollo del programa? 6. Me podría comentar ¿Cuáles son los criterios que se considera para el desempeño del docente? 7. Según su percepción ¿el docente novel identificaba las distintas maneras de aprender de sus estudiantes teniendo en cuenta sus características y necesidades de cada uno? 8. ¿Coménteme cómo ha sido su experiencia en el trabajo que ha realizado con los docentes noveles?
<ul style="list-style-type: none"> • Problema Específico #2 ¿Cómo se organizó el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo Específico #2 Describir la manera en que ha contribuido la organización del programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas. 	Fases	Diagnóstico	<ol style="list-style-type: none"> 9. Me podría comentar ¿Qué es lo que se trabajaba inicialmente antes del desarrollo del programa? 10. Cuando Ud. se entrevistaba por primera vez con el docente novel ¿Cómo percibía el docente novel inicialmente sobre el desarrollo del programa?
			Desarrollo	<ol style="list-style-type: none"> 11. En la fase de desarrollo ¿Qué es lo que principalmente que se desarrollaba en esta fase? 12. Según su opinión ¿Los docentes participantes reflexionaban a menudo sobre su quehacer educativo?

			Consolidación	<p>13. En la fase de consolidación ¿Qué es lo que hacían los docentes noveles?</p> <p>14. ¿El docente novel una vez que entregó su plan de desarrollo profesional lo ejecutó en los siguientes años?</p>
<p>• Problema Específico #3 ¿Cuáles fueron las modalidades para desarrollar el programa de inducción a los docentes noveles accesorios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas?</p>	<p>• Objetivo Específico #3 Analizar las modalidades que desarrolló el programa de inducción a los docentes noveles accesorios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas.</p>	Modalidades	Presencial	<p>15. Podría comentarme ¿Cuáles son las estrategias o modalidades para desarrollar el programa de inducción docente?</p> <p>16. ¿A qué se denomina mentoría situada en el desarrollo del programa?</p> <p>17. ¿Sabía Ud. que realizaban los GÍA? ¿Y qué era lo que el docente novel realizaba en esta actividad?</p>
			Distancia	<p>18. ¿Qué opinión tiene Ud. con respecto a la plataforma virtual donde se desarrollaba el programa?</p> <p>19. ¿Qué opina sobre el programa de inducción a los docentes noveles que promueve el ministerio de educación del Perú?</p> <p>20. Si estuviera dentro de su competencia ¿Qué agregaría o quitaría al programa de inducción en los docentes noveles?</p>

Anexo 5. Matriz de Guía de preguntas de la entrevista a un padre de familia de la institución educativa

Problema General	¿Cómo se desarrolló el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas?			
Objetivo general	Analizar el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de I.E 2089. Micaela Bastidas.			
Problemas específicos	Objetivos específicos	Categoría	Sub categorías	Preguntas a un mentor del programa de inducción docente
<ul style="list-style-type: none"> • Problema Específico #1 ¿Cuál fue el impacto de los componentes que se desarrollaron en el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo Específico #1 Conocer el impacto de los componentes que se desarrollaron en el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas. 	Componentes	Identidad docente y ética profesional	<ol style="list-style-type: none"> 1. ¿Qué opina Ud. sobre la identidad docente y la ética profesional de los docentes recién nombrados en el colegio? 2. Según su opinión ¿el docente recién nombrado se preocupa sobre su práctica pedagógica y la experiencia profesional dentro y fuera de la institución?
			Cultura escolar	<ol style="list-style-type: none"> 3. Cuando Ud. visitaba la institución educativa y según lo que observaba ¿Cómo se relacionaba el profesor novel con la comunidad educativa? 4. Según su percepción ¿El docente recién nombrado muestra disposición para interactuar, mejorar la cultura escolar dentro de institución educativa?
			Desempeño docente	<ol style="list-style-type: none"> 5. Dentro de los componentes está el desempeño docente ¿Ud. tiene conocimiento o ha visto que monitorea el desempeño docente en el desarrollo del programa? 6. Según su percepción ¿el docente recién nombrado como enseñaba a sus estudiantes? 7. Ud. como padre de varios niños en la institución educativa ¿Coménteme cómo ha sido su experiencia en el trabajo que ha realizado con los profesores que recién se nombran en el colegio?
<ul style="list-style-type: none"> • Problema Específico #2 ¿Cómo se organizó el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo Específico #2 Describir la manera en que ha contribuido la organización del programa de inducción a los docentes noveles 	Fases	Diagnostico	

magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas?	accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas.		Desarrollo	8. Según su percepción ¿Los docentes recién nombrados se preocupan por la labor que desempeñan en la institución educativa?
			Consolidación	9. ¿Cómo era el trabajo del docente recién nombrado al siguiente año lectivo?
<ul style="list-style-type: none"> • Problema Específico #3 ¿Cuáles fueron las modalidades para desarrollar el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo Específico #3 Analizar las modalidades que desarrolló el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas. 	Modalidades	Presencial	10. ¿Tenía Ud. conocimiento que el profesor recién nombrado participaba en los grupos de interaprendizaje?
			Distancia	11. ¿Qué opina sobre el programa de inducción a los docentes noveles que promueve el ministerio de educación del Perú? 12. Si estuviera dentro de su competencia ¿Qué agregaría o quitaría al programa de inducción en los docentes noveles?

Anexo 6. Instrumento de recojo de información – Guía de entrevista al mentor del programa de inducción docente.

Título:	Análisis del programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019: Estudio de caso
Línea de investigación:	Reforma y modernización del estado
Nombre:	Mg. Edy Mitchel Mostacero Cuzco

Saludo: saludos cordiales

Quien lo saluda es el Mg. Edy Mitchel Mostacero Cuzco le quiero dar las gracias por su tiempo y por estar dispuesto a participar en esta entrevista que forma parte de la investigación que vengo realizando.

El estudio que estoy realizando busca Analizar el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de I.E 2089. Micaela Bastidas; por lo que las respuestas que Ud. me brinde serán de valioso aporte para realizar mi trabajo de investigación; así mismo le comunico que los datos que usted me brinde se mantendrán en estricta confidencialidad, y me servirán como insumo para poder desarrollar la presente investigación.

1. Me podría mencionar ¿Cuáles son los componentes del programa de inducción docente?
2. ¿Qué opina Ud. sobre la identidad docente y la ética profesional de los docentes noveles?
3. Según su opinión ¿el docente novel reflexiona sobre su práctica pedagógica y la experiencia profesional dentro y fuera de la institución?
4. Podría Ud. comentarme ¿Cómo se promueve la cultura escolar en el desarrollo del programa?
5. Cuando Ud. visitaba la institución educativa y según lo que observaba ¿Cómo se relacionaba el docente novel con la comunidad educativa?
6. Según su percepción ¿El docente novel mostraba disposición para interactuar, mejorar la cultura escolar dentro de institución educativa?
7. Dentro de los componentes está el desempeño docente ¿Cómo se monitorea el desempeño docente en el desarrollo del programa?
8. Me podría comentar ¿Cuáles son los criterios que se considera para el desempeño del docente?
9. Según su percepción ¿el docente novel identificaba las distintas maneras de aprender de sus estudiantes teniendo en cuenta sus características y necesidades de cada uno?
10. ¿Coménteme cómo ha sido su experiencia en el trabajo que ha realizado con los docentes noveles?
11. Me podría mencionar ¿cuáles son los materiales, recursos, e instrumentos se utiliza en el desarrollo del programa de inducción docente?
12. Me podría comentar ¿Cómo estaba organizado el programa de inducción docente?
13. Me podría comentar ¿Qué es lo que se trabajaba en la fase de diagnóstico?
14. Cuando Ud. se entrevistaba por primera vez con el docente novel ¿Cómo percibía el docente novel inicialmente sobre el desarrollo del programa?
15. ¿Cuál fue la percepción del director para el desarrollo del programa?
16. En la fase de desarrollo ¿Qué es lo que principalmente que se desarrollaba en esta fase?
17. Según su opinión ¿Los docentes participantes reflexionaban a menudo sobre su quehacer educativo?
18. En la fase de consolidación ¿Qué es lo que hacían los docentes noveles?
19. Me podría comentar ¿En qué consiste el plan de desarrollo profesional del profesor novel?
20. Coménteme ¿Cómo se implementa el plan de desarrollo profesional?
21. Me podría comentar ¿A qué se denomina desarrollo continuo en el programa de inducción docente?
22. Podría comentarme ¿Cuáles son las estrategias o modalidades para desarrollar el programa de inducción docente?
23. ¿A qué se denomina mentoría situada en el desarrollo del programa?

24. Podría Ud. mencionarme ¿Cuáles eran las consideraciones que se tenía en cuenta en el desarrollo del programa?
25. En los grupos de interaprendizaje ¿Qué es lo que principalmente Ud. hacía o cuales eran las actividades que tenían que realizar?
26. ¿Cómo era el trabajo que se tenía que desarrollar en la modalidad a distancia o remota?
27. ¿Qué opinión tiene Ud. con respecto a la plataforma virtual donde se desarrollaba el programa?
28. ¿Contribuyó la plataforma virtual en el desarrollo del programa? ¿Cuál fue esa contribución en caso que su respuesta sea afirmativa?
29. ¿Qué opina sobre el programa de inducción a los docentes noveles que promueve el ministerio de educación del Perú?
30. Si estuviera dentro de su competencia ¿Qué agregaría o quitaría al programa de inducción en los docentes noveles?

Anexo 7. Instrumento de recojo de información – Guía de entrevista al docente novel del programa de inducción docente.

Título:	Análisis del programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019: Estudio de caso
Línea de investigación:	Reforma y modernización del estado
Nombre:	Mg. Edy Mitchel Mostacero Cuzco

Saludo: saludos cordiales

Quien lo saluda es el Mg. Edy Mitchel Mostacero Cuzco le quiero dar las gracias por su tiempo y por estar dispuesto a participar en esta entrevista que forma parte de la investigación que vengo realizando.

El estudio que estoy realizando busca Analizar el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de I.E 2089. Micaela Bastidas; por lo que las respuestas que Ud. me brinde serán de valioso aporte para realizar mi trabajo de investigación; así mismo le comunico que los datos que usted me brinde se mantendrán en estricta confidencialidad, y me servirán como insumo para poder desarrollar la presente investigación.

1. Me podría mencionar ¿Cuáles son los componentes del programa de inducción docente?
2. ¿Qué opina Ud. sobre la identidad docente y la ética profesional?
3. ¿Ud. reflexiona sobre su práctica pedagógica y la experiencia profesional dentro y fuera de la institución?
4. Podría Ud. comentarme ¿Cómo se promueve la cultura escolar en el desarrollo del programa?
5. ¿Cuál es la relación que tiene Ud. con la comunidad educativa?
6. Coménteme Ud. ¿Qué es lo que hacía para interactuar, mejorar, la cultura dentro de la institución educativa?
7. Dentro de los componentes está el desempeño docente ¿Cómo se monitorea el desempeño docente en el desarrollo del programa?
8. Me podría comentar ¿Cuáles son los criterios que se considera para el desempeño del docente?
9. ¿Usted como profesor que es lo que principalmente observa en sus estudiantes?
10. ¿Coménteme cómo ha sido su experiencia en el trabajo que ha realizado durante el desarrollo del programa?
11. Me podría mencionar ¿cuáles son los materiales, recursos, e instrumentos se utiliza en el desarrollo del programa de inducción docente?
12. Me podría comentar ¿Cómo estaba organizado el programa de inducción docente?
13. Me podría comentar ¿Qué es lo que se trabajaba en la fase de diagnóstico?
14. Cuando Ud. se entrevistó por primera vez con el mentor ¿Cómo percibía el inicialmente sobre el desarrollo del programa?
15. ¿Cuál fue la percepción del director para el desarrollo del programa?
16. En la fase de desarrollo ¿Qué es lo que principalmente que se desarrollaba en esta fase?
17. Según su opinión ¿Reflexionaba Ud. a menudo sobre su quehacer educativo?
18. En la fase de consolidación ¿Qué es lo que debe realizar Ud. como docente Novel?
19. Me podría comentar ¿En qué consiste el plan de desarrollo profesional?
20. Coménteme ¿Cómo se implementa el plan de desarrollo profesional?
21. Me podría comentar ¿a qué se denomina desarrollo continuo en el programa de inducción docente?
22. Podría comentarme ¿Cuáles son las estrategias o modalidades para desarrollar el programa de inducción docente?
23. ¿A qué se denomina mentoría situada en el desarrollo del programa?
24. Podría Ud. mencionarme ¿Cuáles eran las consideraciones que se tenía en cuenta en el desarrollo del programa?
25. En los GIA ¿Qué es lo que principalmente Ud. hacía o cuales eran las actividades que tenían que realizar?

26. ¿Cómo era el trabajo que se tenía que desarrollar en la modalidad a distancia o remota?
27. ¿Qué opinión tiene Ud. con respecto a la plataforma virtual donde se desarrollaba el programa?
28. ¿Contribuyó la plataforma virtual en el desarrollo del programa? ¿Cuál fue esa contribución en caso que su respuesta sea afirmativa?
29. ¿Qué opina sobre el programa de inducción a los docentes noveles que promueve el ministerio de educación del Perú?
30. Si estuviera dentro de su competencia ¿Qué agregaría o quitaría al programa de inducción en los docentes noveles?

Anexo 8. Instrumento de recojo de información – Guía de entrevista al director de la institución educativa

Título:	Análisis del programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019: Estudio de caso
Línea de investigación:	Reforma y modernización del estado
Nombre:	Mg. Edy Mitchel Mostacero Cuzco

Saludo: saludos cordiales

Quien lo saluda es el Mg. Edy Mitchel Mostacero Cuzco le quiero dar las gracias por su tiempo y por estar dispuesto a participar en esta entrevista que forma parte de la investigación que vengo realizando.

El estudio que estoy realizando busca Analizar el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de I.E 2089. Micaela Bastidas; por lo que las respuestas que Ud. me brinde serán de valioso aporte para realizar mi trabajo de investigación; así mismo le comunico que los datos que usted me brinde se mantendrán en estricta confidencialidad, y me servirán como insumo para poder desarrollar la presente investigación.

1. ¿Qué opina Ud. sobre la identidad docente y la ética profesional de los docentes noveles?
2. Según su opinión ¿el docente novel reflexiona sobre su práctica pedagógica y la experiencia profesional dentro y fuera de la institución?
3. ¿Cómo se relacionaba el docente novel con la comunidad educativa?
4. Según su percepción ¿El docente novel mostraba disposición para interactuar, mejorar la cultura escolar dentro de institución educativa?
5. Dentro de los componentes está el desempeño docente ¿Cómo se monitorea el desempeño docente en el desarrollo del programa?
6. Me podría comentar ¿Cuáles son los criterios que se considera para el desempeño del docente?
7. Según su percepción ¿el docente novel identificaba las distintas maneras de aprender de sus estudiantes teniendo en cuenta sus características y necesidades de cada uno?
8. ¿Coménteme cómo ha sido su experiencia en el trabajo que ha realizado con los docentes noveles?
9. Me podría comentar ¿Qué es lo que se trabajaba inicialmente antes del desarrollo del programa?
10. Cuando Ud. se entrevistaba por primera vez con el docente novel ¿Cómo percibía el docente novel inicialmente sobre el desarrollo del programa?
11. En la fase de desarrollo ¿Qué es lo que principalmente que se desarrollaba en esta fase?
12. Según su opinión ¿Los docentes participantes reflexionaban a menudo sobre su quehacer educativo?
13. En la fase de consolidación ¿Qué es lo que hacían los docentes noveles?
14. ¿El docente novel una vez que entregó su plan de desarrollo profesional lo ejecutó en los siguientes años?
15. Podría comentarme ¿Cuáles son las estrategias o modalidades para desarrollar el programa de inducción docente?
16. ¿A qué se denomina mentoría situada en el desarrollo del programa?
17. ¿Sabía Ud. que realizaban los GÍA? ¿Y qué era lo que el docente novel realizaba en esta actividad?
18. ¿Qué opinión tiene Ud. con respecto a la plataforma virtual donde se desarrollaba el programa?
19. ¿Qué opina sobre el programa de inducción a los docentes noveles que promueve el ministerio de educación del Perú?
20. Si estuviera dentro de su competencia ¿Qué agregaría o quitaría al programa de inducción en los docentes noveles?

Anexo 9. Instrumento de recojo de información – Guía de entrevista al padre de familia de la institución educativa

Título:	Análisis del programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019: Estudio de caso
Línea de investigación:	Reforma y modernización del estado
Nombre:	Mg. Edy Mitchel Mostacero Cuzco

Saludo: saludos cordiales

Quien lo saluda es el Mg. Edy Mitchel Mostacero Cuzco le quiero dar las gracias por su tiempo y por estar dispuesto a participar en esta entrevista que forma parte de la investigación que vengo realizando.

El estudio que estoy realizando busca Analizar el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de I.E 2089. Micaela Bastidas; por lo que las respuestas que Ud. me brinde serán de valioso aporte para realizar mi trabajo de investigación; así mismo le comunico que los datos que usted me brinde se mantendrán en estricta confidencialidad, y me servirán como insumo para poder desarrollar la presente investigación.

1. ¿Qué opina Ud. sobre la identidad docente y la ética profesional de los docentes recién nombrados en el colegio?
2. Según su opinión ¿el docente recién nombrado se preocupa sobre su práctica pedagógica y la experiencia profesional dentro y fuera de la institución?
3. Cuando Ud. visitaba la institución educativa y según lo que observaba ¿Cómo se relacionaba el profesor novel con la comunidad educativa?
4. Según su percepción ¿El docente recién nombrado muestra disposición para interactuar, mejorar la cultura escolar dentro de institución educativa?
5. Dentro de los componentes está el desempeño docente ¿Ud. tiene conocimiento o ha visto que monitorea el desempeño docente en el desarrollo del programa?
6. Según su percepción ¿el docente recién nombrado como enseñaba a sus estudiantes?
7. ¿Ud. como padre de varios niños en la institución educativa ¿Coménteme cómo ha sido su experiencia en el trabajo que ha realizado con los profesores que recién se nombran en el colegio?
8. Según su percepción ¿Los docentes recién nombrados se preocupan por la labor que desempeñan en la institución educativa?
9. ¿Cómo era el trabajo del docente recién nombrado al siguiente año lectivo?
10. ¿Tenía Ud. conocimiento que el profesor recién nombrado participaba en los grupos de interaprendizaje?
11. ¿Qué opina sobre el programa de inducción a los docentes noveles que promueve el ministerio de educación del Perú?
12. Si estuviera dentro de su competencia ¿Qué agregaría o quitaría al programa de inducción en los docentes noveles?

Anexo 10. Transcripciones de las respuestas de los entrevistados - mentor del programa de inducción

1. Me podría mencionar ¿Cuáles son los componentes del programa de inducción docente?
Claro los componentes del programa fueron la identidad docente y ética profesional, cultura escolar desempeño docente en el aula
2. ¿Qué opina Ud. sobre la identidad docente y la ética profesional de los docentes noveles?
Es el resultado de un proceso individual y colectivo que se construye a lo largo de la carrera, implica que el docente se reconozca a sí mismo como tal y como miembro de una comunidad de maestros, y que, a su vez, sea reconocido socialmente, lo que es muy importante que se trabaja este componente por que mejora notablemente la práctica docente.
3. Según su opinión ¿el docente novel reflexiona sobre su práctica pedagógica y la experiencia profesional dentro y fuera de la institución?
El diálogo reflexivo se evidencia dentro y fuera del aula, por un lado, sobre el cumplimiento compromiso de mejora planteado en cada sesión a la vez plantea compromisos de mejora a partir de lo reflexionado, de este modo llega a un análisis para desarrollar su narración reflexiva, por otro lado, también va identificación sus fortalezas, necesidades y/o demandas de mejora a partir una narración reflexiva.
4. Podría Ud. comentarme ¿Cómo se promueve la cultura escolar en el desarrollo del programa?
Cuando el maestro novel conoce y analiza el contexto escolar donde se desenvuelve, así como maneja herramientas que le permitan construir vínculos con los miembros de la comunidad educativa.
5. Cuando Ud. visitaba la institución educativa y según lo que observaba ¿Cómo se relacionaba el docente novel con la comunidad educativa?
El docente presentaba una buena manifestación de actitud positiva y propositiva con toda la comunidad educativa, Padres de familia, sus colegas y directivos.
6. Según su percepción ¿El docente novel mostraba disposición para interactuar, mejorar la cultura escolar dentro de institución educativa?
Si, se observó en el aula, en reuniones con sus colegas y directivos brindaba sus puntos de vista los cuales eran muy recibidos por sus colegas.
7. Dentro de los componentes está el desempeño docente ¿Cómo se monitorea el desempeño docente en el desarrollo del programa?
Mediante una ficha teniendo en cuenta una rúbrica de desempeño del docente novel.
8. Me podría comentar ¿Cuáles son los criterios que se considera para el desempeño del docente?
Los criterios son los siguientes.
Plantea iniciativas para mejorar su práctica docente, a partir de la identificación de sus creencias sobre convivencia escolar que están desalineadas con el enfoque de derechos
Participa e interactúa asertivamente con sus pares en espacios de trabajo en la IE.
Propicia un ambiente de respeto y proximidad entre sus estudiantes.
Plantea situaciones significativas y genera oportunidades para que los estudiantes aprendan de ellas.
9. Según su percepción ¿el docente novel identificaba las distintas maneras de aprender de sus estudiantes teniendo en cuenta sus características y necesidades de cada uno?
De acuerdo a las necesidades y los niveles de aprendizaje
10. ¿Coménteme cómo ha sido su experiencia en el trabajo que ha realizado con los docentes noveles?
Ha sido una experiencia de mucho aprendizaje, por un lado, he conocido de qué manera se trabaja en el sector estatal mediante sus comentarios y también me sentía

- muy a confianza con ellos ya que sentía el requerimiento de que ellos necesitaban aprender más sobre el aspecto pedagógico y personal.
11. Me podría mencionar ¿cuáles son los materiales, recursos, e instrumentos se utiliza en el desarrollo del programa de inducción docente?
Los instrumentos: rúbrica de desempeño del docente novel, ficha de reporte, cuaderno de campo, matriz de sistematización de la información, hoja de diálogo reflexivo, protocolo, orientaciones para la mentoría y una ficha de autodiagnóstico.
 12. Me podría comentar ¿Cómo estaba organizado el programa de inducción docente?
La organización en cuanto a su personal de jerarquía:
Iride Laforé Antón: Coordinadora de Monitoreo - Programa de Inducción Docente 2018
Celia Margoth Quenaya Mayo: Coordinadora Académica - Programa de Inducción Docente 2018
Monitores y mentores. Y se hacía un seguimiento desde el autodiagnóstico siguiendo el desarrollo del mismo hasta la fase de consolidación que era donde se presentaba y ejecutaba el plan de desarrollo profesional
 13. Me podría comentar ¿Qué es lo que se trabajaba en la fase de diagnóstico?
Se desarrollan las siguientes actividades:
Recaba información del contexto y del novel a su cargo en la IE a partir de la aplicación de instrumentos de diagnóstico.
Se reúne con el novel para explicarle el Programa y coordinar las actividades a desarrollar.
Acompaña al novel a su aula y observa su sesión.
Establece un diálogo reflexivo con el novel sobre su práctica, en función a los componentes del programa de inducción docente.
 14. Cuando Ud. se entrevistaba por primera vez con el docente novel ¿Cómo percibía el docente novel inicialmente sobre el desarrollo del programa?
Todos los docentes noveles tenían características diferentes en cuanto a su personal, pero muchas características comunes en el nivel académico, le sentía a confianza dado que les prestaba toda la facultad como docente para hacerlo aplicando el enfoque reflexivo
 15. ¿Cuál fue la percepción del director para el desarrollo del programa?
Encontré una directora muy comprensible y con bastante actitud de que sus maestros mejoren en el ámbito laboral, tenías características de una lid transformacional.
 16. En la fase de desarrollo ¿Qué es lo que principalmente que se desarrollaba en esta fase?
Se desarrollan las siguientes actividades:
Se reúne con el novel para organizar las acciones del día.
Acompaña al novel en diferentes espacios de la IE y aplica la rúbrica de desempeño.
Aplica la ficha de uso de materiales del Programa.
Realiza reuniones de reflexión sobre la práctica.
Registra impresiones de la visita al novel en su cuaderno de campo.
Desarrolla modelado de clases o GIA.
Realiza orientaciones para la construcción del PDP (% de avance)
 17. Según su opinión ¿Los docentes participantes reflexionaban a menudo sobre su quehacer educativo?
Si desde la reconstrucción de su práctica pedagógica si lo hacían.
 18. En la fase de consolidación ¿Qué es lo que hacían los docentes noveles?
Se desarrollan las siguientes actividades:
Organiza una GIA en la cual participan docentes noveles de IIEE cercanas o de la misma Red con el fin de socializar el PDP y promover su implementación.
Se reúne con cada docente novel a fin de generar un diálogo en el que ponga a consideración el informe final del plan de mentoría y le brinde las pautas que orienten la implementación del Plan de Desarrollo Profesional.

19. Me podría comentar ¿En qué consiste el plan de desarrollo profesional del profesor novel?
Es una propuesta de mejora a la institución educativa que es el producto de las narraciones reflexivas y la asesoría del mentor que luego se tiene que ejecutar para la mejora de la institución educativa.
20. Coménteme ¿Cómo se implementa el plan de desarrollo profesional?
El plan de desarrollo profesional es por su naturaleza un instrumento de planificación orientado a la mejora de la práctica docente, el cual será ejecutado los dos años posteriores al término del PID, en tanto que no solo contribuye a la identificación de las debilidades y fortalezas de los docentes noveles, sino que también permite delinear una serie de acciones dirigidas al fortalecimiento de su práctica. Dichas acciones están orientadas al cumplimiento de las metas y objetivos que son también definidos en este instrumento.
21. Me podría comentar ¿A qué se denomina desarrollo continuo en el programa de inducción docente?
Se entiende por desarrollo continuo al profesional que de manera continua va formando sus conocimientos en base a la práctica reflexiva, observando de manera objetiva su alternativa de mejora pedagógica. Una vez que ya se terminó el programa el docente novel ya presenta a la comunidad educativa y presentó el informe este a su vez asume el compromiso de ejecutarlo los dos años siguientes todas las acciones de mejora que a propuesto en su plan, es preciso mencionar que en este proceso ya no hay mentor y se cuenta con el apoyo y acompañamiento del director de la institución educativa.
22. Podría comentarme ¿Cuáles son las estrategias o modalidades para desarrollar el programa de inducción docente?
La modalidad presencial donde se trabaja, diálogo reflexivo, observación de la práctica pedagógica y la modalidad virtual o remota donde participa revisando repositorios, cumplen actividades se hace el seguimiento y acompañamiento remotamente y participan en los foros colaborativos.
23. ¿A qué se denomina mentoría situada en el desarrollo del programa?
Es la modalidad presencial en donde el docente realiza la mentoría situada en la IE y los grupos de interaprendizaje
24. Podría Ud. mencionarme ¿Cuáles eran las consideraciones que se tenía en cuenta en el desarrollo del programa?
Te tenía cuenta el protocolo de actividades, se trabajó en base al enfoque de derechos y a la consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.
25. En los grupos de interaprendizaje ¿Qué es lo que principalmente Ud. hacía o cuáles eran las actividades que tenían que realizar?
La interacción que deben hacer con sus colegas, en base a un tema específico pedagógico identificado y que repercute en el IE
26. ¿Cómo era el trabajo que se tenía que desarrollar en la modalidad a distancia o remota?
Los docentes noveles tenían que enviar sus narraciones reflexivas, por otro lado, tenían que ingresar a una plataforma para desarrollar actividades como son cursos y foros.
27. ¿Qué opinión tiene Ud. con respecto a la plataforma virtual donde se desarrollaba el programa?
Era un espacio donde el docente novel se fortalecía en cuanto a sus competencias profesionales, donde podía encontrar un repositorio de información
28. ¿Contribuyó la plataforma virtual en el desarrollo del programa? ¿Cuál fue esa contribución en caso que su respuesta sea afirmativa?
Base fundamental para que el docente novel pueda hacer su investigación sobre el trabajo desarrollado en la institución educativa y le brindaba orientar su plan de fortalecimiento profesional

29. ¿Qué opina sobre el programa de inducción a los docentes noveles que promueve el ministerio de educación del Perú?
Es un buen programa ya que al docente novel le permite desarrollar un proceso de adaptación a una escuela estatal
30. Si estuviera dentro de su competencia ¿Qué agregaría o quitaría al programa de inducción en los docentes noveles?
Agregaría la investigación acción

Anexo 11. Transcripciones de las respuestas de los entrevistados – docente novel del programa de inducción

1. Me podría mencionar ¿Cuáles son los componentes del programa de inducción docente?
Bueno los componentes del programa que trabajamos eran la Identidad docente y ética profesional, cultura escolar, desempeño docente en el aula.
2. ¿Qué opina Ud. sobre la identidad docente y la ética profesional?
Nosotros como maestros debemos identificarnos con nuestra profesión y con la escuela en la que trabajamos; sobre la identidad docente pienso que es como se valora el docente así mismo y con respecto a la ética pienso que es algo relacionado con la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones en este caso sería relacionado a la atención a los estudiantes. de la misma manera, la ética es fundamental en el desarrollo de nuestra carrera, pues esta se manifiesta en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de nuestros estudiantes, tanto en sus aprendizajes como en su formación humana.
3. ¿Ud. reflexiona sobre su práctica pedagógica y la experiencia profesional dentro y fuera de la institución?
sí, pues esto me permite mejorar mi práctica pedagógica, realizando cambios oportunamente en las estrategias a utilizar, por lo que considero que es necesario la reflexión porque esta nos permite reconocer y potenciar nuestros aciertos, pero también a su vez nos permite ver posibles errores los mismos que nos permita reestructurar, proponer alternativas de solución y por ende mejorar nuestra práctica pedagógica.
4. Podría Ud. comentarme ¿Cómo se promueve la cultura escolar en el desarrollo del programa?
Conociendo, analizando el contexto de la I.E. en el que nos desenvolvemos de esta manera se plantea acciones de mejora que permiten construir vínculos con los miembros de la comunidad educativa, con el fin de lograr una interacción y actuación efectiva. lo que busca el programa son dos aspectos por un lado el relacional que corresponde básicamente como te relacionas con la comunidad educativa pero principalmente con tus estudiantes y el otro aspecto el colaborativo en lo que se refiere a la práctica docente en donde se asume roles y funciones en la institución educativa asumiendo compromisos con los demás colegas para cumplir con los objetivos de la institución.
5. ¿Cuál es la relación que tiene Ud. con la comunidad educativa?
Mi relación es la de docente, el que colabora y opina en busca de mejoras en el bien común, trabajamos en equipo y nos tratamos de ayudar unos a otros.
6. Coménteme Ud. ¿Qué es lo que hacía para interactuar, mejorar, la cultura dentro de la institución educativa?
Participar en las diversas comisiones de trabajo, así como relacionarme con los diferentes miembros de la comunidad educativa. así como también, aportar con mis opiniones y sugerencias según las necesidades, trataba de conversar como usted comprenderá en toda institución hasta en la familia hay diferencias, lo mismo pasaba en el colegio, pero los invitaba a los colegas que hay que ser tolerantes, empáticos y que no necesariamente hay que estar de acuerdo en todo, pero hay que aceptar lo que la mayoría decide eso es democracia y que debemos trabajar todos juntos en equipo
7. Dentro de los componentes está el desempeño docente ¿Cómo se monitorea el desempeño docente en el desarrollo del programa?
Mientras fui docente novel, mi mentor monitoreaba mi clase 3horas cronológicas y luego otras 3 horas más para realizar la reflexión de mi clase observada, pero debo aclarar que en el programa no solo se monitoreaba el desempeño se busca que se integre y se desarrolle todos los componentes del programa y tenían una rubrica que el mentor utilizaba para monitorear y al finalizar través del dialogo reflexivo me daba

algunas sugerencias los mismos que los asumía como compromisos de mejora; pero me hubiese gustado que sean mas días en donde el mentor observaba mi práctica docente porque eso permitirá en mi opinión tener una visión general del trabajo que realizamos dado que los días que venía el mentor a veces tocaba la misma área y en particular me hubiese gustado que se integre temas relacionados con la tecnología como por ejemplo como insertar la tecnología en nuestro trabajo.

8. Me podría comentar ¿Cuáles son los criterios que se considera para el desempeño del docente?

Los criterios no me acuerdo en este momento, pero si puedo decir que había rubrica para cada mentoría situada y se tenía en cuenta los componentes del programa en donde se observaba y se calificaba por niveles desde destacado que era el máximo luego suficiente, en proceso y finalmente muy deficiente pero básicamente era crear un clima propicio para el aprendizaje, conducir el proceso de enseñanza, promover un ambiente acogedor y propiciar oportunidades para los estudiantes.

9. ¿Usted como profesor que es lo que principalmente observa en sus estudiantes?

Observo y trato de atender son sus diferentes intereses y necesidades de cada estudiante es decir respetando los ritmos de aprendizaje de cada uno de ellos brindándoles confianza basado en una comunicación asertiva, oportuna y responsable, donde ellos se sientan en confianza para trabajar, para opinar, y reflexionar sobre su trabajo que ellos mismos realizan así como nosotros que también debemos hacer lo mismo no solo en lo relacionado al trabajo si no también en nuestra vida eso nos ayudará a ver cómo estamos avanzando y ser mejores personas cada día.

10. ¿Coménteme cómo ha sido su experiencia en el trabajo que ha realizado durante el desarrollo del programa?

Fue un poco cansado, pues no solo era la observación en aula, sino también el tiempo designado para la reflexión. Yo por trabajar en el turno tarde, me quedaba hasta muy tarde en el colegio. Había mucha recarga de actividades especialmente en le mentoría remota lo que me complicaba revisar toda la información, procesarla, etc.

11. Me podría mencionar ¿cuáles son los materiales, recursos, e instrumentos se utiliza en el desarrollo del programa de inducción docente?

Los materiales que nos entregan son físicos y digitales: entre los que tenemos como la guía del programa inducción docente, aula virtual, rúbricas, listas de cotejo, encuestas entre otros, pero me gustaría que den materiales interactivos como por ejemplo como utilizar aplicaciones tecnológicas en nuestras clases.

12. Me podría comentar ¿Cómo estaba organizado el programa de inducción docente?

El programa está organizado en tres fases (diagnostico, desarrollo y consolidación) en todas estas fases se desarrolla 7 sesiones de mentoría en la institución educativa en donde el mentor asistía al colegio y observaba mi clase y al finalizar a través de la reflexión había una retroalimentación. Además de estas sesiones 2 es para diagnóstico, 3 para desarrollo y 2 para la consolidación. Que en realidad son muy pocas en mi opinión deben ser más le sacaríamos mucho más provecho nosotros los docentes que no tenemos experiencia

13. Me podría comentar ¿Qué es lo que se trabajaba en la fase de diagnóstico?

En esta etapa es donde comunican a la dirección que en la institución hay un docente novel y que aplica que se desarrolle un programa de inducción docente por no tener experiencia mayor a dos años de experiencia, viene el mentor, autodiagnóstico y diagnostico teniendo en cuenta los componentes del programa para recoger información sobre las necesidades, dificultades o dilemas que tenemos como novel en nuestra aula en la I.E.

14. Cuando Ud. se entrevistó por primera vez con el mentor ¿Cómo percibía el inicialmente sobre el desarrollo del programa?

Lo percibí de manera positiva, pues pensé que me orientarían en el desarrollo de mi práctica pedagógica. Por ejemplo, pensé que me iban a enseñar a elaborar los

documentos que se solicitan en la I.E. pública, también pensé que me van a orientar sobre el uso de la tecnología porque eso se nos complica un poco pero ahí vamos aprendiendo, sin embargo usted comprenderá que los niños de hoy en día maneja muy bien la tecnología y les gusta y más bien nosotros debemos estar preparados en ese campo y aprovechar ese gusto para adaptarlo nuestras experiencias curriculares haciendo uso de las TIC pero solo fue solo una percepción porque nos estuvo recargado de actividades y no vino relacionado a la tecnología.

15. ¿Cuál fue la percepción del director para el desarrollo del programa?
El director habló conmigo para llevar el programa y no desistir, y que aprendería mucho que me servirá en mi carrera además me dijo hasta ahora me recuerdo jajaj que me dijo seguro tú sabes que las nuevas generaciones tienen que estar a la vanguardia de la tecnología y seguramente van tratar esos temas en el programa y que también lo que aprenda aporte en el colegio, es decir me decía que después podría hacer la réplica con los colegas de la institución educativa, me ha hecho recordar y no se trabajó temas sobre el uso de las tecnologías. Mas bien fue repositorios de información muy bueno por cierto pero el tiempo queda corto para trabajar tanto en tan poco tiempo debería ser más tiempo.
16. En la fase de desarrollo ¿Qué es lo que principalmente que se desarrollaba en esta fase?
Se observa las clases, se realiza las reflexiones que tengo que hacer diariamente, asumir los compromisos de mejora, asumir los compromisos de mejora y se complementan con las sesiones de mentoría remota y se da inicio a la elaboración del plan de desarrollo profesional. también en esta fase se desarrollan los GIA en donde participamos un grupo de docentes que estamos llevando el programa y socializamos sobre alguna práctica educativa que podemos replicarlo en otras instituciones educativas y en donde asumimos compromisos de mejora; sin embargo solo hicimos dos me hubiese gustado que haya más eso nos da más luces para tener más opciones de adoptar las buenas prácticas de otros docentes que se aplica en otros contextos y que tranquilamente puede ser replicado en la institución y también ayudaría que se trabaje con todos los docentes de otras instituciones.
17. Según su opinión ¿Reflexionaba Ud. a menudo sobre su quehacer educativo?
En ese momento sí, pues había que escribir un registro de narraciones reflexivas; pero si lo hago normalmente para proponer acciones de mejora en mi practica pedagógica y contribuir con la práctica pedagógica.
18. En la fase de consolidación ¿Qué es lo que debe realizar Ud. como docente Novel?
Se culmina el plan de desarrollo profesional que se ha elaborado como producto de las narraciones reflexivas de las fases anteriores, una vez que ya está terminado hay que socializar con toda la comunidad educativa para finalmente entregar el informe al director y el compromiso e implementación de ejecutarlo en los próximos dos años lectivos.
19. Me podría comentar ¿En qué consiste el plan de desarrollo profesional?
Es un instrumento que contribuye no solo a la identificación de las debilidades y fortalezas, sino a delinear una serie de acciones dirigidas a la superación de estas debilidades y al aprovechamiento de sus potencialidades en beneficio propio, de la institución en la que se desarrolla su docencia y, por ende, de sus estudiantes.
20. Coménteme ¿Cómo se implementa el plan de desarrollo profesional?
Tiene una duración de 24 meses y se realiza una vez concluido el proceso de inducción docente (seis meses). durante este periodo de tiempo asignado que en realidad fue corto por que el tiempo, pero en esta parte es donde se cumple con todo lo que se a implementado en el plan de desarrollo profesional como producto de las narraciones reflexivas y de los grupos de interaprendizaje. En mi opinión debería ser un año más.
21. Me podría comentar ¿a qué se denomina desarrollo continuo en el programa de inducción docente?

Al tiempo en el que el docente novel ejecuta las acciones de mejora previstas en el plan de desarrollo profesional, así como el fortalecimiento de su desempeño pedagógico y aportes a la mejora de la I.E. este se realiza una vez concluido el programa de inducción docente con el acompañamiento del director de la institución educativa.

22. Podría comentarme ¿Cuáles son las estrategias o modalidades para desarrollar el programa de inducción docente?
Se desarrolla en dos modalidades: presencial y a distancia.
23. ¿A qué se denomina mentoría situada en el desarrollo del programa?
Esta modalidad se caracteriza por la presencia del profesor mentor y del profesor novel en un mismo espacio físico y en el mismo momento, este espacio lo constituye la I.E. en la que se desenvuelve el novel. En donde observa la clase se produce el dialogo reflexivo y se escribe las narraciones reflexivas todo esto es presencial y aproximadamente era seis horas.
24. Podría Ud. mencionarme ¿Cuáles eran las consideraciones que se tenía en cuenta en el desarrollo del programa?
La observación de mi clase, el registro del desempeño docente, el diálogo reflexivo y la generación de compromisos de mejora.
25. En los GIA ¿Qué es lo que principalmente Ud. hacía o cuales eran las actividades que tenían que realizar?
Como ya lo dije antes socializábamos un grupo de docentes que estábamos llevando el mismo programa sobre alguna estrategia o practica de mejora para poder contextualizar y sea aplicable en otra institución educativa; Se compartían y se intercambiaban experiencias. La reflexión era colectiva y son muy buenas que como lo dije antes deberían ser más ojalá que en futuros programas lo consideren, aunque ya no participaré, pero a los docentes que tengan oportunidad de participar lo puedan aprovechar.
26. ¿Cómo era el trabajo que se tenía que desarrollar en la modalidad a distancia o remota?
El trabajo remoto era a través de un aula virtual, el cual contenía herramientas y recursos que facilitaban el desarrollo de esta. Nos daban un usuario y una clave en donde teníamos que revisar repositorios de información, había actividades que cumplir con propósito de auto formativo donde teníamos que revisar los recursos que había, participar en los foros colaborativos y cumplir con las actividades que se nos solicitaba, con la ayuda y orientación remota del mentor; sim embargo debo aclarar que si fue muy rápido mucha información y poco tiempo para trabajarlo.
27. ¿Qué opinión tiene Ud. con respecto a la plataforma virtual donde se desarrollaba el programa?
Esta contenía muchas actividades y a veces faltaba tiempo para leer todo el material que esta contenía
28. ¿Contribuyó la plataforma virtual en el desarrollo del programa? ¿Cuál fue esa contribución en caso que su respuesta sea afirmativa?
No, porque mucha información y teníamos poco tiempo para cumplir con las actividades; los temas que se proponía si eran de ayuda participábamos en los foros, pero se podría hacer sincrónicamente por ejemplo en una hora en una video conferencia que sería mucho más productiva.
29. ¿Qué opina sobre el programa de inducción a los docentes noveles que promueve el ministerio de educación del Perú?
Me parece que más que una ayuda es una carga adicional de trabajo. Y la verdad, los docentes tenemos mucho trabajo ya con nuestros estudiantes y con los excesivos documentos que la I.E. solicita, en todo caso debe ser algo con más tiempo y no saturar al docente porque también eso nos desgasta, pero si debo aclarar que hay cosas buenas y que el programa debe mejorarse.

30. Si estuviera dentro de su competencia ¿Qué agregaría o quitaría al programa de inducción en los docentes noveles?
Agregaría orientaciones en la elaboración de documentos que solicita la I.E, la tecnología como el uso de aplicaciones para nuestras clases y con más tiempo para ejecutar las actividades.

Anexo 12. Transcripciones de las respuestas de los entrevistados – director de la institución educativa

1. ¿Qué opina Ud. sobre la identidad docente y la ética profesional de los docentes noveles?
Que es muy buena y necesaria para un desarrollo pleno y profesional
2. Según su opinión ¿el docente novel reflexiona sobre su práctica pedagógica y la experiencia profesional dentro y fuera de la institución?
sí lo hacen a menudo, algo que debemos replicar en toda la plana docente y en realidad en todos los actores educativos que tengan relación con la educación.
3. ¿Cómo se relacionaba el docente novel con la comunidad educativa?
muy bien son asequibles
4. Según su percepción ¿El docente novel mostraba disposición para interactuar, mejorar la cultura escolar dentro de institución educativa?
sí siempre dispuesto para mejorar y apoyar cuando se lo solicitaba.
5. Dentro de los componentes está el desempeño docente ¿Cómo se monitorea el desempeño docente en el desarrollo del programa?
Sabía que los monitoreaban, pero desconozco como ni que instrumento utilizaban, me remito a los informes y me han decían que todo estaba bien, pero recuerdo una vez que le dije al mentor y también al docente que programen una visita cuando se realizaba las clases que tengan que ver con algo relacionado al aula de innovación pedagógica ya que tenemos esa dificultad en general en todo el personal y se puede aprovechar para fortalecer y aprovechar algunas estrategias y el docente se empodere y pueda hacer la réplica con los demás maestros.
6. Me podría comentar ¿Cuáles son los criterios que se considera para el desempeño del docente?
Desconocía, pero entiendo será, la práctica pedagógica, la empatía, la comunicación con sus estudiantes, todo lo relacionado al trabajo de un docente.
7. Según su percepción ¿el docente novel identificaba las distintas maneras de aprender de sus estudiantes teniendo en cuenta sus características y necesidades de cada uno?
Si por su puesto, particularmente en ese año un docente novel le tocó asumir un gran reto con un aula complicada, pero la supo manejar y se solucionaron los problemas por el bien de todos.
8. ¿Coménteme cómo ha sido su experiencia en el trabajo que ha realizado con los docentes noveles?
Muy buena, ya lo mencioné siempre están atentos y dispuestos apoyar entiendo será talvez por que se están incorporando a la institución educativa, pero son esas actitudes que hacen integro a un profesional valores necesarios para un buen desempeño y que no se debe perder.
9. Me podría comentar ¿Qué es lo que se trabajaba inicialmente antes del desarrollo del programa?
Primero nos comunican que la institución aplica para la ejecución del programa de inducción dado que se nombró un docente que no tiene experiencia mayor a dos años en el sector público
10. Cuando Ud. se entrevistaba por primera vez con el docente novel ¿Cómo percibía el docente novel inicialmente sobre el desarrollo del programa?
El docente novel con expectativa de aprender ya después se le complicó un poco me manifestó por el factor tiempo, pero lo terminó, me presentó su informe.
11. En la fase de desarrollo ¿Qué es lo que principalmente que se desarrollaba en esta fase?
Las sesiones de capacitación con otro profesor que lo llaman mentor y que tiene experiencia en el estado para que lo oriente y mejore su práctica pedagógica.

12. Según su opinión ¿Los docentes participantes reflexionaban a menudo sobre su quehacer educativo?
Si se preocupan bastante yo creo que pasa por un tema de confianza, pero poco a poco se van consolidando y aportando con sus potencialidades que tienen y también dispuestos aprender. Siempre muestran disposición.
13. En la fase de consolidación ¿Qué es lo que hacían los docentes noveles?
tengo entendido que redactan un informe para ejecutarlo en los próximos años
14. ¿El docente novel una vez que entregó su plan de desarrollo profesional lo ejecutó en los siguientes años?
sí ha sido muy provechoso, aunque por la emergencia sanitaria no se ha podido realizar al cien por ciento y deberían hacerle seguimiento si bien es cierto corresponde al director hacerlo, pero a veces se cambia y no es como que esté normado, firmado y sacramentado como se dice. Esto quiero decir que lo sigan haciendo el seguimiento y monitoreo al docente que participó en este programa el mentor o alguien que designe el programa.
15. Podría comentarme ¿Cuáles son las estrategias o modalidades para desarrollar el programa de inducción docente?
sabía que había dos una presencial que era cuando venía el profesor que tenía experiencia y la otra remota o virtual porque tenían una plataforma en donde tenían que cumplir ciertas actividades programadas.
16. ¿A qué se denomina mentoría situada en el desarrollo del programa?
cuando no se reunía el docente novel con el mentor en el colegio.
17. ¿Sabía Ud. que realizaban los GÍA? ¿Y qué era lo que el docente novel realizaba en esta actividad?
Sí claro que sabía es mas en la institución educativa un año hicieron algunas de estas actividades en donde socializaban todos los recién nombrados.
18. ¿Qué opinión tiene Ud. con respecto a la plataforma virtual donde se desarrollaba el programa?
No tengo conocimiento de la plataforma del programa, pero en el entendido de que es una plataforma virtual hoy en estos tiempos de pandemia es muy provechoso para la educación.
19. ¿Qué opina sobre el programa de inducción a los docentes noveles que promueve el ministerio de educación del Perú?
Me parece interesante sin embargo tal vez pueda tener un mayor alcance y pueda involucrar a toda la comunidad educativa.
20. Si estuviera dentro de su competencia ¿Qué agregaría o quitaría al programa de inducción en los docentes noveles?
Capacitación especialmente en tecnologías de la información y sensibilización para todos los profesores, teniendo como prioridad a los recién nombrados, pero también es necesario en los docentes que ya están en función.

Anexo 13. Transcripciones de las respuestas de los entrevistados – padre de familia de la institución educativa

1. ¿Qué opina Ud. sobre la identidad docente y la ética profesional de los docentes recién nombrados en el colegio?
Pienso que como son docentes que recién se nombran, están frescos y cuidan su ética, pero así debe ser siempre cuidar la ética para todo profesional
2. Según su opinión ¿el docente recién nombrado se preocupa sobre su práctica pedagógica y la experiencia profesional dentro y fuera de la institución?
Sí claro, por la competencia que existe se preocupan por hacer un buen trabajo con sus alumnos, pero también creo que se preocupan por lo que dicen los padres por eso yo creo que, si se preocupa y bastante, en cambio los que ya están nombrados muchas veces algunos ya se confían.
3. Cuando Ud. visitaba la institución educativa y según lo que observaba ¿Cómo se relacionaba el profesor novel con la comunidad educativa?
sí lo veía siempre atento, dispuesto nos atendía, bien colaborador
4. Según su percepción ¿El docente recién nombrado muestra disposición para interactuar, mejorar la cultura escolar dentro de institución educativa?
yo creo que, si porque lo observamos que se mete en todo, pero no sé si es porque es voluntario o porque es nuevo lo ponen, pero yo creo que sí. Por ejemplo, a mi hijo le gustaba cuando lo llevaban al aula de computación que eran muy pocas y deberían ir más.
5. Dentro de los componentes está el desempeño docente ¿Ud. tiene conocimiento o ha visto que monitorea el desempeño docente en el desarrollo del programa?
si mi hijo me comentaba que venían del ministerio e ingresaba al aula y estaba todo el día un profesor y que hacía anotaciones, me imagino que era supervisión, aunque también ingresaba la sub directora pero no tanto a comparación del profesor que venía de la UGEL ingresaba todas las semanas, pero no fue todo el año.
6. Según su percepción ¿el docente recién nombrado como enseñaba a sus estudiantes?
Enseñaba muy bien, se preocupa mucho y atiende a todos los niños y trataba de que todos aprendan y tengan las mismas oportunidades; incluso veía que se quedaban más tiempo, preocupado por sus estudiantes.
7. Ud. como padre de varios niños en la institución educativa ¿Coménteme cómo ha sido su experiencia en el trabajo que ha realizado con los profesores que recién se nombran en el colegio?
Particularmente siempre quiero que les toque a mis hijos de primaria con los profesores nuevos ya sea nombrados o contratados por que son jóvenes y como lo dije antes vienen frescos y a mi entender con muchas ganas de trabajar, con esto no quiero decir que los que ya están nombrados y tienen experiencia no trabajen o sean malos profesores, pero en algunos casos es así; ya están cansados; una pena, pero es la realidad.
8. Según su percepción ¿Los docentes recién nombrados se preocupan por la labor que desempeñan en la institución educativa?
si yo creo que sí, y veo que como todos se trata de ser mejor cada día, preparándose y capacitándose constantemente.
9. ¿Cómo era el trabajo del docente recién nombrado al siguiente año lectivo?
yo tuve la suerte que le siguió tocando a mi hijo con el mismo profesor y seguía con las mismas ganas de siempre, y lo bromeaba y le decía que no cambie, sería una pena que cambie espero que no hasta la fecha lo veo siempre animoso o bueno lo veía cuando podíamos ir al colegio hoy sabemos que no se puede salir por lo del Covid-19 pero cuando regresemos al colegio espero que siga igual, aunque no creo que ya le toque con mis hijos porque ya estará en secundaria.

10. ¿Tenía Ud. conocimiento que el profesor recién nombrado participaba en los grupos de interaprendizaje?
Sí claro, tenían un grupo de profesores que tenían las mismas características es decir que se habían nombrado recién y los capacitaban para que puedan trabajar mejor.
11. ¿Qué opina sobre el programa de inducción a los docentes noveles que promueve el ministerio de educación del Perú?
Me parece muy bien, y los profesores deben aprovechar esas oportunidades que les dan así están más preparados, adquieren nuevas estrategias y pienso que también así tienen mejores oportunidades
12. Si estuviera dentro de su competencia ¿Qué agregaría o quitaría al programa de inducción en los docentes noveles?
Capacitaría a todos los del colegio

Anexo 14. Matriz de Triangulación de las respuestas de los entrevistados.

Objetivo general:	Analizar el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas				
Objetivo específico 1	Conocer el impacto de los componentes que se desarrollaron en el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas.				
Preguntas	Sujeto 1- Mentor	Sujeto 2 – docente novel	Sujeto 3 – director	Sujeto 4 – Padre de familia	Resultados preliminares
1. Me podría mencionar ¿Cuáles son los componentes del programa de inducción docente?	Claro los componentes del programa fueron la identidad docente y ética profesional cultura escolar desempeño docente en el aula.	Bueno los componentes del programa que trabajamos eran la Identidad docente y ética profesional. cultura escolar. desempeño docente en el aula.			Los entrevistados manifestaron, el mentor, así como el docente novel si conocían los componentes del programa de inducción de docentes noveles accesitarios en lo referente a la carrera pública magisterial.
2. ¿Qué opina Ud. sobre la identidad docente y la ética profesional de los docentes noveles?	Es el resultado de un proceso individual y colectivo que se construye a lo largo de la carrera, implica que el docente se reconozca a sí mismo como tal y como miembro de una comunidad de maestros, y que, a su vez, sea reconocido socialmente, lo que es muy importante que se trabaja este componente por que mejora notablemente la práctica docente.	Nosotros como maestros debemos identificarnos con nuestra profesión y con la escuela en la que trabajamos; sobre la identidad docente pienso que es como se valora el docente así mismo y con respecto a la ética pienso que es algo relacionado con la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones en este caso sería relacionado a la atención a los estudiantes. de la misma manera, la ética es fundamental en el desarrollo de nuestra carrera, pues esta se manifiesta en el compromiso y la responsabilidad moral con cada uno de nuestros estudiantes, tanto en sus aprendizajes como en su formación humana.	Que es muy buena y necesaria para un desarrollo pleno y profesional	Pienso que como son docentes que recién se nombran, están frescos y cuidan su ética, pero así debe ser siempre cuidar la ética para todo profesional	Los entrevistados sobre la identidad docente y la ética profesional manifestaron, el mentor que es un proceso tanto individual como colectivo en la que el docente que es parte de los maestros, mientras que el docente novel respondió que los maestros deben sentirse identificados y de esta manera sentirse identificados con un compromiso y responsabilidad moral para poder dar un buen aprendizaje a los estudiantes en su formación, por otro lado el

					director sobre la identidad y ética profesional manifestó que es importante para un desarrollo profesional y por último el padre de familia tienen una concepción que lo hacen porque como recién se nombran son cuidadosos en cumplir la ética.
3. Según su opinión ¿el docente novel reflexiona sobre su práctica pedagógica y la experiencia profesional dentro y fuera de la institución?	El diálogo reflexivo se evidencia dentro y fuera del aula, por un lado, sobre el cumplimiento compromiso de mejora planteado en cada sesión a la vez plantea compromisos de mejora a partir de lo reflexionado , de este modo llega a un análisis para desarrollar su narración reflexiva, por otro lado, también va identificación sus fortalezas, necesidades y/o demandas de mejora a partir una narración reflexiva.	sí, pues esto me permite mejorar mi práctica pedagógica, realizando cambios oportunamente en las estrategias a utilizar, por lo que considero que es necesario la reflexión porque esta nos permite reconocer y potenciar nuestros aciertos , pero también a su vez nos permite ver posibles errores los mismos que nos permita reestructurar, proponer alternativas de solución y por ende mejorar nuestra práctica pedagógica .	sí lo hacen a menudo, algo que debemos replicar en toda la plana docente y en realidad en todos los actores educativos que tengan relación con la educación.	Si claro, por la competencia que existe se preocupan por hacer un buen trabajo con sus alumnos, pero también creo que se preocupan por lo que dicen los padres por eso yo creo que, si se preocupa y bastante, en cambio los que ya están nombrados muchas veces algunos ya se confían.	Los entrevistados en lo referente al docente novel sobre su práctica pedagógica y experiencia profesional dentro y fuera de la institución manifestaron , el mentor explicó que el dialogo reflexivo es vital tanto para el interno y externo del aula, aunados de la fortaleza de mejora en la narración reflexiva, el docente novel manifestó que con la reflexión le permite mejorar sus prácticas pedagógicas y poder realizar los cambios corregir errores , por otro lado el director sostuvo que el docente hacen esta reflexión y que esto se debe replicar en toda la plana docente y por último el padre de familia.

<p>4. Podría Ud. comentarme ¿Cómo se promueve la cultura escolar en el desarrollo del programa?</p>	<p>Cuando el maestro novel conoce y analiza el contexto escolar donde se desenvuelve, así como maneja herramientas que le permitan construir vínculos con los miembros de la comunidad educativa.</p>	<p>Conociendo, analizando el contexto de la I.E. en el que nos desenvolvemos de esta manera se plantea acciones de mejora que permiten construir vínculos con los miembros de la comunidad educativa, con el fin de lograr una interacción y actuación efectiva. lo que busca el programa son dos aspectos por un lado el relacional que corresponde básicamente como te relacionas con la comunidad educativa pero principalmente con tus estudiantes y el otro aspecto el colaborativo en lo que se refiere a la práctica docente en donde se asume roles y funciones en la institución educativa asumiendo compromisos con los demás colegas para cumplir con los objetivos de la institución.</p>			<p>En cuanto a la promoción de la cultura escolar en el desarrollo del programa, los entrevistados, el Mentor sostuvo que el docente novel y analiza este contexto manejando herramientas para poder vincularse con los miembros de la comunidad educativa, mientras que le docente novel manifestó que se desenvuelven y se vinculan con la comunidad educativa logrando interacción y actuación con los estudiantes asimismo asumen funciones en la entidad con compromisos con sus demás colegas para cumplir las metas y objetivos de la entidad.</p>
<p>5. Cuando Ud. visitaba la institución educativa y según lo que observaba ¿Cómo se relacionaba el docente novel con la comunidad educativa?</p>	<p>El docente presentaba una buena manifestación de actitud positiva y propositiva con toda la comunidad educativa, Padres de familia, sus colegas y directivos.</p>	<p>Mi relación es la de docente, el que colabora y opina en busca de mejoras en el bien común, trabajamos en equipo y nos tratamos de ayudar unos a otros.</p>	<p>muy bien son asequibles.</p>	<p>sí lo veía siempre atento, dispuesto nos atendía, bien colaborador</p>	<p>Los participantes a la entrevista, el mentor manifestó que el docente mostró una actitud positiva con respecto a la comunidad, mientras que el docente novel dijo que se busca mejoras y un trabajo en equipo única forma de avanzar.</p>

<p>6. Según su percepción ¿El docente novel mostraba disposición para interactuar, mejorar la cultura escolar dentro de institución educativa?</p>	<p>Si, se observó en el aula, en reuniones con sus colegas y directivos brindaba sus puntos de vista los cuales eran muy recibidos por sus colegas.</p>	<p>Participar en las diversas comisiones de trabajo, así como relacionarme con los diferentes miembros de la comunidad educativa. así como también, aportar con mis opiniones y sugerencias según las necesidades, trataba de conversar como usted comprenderá en toda institución hasta en la familia hay diferencias, lo mismo pasaba en el colegio, pero los invitaba a los colegas que hay que ser tolerantes, empáticos y que no necesariamente hay que estar de acuerdo en todo, pero hay que aceptar lo que la mayoría decide eso es democracia y que debemos trabajar todos juntos en equipo</p>	<p>sí siempre dispuesto para mejorar y apoyar cuando se lo solicitaba.</p>	<p>yo creo que, si porque lo observamos que se mete en todo, pero no sé si es porque es voluntario o porque es nuevo lo ponen, pero yo creo que sí. Por ejemplo a mi hijo le gustaba cuando lo llevaban al aula de computación que eran muy pocas y deberían ir más.</p>	<p>Los entrevistados, el Mentor sostuvo que si hubo una disposición porque en reuniones daba sus opiniones que eran recepcionadas de manera positiva por sus colegas, mientras el docente novel que lo hizo porque se debe trabajar juntos, en toda comunidad siempre existen diferencias pero que por dialogo se tiene que ser tolerante y tener empatía con los colegas donde debe primar la democracia, por otro lado el director manifestó que el docente novel si mostro disposición de apoyar en todo lo que se le solicitaba, por último el padre de familia manifestó que debido a que es nuevo o voluntario tarta de estar en todo mostrando así su disposición para la comunidad educativa.</p>
<p>7. Dentro de los componentes está el desempeño docente ¿Cómo se monitorea el desempeño docente en el desarrollo del programa?</p>	<p>Mediante una ficha teniendo en cuenta una rúbrica de desempeño del docente novel.</p>	<p>Mientras fui docente novel, mi mentor monitoreaba mi clase 3horas cronológicas y luego otras 3 horas más para realizar la reflexión de mi clase observada, pero debo aclarar que en el programa no solo se monitoreaba el desempeño se busca que se integre y se desarrolle todos los</p>	<p>Sabía que los monitoreaban, pero desconozco como ni que instrumento utilizaban, me remito a los informes y me han decían que todo estaba bien, pero recuerdo una vez que le dije al mentor y también</p>	<p>si mi hijo me comentaba que venían del ministerio e ingresaba al aula y estaba todo el día un profesor y que hacía anotaciones, me imagino que era supervisión, aunque también ingresaba la sub</p>	<p>Sobre el moni toreo al docente el Mentor manifestó que se hace con una ficha donde se ve el desempeño del docente novel, mientras que el docente novel manifestó que en su etapa de docente novel el mentor lo</p>

		<p>componentes del programa y tenían una rubrica que el mentor utilizaba para monitorear y al finalizar través del dialogo reflexivo me daba algunas sugerencias los mismos que los asumía como compromisos de mejora; pero me hubiese gustado que sean mas días en donde el mentor observaba mi práctica docente porque eso permitirá en mi opinión tener una visión general del trabajo que realizamos dado que los días que venía el mentor a veces tocaba la misma área y en particular me hubiese gustado que se integre temas relacionados con la tecnología como por ejemplo como insertar la tecnología en nuestro trabajo.</p>	<p>al docente que programen una visita cuando se realizaba las clases que tengan que ver con algo relacionado al aula de innovación pedagógica ya que tenemos esa dificultad en general en todo el personal y se puede aprovechar para fortalecer y aprovechar algunas estrategias y el docente se empodere y pueda hacer la réplica con los demás maestros.</p>	<p>directora pero no tanto a comparación del profesor que venía de la UGEL ingresaba todas las semanas, pero no fue todo el año.</p>	<p>monitoreo tanto en su desempeño , integración donde le hacía una serie de sugerencias para que mejore donde se encontraba falencias, el director manifestó que si los monitoreaban pero que no puede precisar que instrumentos se usaban que solo se remitía a los informes que le presentaban donde se precisaba que todo iba bien. Por último el padre de familia por información de su hijo conocía que el personal del Ministerio visitaba al docente y permanecía todo el día observando el desempeño de este docente.</p>
<p>8. Me podría comentar ¿Cuáles son los criterios que se considera para el desempeño del docente?</p>	<p>Los criterios son los siguientes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plantea iniciativas para mejorar su práctica docente, a partir de la identificación de sus creencias sobre convivencia escolar que están desalineadas con el enfoque de derechos • Participa e interactúa asertivamente con sus pares en espacios de trabajo en la IE. • Propicia un ambiente de respeto y proximidad entre 	<p>Los criterios no me acuerdo en este momento, pero si puedo decir que había rubrica para cada mentoría situada y se tenía en cuenta los componentes del programa en donde se observaba y se calificaba por niveles desde destacado que era el máximo luego suficiente, en proceso y finalmente muy deficiente pero básicamente era crear un clima propicio para el aprendizaje, conducir el proceso de enseñanza, promover un ambiente acogedor y propiciar oportunidades para los estudiantes.</p>	<p>Desconocía, pero entiendo será, la práctica pedagógica, la empatía, la comunicación con sus estudiantes, todo lo relacionado al trabajo de un docente.</p>		<p>En cuanto a los criterios el mentor manifestó que el docente si tuvo iniciativas y que participo asertivamente con sus pares, respetando y plantea situaciones para que lo estudiantes aprendan, mientras que el docente novel manifestó que por el momento no recuerda estos criterios que cumplió con todo para tener un ambiente que sea acogedor y que se brinde oportunidades a los</p>

	<p>sus estudiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Plantea situaciones significativas y genera oportunidades para que los estudiantes aprendan de ellas. 				<p>estudiantes, mientras que el director manifestó que desconocía los criterios pero que vio empatía y comunicación del docente con respecto al estudiante.</p>
<p>9. Según su percepción ¿el docente novel identificaba las distintas maneras de aprender de sus estudiantes teniendo en cuenta sus características y necesidades de cada uno?</p>	<p>De acuerdo a las necesidades y los niveles de aprendizaje</p>	<p>Observo y trato de atender son sus diferentes intereses y necesidades de cada estudiante es decir respetando los ritmos de aprendizaje de cada uno de ellos brindándoles confianza basado en una comunicación asertiva, oportuna y responsable, donde ellos se sientan en confianza para trabajar, para opinar, y reflexionar sobre su trabajo que ellos mismos realizan así como nosotros que también debemos hacer lo mismo no solo en lo relacionado al trabajo si no también en nuestra vida eso nos ayudará a ver como estamos avanzando y ser mejores personas cada día.</p>	<p>Si por su puesto, particularmente en ese año un docente novel le tocó asumir un gran reto con un aula complicada, pero la supo manejar y se solucionaron los problemas por el bien de todos.</p>	<p>Enseñaba muy bien, se preocupa mucho y atiende a todos los niños y trataba de que todos aprendan y tengan las mismas oportunidades; incluso veía que se quedaban más tiempo, preocupado por sus estudiantes.</p>	<p>Los participantes en la entrevista sobre la percepción del docente novel en las maneras de aprender de sus estudiantes el Mentor manifestó que estuvo ligado a las necesidades y los niveles de aprendizaje, mientras que el docente novel se dedicó a ver los intereses y necesidades de los estudiantes de esta forma se ganaba la confianza de los estudiantes, por otro lado el director manifestó que el docente novel tuvo un gran reto que afrontar pero que supo conducirlo y solucionar los problemas del aula, mientras que le padre de familia indicó que hubo un buen desempeño del docente e incluso se quedaba fuera del horario de trabajo en favor del estudiante.</p>
<p>10. Coménteme ¿cómo ha sido su experiencia en el trabajo que ha realizado con los docentes noveles?</p>	<p>Ha sido una experiencia de mucho aprendizaje, por un lado, he conocido de qué manera se trabaja en el sector estatal mediante sus</p>	<p>Fue un poco cansado, pues no solo era la observación en aula, sino también el tiempo designado para la reflexión. Yo por trabajar en el turno tarde, me quedaba hasta muy</p>	<p>Muy buena, ya lo mencioné siempre están atentos y dispuestos apoyar entiendo será tal vez por que se están</p>	<p>Particularmente siempre quiero que les toque a mis hijos de primaria con los profesores nuevos ya sea nombrados o</p>	<p>En cuanto a la experiencia del trabajo realizado por los docentes noveles el Mentor manifestó que fue de gran aprendizaje porque sintió la</p>

	<p>comentarios y también me sentía muy a confianza con ellos ya que sentía el requerimiento de que ellos necesitaban aprender más sobre el aspecto pedagógico y personal.</p>	<p>tarde en el colegio. había mucha recarga de actividades especialmente en le mentoría remota lo que me complicaba revisar toda la información, procesarla, etc.</p>	<p>incorporando a la institución educativa, pero son esas actitudes que hacen integro a un profesional valores necesarios para un buen desempeño y que no se debe perder.</p>	<p>contratados por que son jóvenes y como lo dije antes vienen frescos y a mi entender con muchas ganas de trabajar, con esto no quiero decir que los que ya están nombrados y tienen experiencia no trabajen o sean malos profesores, pero en algunos casos es así; ya están cansados; una pena, pero es la realidad.</p>	<p>confianza de los docentes y también que se tenía que modificar en su aprendizaje, mientras que le docente novel manifestó que fue una labor muy dura porque por cumplir con las metas tenía que brindar muchas horas y que las actividades eran muy recargadas, el director manifestó que la labor del docente novel fue buena y un buen desempeño que hace que con estos profesionales se debe contar para la entidad y el padre de familia manifestaron como los docentes noveles son jóvenes viene a aportar y ponen mucho empeño en su trabajo a diferencia de los nombrados que de repente por el tiempo ya se sienten cansados.</p>
<p>11.Me podría mencionar ¿cuáles son los materiales, recursos, e instrumentos se utiliza en el desarrollo del programa de inducción docente?</p>	<p>Los instrumentos: rúbrica de desempeño del docente novel, ficha de reporte, cuaderno de campo, matriz de sistematización de la información, hoja de diálogo reflexivo, protocolo, orientaciones para la mentoría y una ficha de autodiagnóstico.</p>	<p>Los materiales que nos entregan son físicos y digitales; entre los que tenemos como la guía del programa inducción docente, aula virtual, rúbricas, listas de cotejo, encuestas entre otros, pero me gustaría que den materiales interactivos como por ejemplo como utilizar aplicaciones tecnológicas en nuestras clases.</p>			<p>En cuanto a los materiales e instrumentos que usa el Mentor manifestó que hay el de desempeño, el reporte de cuaderno de campo, mientras que el docente novel manifestó que los materiales entregables son en forma física y digital como la guía de inducción.</p>

Objetivo específico 2	Describir la manera en que ha contribuido la organización del programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas.				
Preguntas	Sujeto 1- Mentor	Sujeto 2 – docente novel	Sujeto 3 – director	Sujeto 4 – Padre de familia	Resultados preliminares
12.Me podría comentar ¿Cómo estaba organizado el programa de inducción docente?	La organización en cuanto a su personal de jerarquía: Iride Laforé Antón: Coordinadora de Monitoreo - Programa de Inducción Docente 2018 Celia Margoth Quenaya Mayo: Coordinadora Académica - Programa de Inducción Docente 2018 Monitores y mentores.y se hacía un seguimiento desde el autodiagnóstico siguiendo el desarrollo del mismo hasta la fase de consolidación que era donde se presentaba y ejecutaba el plan de desarrollo profesional	El programa está organizado en tres fases (diagnostico, desarrollo y consolidación) en todas estas fases se desarrolla 7 sesiones de mentoría en la institución educativa en donde el mentor asistía al colegio y observaba mi clase y al finalizar a través de la reflexión había una retroalimentación. además de estas sesiones 2 es para diagnóstico, 3 para desarrollo y 2 para la consolidación. Que en realidad son muy pocas en mi opinión deben ser más le sacaríamos mucho mas provecho nosotros los docentes que no tenemos experiencia			En cuanto a la organización del programa de inducción el Mentor manifestó que hubo dos coordinadores, mientras que el docente novel manifestó que el programa estaba organizado en tres fases en las cuales se desarrollaron 7 sesiones y en estas el mentor analizaba las clases que se brindaba a los estudiantes para posteriormente realizar la retroalimentación respectiva.

<p>13.Me podría comentar ¿Qué es lo que se trabajaba en la fase de diagnóstico?</p>	<p>Se desarrollan las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recaba información del contexto y del novel a su cargo en la IE a partir de la aplicación de instrumentos de diagnóstico. • Se reúne con el novel para explicarle el Programa y coordinar las actividades a desarrollar. • Acompaña al novel a su aula y observa su sesión. • Establece un diálogo reflexivo con el novel sobre su práctica, en función a los componentes del programa de inducción docente. 	<p>En esta etapa es donde comunican a la dirección que en la institución hay un docente novel y que aplica que se desarrolle un programa de inducción docente por no tener experiencia mayor a dos años de experiencia, viene el mentor, autodiagnóstico y diagnóstico teniendo en cuenta los componentes del programa para recoger información sobre las necesidades, dificultades o dilemas que tenemos como novel en nuestra aula en la I.E.</p>	<p>Primero nos comunican que la institución aplica para la ejecución del programa de inducción dado que se nombró un docente que no tiene experiencia mayor a dos años en el sector público.</p>		<p>En cuanto a lo realizado en la fase de diagnóstico el Mentor manifestó que se realizaron actividades referidas a recabar información del docente novel en donde se les explica sobre el programa y se coordina y coordina con el docente observándose su desempeño en el aula, mientras que el docente novel manifestó que en esta fase se observa sus necesidades, dificultades que se da en el docente novel con respecto al aula, el director manifestó que se da un programa de inducción al docente novel.</p>
<p>14.Cuando Ud. se entrevistaba por primera vez con el docente novel ¿Cómo percibía el docente novel inicialmente sobre el desarrollo del programa?</p>	<p>Todos los docentes noveles tenían características diferentes en cuanto a su personal, pero muchas características comunes en el nivel académico, le sentía a confianza dado que les prestaba toda la facultad como docente para hacerlo aplicando el enfoque reflexivo</p>	<p>Lo percibí de manera positiva, pues pensé que me orientarían en el desarrollo de mi práctica pedagógica. Por ejemplo, pensé que me iban a enseñar a elaborar los documentos que se solicitan en la I.E. pública, también pensé que me van a orientar sobre el uso de la tecnología por que eso se nos complica un poco pero ahí vamos aprendiendo, sin embargo usted comprenderá que los niños de hoy en día maneja muy bien la tecnología y les gusta y mas bien nosotros debemos estar preparados en ese campo y aprovechar ese gusto para adaptarlo nuestras</p>	<p>El docente novel con expectativa de aprender ya después se le complicó un poco me manifestó por el factor tiempo, pero lo terminé, me presentó su informe.</p>		<p>Sobre la percepción del docente novel en el desarrollo del programa, el Mentor que los docentes noveles tenían diversas características en lo referente al personal de planta pero muchas características comunes en referencia a lo académico, por su parte el docente novel manifestó que pensó que se le iba a orientar sobre su desarrollo de su pedagogía, mientras que el director manifestó que el docente novel presentó su</p>

		experiencias curriculares haciendo uso de las TIC pero solo fue solo una percepción porque nos estuvo recargado de actividades y no vino relacionado a la tecnología.			expectativas para aprender .
15.Me podría comentar ¿Cuál fue la percepción del director para el desarrollo del programa?	Encontré una directora muy comprensible y con bastante actitud de que sus maestros mejoren en el ámbito laboral, tenía características de una líder transformacional.	El director habló conmigo para llevar el programa y no desistir, y que aprendería mucho que me serviría en mi carrera además me dijo hasta ahora me recuerdo jajaj que me dijo seguro tú sabes que las nuevas generaciones tienen que estar a la vanguardia de la tecnología y seguramente van tratar esos temas en el programa y que también lo que aprenda aporte en el colegio, es decir me decía que después podría hacer la réplica con los colegas de la institución educativa, me ha hecho recordar y no se trabajó temas sobre el uso de las tecnologías. Mas bien fue repositorios de información muy bueno por cierto pero el tiempo queda corto para trabajara tanto en tan poco tiempo debería ser más tiempo.			Sobre la percepción del director en el desarrollo del programa, el Mentor manifestó que hubo una directora con una actitud a fin de que los docentes mejoren en el ámbito laboral, por otro lado el docente novel manifestó que el director lo alentó para que lleve el programa y que no desista porque se iba a desarrollar en beneficio de su persona y que posteriormente podía ayudar a educar a otros colegas de la entidad.
16.En la fase de desarrollo ¿Qué es lo que principalmente se desarrollaba en esta fase?	Se desarrollan las siguientes actividades: <ul style="list-style-type: none"> • Se reúne con el novel para organizar las acciones del día. • Acompaña al novel en diferentes espacios de la IE y aplica la rúbrica de desempeño. • Aplica la ficha de uso de materiales del Programa. 	Se observa las clases, se realiza las reflexiones que tengo que hacer diariamente, asumir los compromisos de mejora, asumir los compromisos de mejora y se complementan con las sesiones de mentoría remota y se da inicio a la elaboración del plan de desarrollo profesional. también en esta fase se desarrollan los GIA en donde participamos un grupo de docentes	Las sesiones de capacitación con otro profesor que lo llaman mentor y que tiene experiencia en el estado para que lo oriente y mejore su práctica pedagógica.		Sobre la fase de desarrollo, el Mentor manifestó que se reúnen con el novel para organizar sus acciones del día, acompañándolos dentro de la entidad, se les aplica la ficha y hay reuniones constantes, en cambio el docente novel manifestó que se le evalúa en forma diaria para ver las mejoras que se

	<ul style="list-style-type: none"> Realiza reuniones de reflexión sobre la práctica. Registra impresiones de la visita al novel en su cuaderno de campo. Desarrolla modelado de clases o GIA. Realiza orientaciones para la construcción del PDP (% de avance) 	<p>que estamos llevando el programa y socializamos sobre alguna práctica educativa que podemos replicarlo en otras instituciones educativas y en donde asumimos compromisos de mejora; sin embargo solo hicimos dos me hubiese gustado que haya más eso nos da más luces para tener mas opciones de adoptar las buenas practicas de otros docentes que se aplica en otros contextos y que tranquilamente puede ser replicado en la institución y también ayudaría que se trabaje con todos los docentes de otras instituciones.</p>			<p>obtienen y posteriormente el docente pueda replicarlos en otras entidades educativas, el Director manifestó que son guiados por un Mentor que los orienta y ve las mejoras en su práctica pedagógica.</p>
<p>17.Según su opinión ¿Los docentes participantes reflexionaban a menudo sobre su quehacer educativo?</p>	<p>Si desde la reconstrucción de su práctica pedagógica si lo hacían.</p>	<p>En ese momento si, pues había que escribir un registro de narraciones reflexivas; pero si lo hago normalmente para proponer acciones de mejora en mi práctica pedagógica y contribuir con la practica pedagógica.</p>	<p>Si se preocupan bastante yo creo que pasa por un tema de confianza, pero poco a poco se van consolidando y aportando con sus potencialidades que tienen y también dispuestos aprender. Siempre muestran disposición.</p>	<p>si yo creo que sí, y veo que como todos se trata de ser mejor cada día, preparándose y capacitándose constantemente.</p>	<p>En cuanto al quehacer educativo el Mentor manifestó que los docentes noveles han realizado estas reflexiones desde la construcción y reconstrucción de su práctica pedagógica, el docente novel manifestó que realizo narraciones reflexivas donde propuso acciones para mejorar la pedagogía, el Director manifestó que los docentes noveles estaban inmersos en el aporte y aprender demostrando siempre su predisposición, el padre de familia afirmó que estos docentes se preparaban y capacitaban en forma constante.</p>

<p>18.En la fase de consolidación ¿Qué es lo que hacían los docentes noveles?</p>	<p>Se desarrollan las siguientes actividades:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Organiza una GIA en la cual participan docentes noveles de IIEE cercanas o de la misma Red con el fin de socializar el PDP y promover su implementación. • Se reúne con cada docente novel a fin de generar un diálogo en el que ponga a consideración el informe final del plan de mentoría y le brinde las pautas que orienten la implementación del Plan de Desarrollo Profesional. 	<p>Se culmina el plan de desarrollo profesional que se ha elaborado como producto de las narraciones reflexivas de las fases anteriores, una vez que ya está terminado hay que socializar con toda la comunidad educativa para finalmente entregar el informe al director y el compromiso e implementación de ejecutarlo en los próximos dos años lectivos.</p>	<p>Tengo entendido que redactan un informe para ejecutarlo en los próximos años</p>		<p>En cuanto a la consolidación el Mentor manifestó que los docentes organizaron una guía donde participan otros docentes a fin de difundir los cambios, estableciendo diálogos y orientar la implementación del plan de desarrollo, el docente novel manifestó que producto de las narraciones reflexivas terminan con el plan de desarrollo y lo sociabilizan con la comunidad educativa a fin de que se implemente en los 2 años lectivos próximos, el Director manifestó que se redacta un informe para que se ejecute en los próximos años.</p>
<p>19.Me podría comentar ¿En qué consiste el plan de desarrollo profesional del profesor novel?</p>	<p>Es una propuesta de mejora a la institución educativa que es el producto de las narraciones reflexivas y la asesoría del mentor que luego se tiene que ejecutar para la mejora de la institución educativa.</p>	<p>Es un instrumento que contribuye no solo a la identificación de las debilidades y fortalezas, sino a delinear una serie de acciones dirigidas a la superación de estas debilidades y al aprovechamiento de sus potencialidades en beneficio propio, de la institución en la que se desarrolla su docencia y, por ende, de sus estudiantes.</p>		<p>yo tuve la suerte que le siguió tocando a mi hijo con el mismo profesor y seguía con las mismas ganas de siempre, y lo bromeaba y le decía que no cambie, sería una pena que cambie espero que no hasta la fecha lo veo siempre animoso o bueno lo veía cuando podíamos ir al colegio hoy sabemos que no se puede salir por lo del</p>	<p>Sobre el plan de desarrollo del profesor novel, el Mentor manifestó que allí se busca mejorar la institución, el docente novel manifestó que es un instrumento que beneficia porque se identifica las debilidades y fortalezas a fin de que se superen las debilidades, el padre de familia manifestó que puede dar fe que este docente siempre estaba predispuerto apoyar.</p>

				Covid-19 pero cuando regresemos al colegio espero que siga igual, aunque no creo que ya le toque con mis hijos porque ya estará en secundaria.	
20. Coménteme ¿Cómo se implementa el plan de desarrollo profesional?	El plan de desarrollo profesional es por su naturaleza un instrumento de planificación orientado a la mejora de la práctica docente, el cual será ejecutado los dos años posteriores al término del PID, en tanto que no solo contribuye a la identificación de las debilidades y fortalezas de los docentes noveles, sino que también permite delinear una serie de acciones dirigidas al fortalecimiento de su práctica. Dichas acciones están orientadas al cumplimiento de las metas y objetivos que son también definidos en este instrumento.	Tiene una duración de 24 meses y se realiza una vez concluido el proceso de inducción docente (seis meses). durante este periodo de tiempo asignado que en realidad fue corto por que el tiempo, pero en esta parte es donde se cumple con todo lo que se a implementado en el plan de desarrollo profesional como producto de las narraciones reflexivas y de los grupos de interaprendizaje. En mi opinión debería ser un año más.			Sobre la implementación del plan de desarrollo, el Mentor manifestó que este plan de desarrollo en la que tiene que ver la mejora de la práctica del docente, aquí se identifican las debilidades y fortalezas de los docentes, el docente novel manifestó que el plan de desarrollo tiene una duración de 24 meses donde el docente novel trata de materializar todas las actividades con el propósito de mejorar.
21.Me podría comentar ¿A qué se denomina desarrollo continuo en el programa de inducción docente?	Se entiende por desarrollo continuo al profesional que de manera continua va formado sus conocimientos en base a la práctica reflexiva, observando de manera objetiva su	Al tiempo en el que el docente novel ejecuta las acciones de mejora previstas en el plan de desarrollo profesional, así como el fortalecimiento de su desempeño pedagógico y aportes a la mejora de la I.E. este se realiza una vez	sí ha sido muy provechoso, aunque por la emergencia sanitaria no se ha podido realizar al cien por ciento y deberían hacerle seguimiento si bien es		En cuanto al desarrollo continuo, el Mentor manifestó que el docente novel tiene una mejora pedagógica y que en esta ya no cuenta con el apoyo del mentor, mientras que el

	<p>alternativa de mejora pedagógica. Una vez que ya se terminó el programa el docente novel ya presento a la comunidad educativa y presentó el informe este a su vez asume el compromiso de ejecutarlo los dos años siguientes todas las acciones de mejora que a propuesto en su plan, es preciso mencionar que en este proceso ya no hay mentor y se cuenta con el apoyo y acompañamiento del director de la institución educativa.</p>	<p>concluido el programa de inducción docente con el acompañamiento del director de la institución educativa.</p>	<p>cierto corresponde al director hacerlo, pero a veces se cambia y no es como que esté normado, firmado y sacramentado como se dice. Esto quiero decir que lo sigan haciendo el seguimiento y monitoreo al docente que participó en este programa el mentor o alguien que designe el programa.</p>		<p>docente novel manifestó que se ejecutan las acciones de mejora prevista en este plan aquí hay inducción docente y son acompañados por el director de la institución, por otro lado, el director manifestó que fue provechoso y por esta situación de emergencia no se realizó al 100%.</p>
Objetivo específico 3	Analizar las modalidades que desarrolló el programa de inducción a los docentes noveles accesorios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas.				
Preguntas	Sujeto 1- Mentor	Sujeto 2 – docente novel	Sujeto 3 – director	Sujeto 4 – Padre de familia	Resultados preliminares
22. Podría comentarme ¿Cuáles son las estrategias o modalidades para desarrollar el programa de inducción docente?	<p>La modalidad presencial donde se trabaja</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dialogo reflexivo • Observación de la practica pedagógica <p>Y la modalidad virtual o remota donde participa revidando repositorios, cumplen actividades se hace el seguimiento y acompañamiento remotamente y participan en los foros colaborativos.</p>	<p>Se desarrolla en dos modalidades: presencial y a distancia.</p>	<p>sabía que había dos una presencial que era cuando venía el profesor que tenía experiencia y la otra remota o virtual porque tenían una plataforma en donde tenían que cumplir ciertas actividades programadas.</p>		<p>Sobre las estrategias para desarrollar el programa, el Mentor manifestó que la modalidad presencial fue de dialogo reflexivo y la observación de la práctica, mientras que en lo virtual se efectuó revisando repositorios, el docente novel manifestó que se hicieron en las dos fases tanto en lo presencial como virtual, el Director manifestó que se daban de manera presencial y virtual usando</p>

					la plataforma cumpliendo las actividades programadas.
23.¿A qué se denomina mentoría situada en el desarrollo del programa?	Es la modalidad presencial en donde el docente realiza la mentoría situada en la IE y los grupos de interaprendizaje	Esta modalidad se caracteriza por la presencia del profesor mentor y del profesor novel en un mismo espacio físico y en el mismo momento, este espacio lo constituye la I.E. en la que se desenvuelve el novel. En donde observa la clase se produce el dialogo reflexivo y se escribe las narraciones reflexivas todo esto es presencial y aproximadamente era seis horas.	cuando se reunía el docente novel con el mentor en el colegio.		según el Mentor es la que se realiza en forma presencial, el docente novel manifestó que es la modalidad en donde el Mentor como el docente novel están en forma física y que aproximadamente tiene una duración de seis horas, el Director manifestó que era cuando se reunían tanto el mentor como el docente en la entidad educativa.
24.Podría Ud. mencionarme ¿Cuáles eran las consideraciones que se tenía en cuenta en el desarrollo del programa?	se tenía en cuenta el protocolo de actividades , se trabajó en base al enfoque de derechos y a la consideración hacia la perspectiva de los estudiantes.	La observación de mi clase, el registro del desempeño docente , el diálogo reflexivo y la generación de compromisos de mejora.			Sobre las consideraciones en el desarrollo del programa, el Mentor manifestó que eran los protocolos de trabajo llevados hasta la perspectiva de los estudiantes, el docente novel manifestó que era la observación y registro de su clase en cuanto a su desempeño.
25.En los grupos de interaprendizaje ¿Qué es lo que principalmente Ud. hacía o cuales eran las actividades que tenían que realizar?	La interacción que deben hacer con sus colegas, en base a un tema específico pedagógico identificado y que repercuta en el IE	Como ya lo dije antes socializábamos un grupo de docentes que estábamos llevando el mismo programa sobre alguna estrategia o practica de mejora para poder contextualizar y sea aplicable en otra institución educativa. Se compartían y se intercambiaban experiencias. La	Sí claro que sabía es mas en la institución educativa un año hicieron algunas de estas actividades en donde socializaban todos los recién nombrados.	Sí claro, tenían un grupo de profesores que tenían las mismas características es decir que se habían nombrado recién y los capacitaban para que puedan trabajar mejor.	Con respecto a las actividades que hacía en los GIA el mentor sostiene que el observaba en el docente novel la interacción con los demás colegas noveles mientras tanto que el docente novel sostiene que se reunían un grupo de docentes noveles que

		reflexión era colectiva y son muy buenas que como lo dije antes deberían ser más ojalá que en futuros programas lo consideren aunque ya no participaré pero a los docentes que tengan oportunidad de participar lo puedan aprovechar.			estaban llevando el programa para intercambiar experiencias por otro lado el director sostiene que se realizaba en la institución en donde los docentes socializaban sus experiencias y en esa misma línea el padre de familia manifiesta que se reunían los docente nuevos para coordinar y mejoren su trabajo.
26.¿Cómo era el trabajo que se tenía que desarrollar en la modalidad a distancia o remota?	Los docentes noveles tenían que enviar sus narraciones reflexivas, por otro lado, tenían que ingresar a una plataforma para desarrollar actividades como son cursos y foros.	El trabajo remoto era a través de un aula virtual, el cual contenía herramientas y recursos que facilitaban el desarrollo de esta. Nos daban un usuario y una clave en donde teníamos que revisar repositorios de información, había actividades que cumplir con propósito de auto formativo donde teníamos que revisar los recursos que había, participar en los foros colaborativos y cumplir con las actividades que se nos solicitaba, con la ayuda y orientación remota del mentor; sin embargo debo aclarar que si fue muy rápido mucha información y poco tiempo para trabajarlo.			en relación al trabajo que se tiene que realizar en la modalidad virtual el mentor sostiene que los docentes noveles tenían que enviar sus narraciones reflexivas ingresando a la plataforma así como también participar en los foros colaborativos mientras tanto que el docente novel sostiene que había información muy importante pero que también son actividades que se les pide que cumplan pero que disponen de poco tiempo para cumplir dicha actividad
27.¿Qué opinión tiene Ud. con respecto a la plataforma virtual donde se desarrollaba el programa?	Era un espacio donde el docente novel se fortalecía en cuanto a sus competencias profesionales, donde podía encontrar un repositorio de información	Esta contenía muchas actividades y a veces faltaba tiempo para leer todo el material que esta contenía.	No tengo conocimiento de la plataforma del programa, pero en el entendido de que es una plataforma virtual hoy en estos tiempos de pandemia es muy		Sobre la plataforma virtual el Mentor manifestó que a través de esta vía el docente novel recibía conocimientos, por otro lado el docente novel manifestó que esta plataforma tenía muchas

			provechoso para la educación.		actividades que difícilmente se leían todas por falta de tiempo, mientras que el director manifestó no tuvo conocimiento pero que sabía que en esa plataforma virtual era útil por la pandemia.
28.¿Contribuyó la plataforma virtual en el desarrollo del programa? ¿Cuál fue esa contribución en caso que su respuesta sea afirmativa?	Base fundamental para que el docente novel pueda hacer su investigación sobre el trabajo desarrollado en la institución educativa y le brindaba orientar su plan de fortalecimiento profesional	No, porque mucha información y teníamos poco tiempo para cumplir con las actividades; los temas que se proponía si eran de ayuda participábamos en los foros, pero se podría hacer sincrónicamente por ejemplo en una hora en una video conferencia que sería mucho mas productiva.			La contribución de la plataforma según el mentor fue que el docente novel hizo su investigación para el fortalecimiento del trabajo en la institución educativa, en cambio el docente novel manifestó que la plataforma no contribuyó porque a pesar de tener mucha información no se cumplieron las actividades por falta de tiempo.
29.¿Qué opina sobre el programa de inducción a los docentes noveles que promueve el ministerio de educación del Perú?	Es un buen programa ya que al docente novel le permite desarrollar un proceso de adaptación a una escuela estatal	Me parece que más que una ayuda es una carga adicional de trabajo. Y la verdad, los docentes tenemos mucho trabajo ya con nuestros estudiantes y con los excesivos documentos que la I.E. solicita, en todo caso debe ser algo con mas tiempo y no sature al docente porque también eso nos desgasta pero si debo aclarar que hay cosas buenas y que el programa debe mejorarse.	Me parece interesante sin embargo tal vez pueda tener un mayor alcance y pueda involucrar a toda la comunidad educativa.	Me parece muy bien, y los profesores deben aprovechar esas oportunidades que les dan así están más preparados, adquieren nuevas estrategias y pienso que también así tienen mejores oportunidades	El programa de inducción según el mentor manifestó que es un buen programa para el docente novel porque le permite adaptarse en la entidad educativa, mientras que el docente novel manifestó que este programa no beneficia porque es una carga adicional en el trabajo, mientras que el director manifestó que se debe dar un mayor alcance para que se involucre la comunidad educativa y el padre de familia que era útil el programa de inducción ya

					que se deben aprovechar estas nuevas estrategias y de esta manera los docentes tiene mejores oportunidades.
30.Si estuviera dentro de su competencia ¿Qué agregaría o quitaría al programa de inducción en los docentes noveles?	Agregaría la investigación acción	agregaría orientaciones en la elaboración de documentos que solicita la I.E, la tecnología como el uso de aplicaciones para nuestras clases y con mas tiempo para ejecutar las actividades.	Capacitación especialmente en tecnologías de la información y sensibilización para todos los profesores, teniendo como prioridad a los recién nombrados, pero también es necesario en los docentes que ya están en función.	capacitaría a todos los del colegio	El mentor manifestó que se debe agregar la investigación de acción, el docente novel manifestó que se debe agregar orientaciones en la elaboración de documentos, mientras que el director manifestó que se deben agregar la capacitación y sensibilización a todos los docentes y por último el padre de familia manifestó que se debe capacitar a todo el personal de la entidad.

Anexo 15. Matriz de lista de cotejo del análisis documental - RM N° 217-2018-MINEDU y guía de inducción docente

Problema General	¿Cómo se desarrolló el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas?					
Objetivo general	Analizar el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de I.E 2089. Micaela Bastidas.					
Problemas específicos	Objetivos específicos	Categoría	Lista de cotejo			
<ul style="list-style-type: none"> • Problema Específico #1 ¿Cuál fue el impacto de los componentes que se desarrollaron en el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo Específico #1 Conocer el impacto de los componentes que se desarrollaron en el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas. 	Componentes	1. El documento menciona que el programa de inducción docente contiene componentes.			
			2. En su contenido se menciona que el programa de inducción docente tiene el componente identidad docente y ética profesional.			
			3. En su contenido se menciona que el programa de inducción docente tiene el componente cultura escolar.			
			4. En el contenido se menciona que el programa de inducción docente tiene el aspecto relacional.			
			5. En el contenido se menciona el que el programa de inducción docente tiene el aspecto colaborativo			
			6. En su contenido menciona que el programa de inducción docente tiene el componente desempeño docente.			
			7. En su contenido menciona que el programa de inducción docente tiene el juicio pedagógico.			
			8. En su contenido menciona que el programa de inducción docente tiene el liderazgo motivacional.			
			9. En su contenido menciona que el programa de inducción docente tiene la vinculación con los estudiantes.			
			10. En su contenido menciona que el programa de inducción docente tiene un componente relacionado con la tecnología.			
			<ul style="list-style-type: none"> • Problema Específico #2 ¿Cómo se organizó el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo Específico #2 Describir la manera en que ha contribuido la organización del programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 	Fases	11. El documento menciona que el programa de inducción docente está organizado en fases
						12. En su contenido menciona que el programa de inducción docente tiene la fase diagnóstica.
13. En su contenido menciona que el programa de inducción docente tiene la fase desarrollo.						

Bastidas?	2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas.		14. En su contenido menciona que el programa de inducción docente tiene la fase consolidación. 15. En su contenido menciona que en el programa de inducción docente se elabora el plan de desarrollo profesional.
<ul style="list-style-type: none"> • Problema Específico #3 ¿Cuáles fueron las modalidades para desarrollar el programa de inducción a los docentes noveles accesorios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas? 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo Específico #3 Analizar las modalidades que desarrolló el programa de inducción a los docentes noveles accesorios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas. 	Modalidades	16. El documento menciona que el programa de inducción docente se desarrolla en modalidades. 17. En su contenido menciona que el programa de inducción docente tiene la modalidad presencial 18. En su contenido menciona que el programa de inducción docente tiene la modalidad a distancia.

**Anexo 16. Lista de cotejo de análisis documental de RM N° 217-2018-MINEDU
y guía de inducción docente**

Indicadores	RM N° 217-2018 Minedu		Guía de inducción docente	
	Sí	No	Sí	No
1. El documento menciona que el programa de inducción docente contiene componentes.	X		X	
2. En su contenido se menciona que el programa de inducción docente tiene el componente identidad docente y ética profesional.	X		X	
3. En su contenido se menciona que el programa de inducción docente tiene el componente cultura escolar.	X		X	
4. En el contenido se menciona que el programa de inducción docente tiene el aspecto relacional.		X	X	
5. En el contenido se menciona el que el programa de inducción docente tiene el aspecto colaborativo.		X	X	
6. En su contenido menciona que el programa de inducción docente tiene el componente desempeño docente.	X		X	
7. En su contenido menciona que el programa de inducción docente tiene el juicio pedagógico.		X	X	
8. En su contenido menciona que el programa de inducción docente tiene el liderazgo motivacional.		X	X	
9. En su contenido menciona que el programa de inducción docente tiene la vinculación con los estudiantes.		X	X	
10. En su contenido menciona que el programa de inducción docente tiene un componente relacionado con la tecnología.		X		X
11. El documento menciona que el programa de inducción docente está organizado en fases	X		X	
12. En su contenido menciona que el programa de inducción docente tiene la fase diagnóstica.	X		X	
13. En su contenido menciona que el programa de inducción docente tiene la fase desarrollo.	X		X	
14. En su contenido menciona que el programa de inducción docente tiene la fase consolidación.	X		X	
15. En su contenido menciona que en el programa de inducción docente se elabora el plan de desarrollo profesional.	X		X	
16. El documento menciona que el programa de inducción docente se desarrolla en modalidades.		X	X	
17. En su contenido menciona que el programa de inducción docente tiene la modalidad presencial.		X	X	
18. En su contenido menciona que el programa de inducción docente tiene la modalidad a distancia.		X	X	

Anexo 17. Matriz de análisis de resultados de análisis documental de RM N° 217-2018-MINEDU y guía de inducción docente

Objetivo general	Analizar el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de I.E 2089. Micaela Bastidas.
Objetivo específico 1	Análisis documental RM N° 217-2018-MINEDU y guía de inducción docente
1. Conocer el impacto de los componentes que se desarrollaron en el programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas.	Se analizó de la Resolución Ministerial 217-2018 del ministerio de educación y la guía de inducción docente del mismo año, estos documentos tienen alcance a nivel nacional, por un lado la resolución aprueba la norma técnica que son las disposiciones para la implementación del programa de inducción docente que se desarrolló en el año 2018, se establecen los lineamientos y disposiciones sobre el programa de inducción docente que va dirigido a los docentes noveles es decir a los que no tienen experiencia no mayor a dos años en las instituciones educativas públicas de nuestro país y que hayan accedido a la carrera pública magisterial, En cuanto guía del programa de inducción docente 2018 es un documento orientador que en su contenido encontramos los componentes como son la identidad docente y la ética profesional, la cultura escolar y el desempeño docente. Además debemos mencionar que tenía como actores principales al docente novel, al mentor y al director de la institución educativa, en esta guía precisa también que se entiende como profesor novel al docente de educación básica regular que ingresa a la carrera pública magisterial sin experiencia o si lo tienen que no sea mayor a dos años en la docencia pública así mismo cabe mencionar que también en este documento se precisa el monitoreo, supervisión y evaluación del mismo así como también las instancias y actores en el programa y sus responsabilidades.
Objetivo específico 2	Análisis documental RM N° 217-2018-MINEDU y guía de inducción docente
2. Describir la manera en que ha contribuido la organización del programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas.	Al analizar la Resolución Ministerial 217-2018 del ministerio de educación y guía del programa de inducción docente 2018 también precisó la organización del programa como las fases, que estas a su vez tenían la fase diagnóstico que era la que se desarrollaba en la primera y segunda mentoría situada en donde se recoge información sobre los aspectos relevantes como la entrevista con director para hacerle conocer del programa, el encuentro entre el mentor y el novel, el autodiagnóstico, el diálogo reflexivo, en donde se identifica fortalezas y debilidades de la práctica docente. En la fase desarrollo después de haber analizado la primera fase el docente novel asume compromisos de mejora y que los cumple progresivamente en esta fase principalmente se observa la práctica se promueve el diálogo reflexivo y los compromisos de mejora el registros de narraciones reflexivas la construcción del plan de desarrollo profesional finalmente en la fase de consolidación se desarrolla en las dos últimas sesiones de mentoría situada en donde se enfatizan los compromisos asumidos en las fases previas y los logros alcanzados, en esa misma línea en esta fase se culmina el plan de desarrollo profesional el mismo que tiene que socializar con la comunidad educativa y firma el acta de compromiso de ejecutarlo en los próximos dos años lectivos.
Objetivo específico 3	Análisis documental RM N° 217-2018-MINEDU y guía de inducción docente
Analizar las modalidades que desarrolló el programa de inducción a los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019 estudio de caso de la I.E. 2089 Micaela Bastidas.	Al analizar la Resolución Ministerial 217-2018 del ministerio de educación y guía del programa de inducción docente 2018 también precisó las modalidades y estrategias para la inducción como son la modalidad presencial: mentoría situada y la modalidad a distancia: mentoría remota; en la mentoría situada o presencial se realiza siete sesiones de las cuales dos son para la fase diagnostica, tres para la fase desarrollo y dos para la fase consolidación y cada una de ellas dura 6 horas en donde se debe tener en cuenta las siguientes consideraciones como la observación y registro del desempeño docente, el diálogo reflexivo, la generación de los compromisos de mejora y los grupos de inter aprendizaje. Con respecto a la modalidad a distancia o mentoría remota que es donde el mentor y el novel se encuentran separados uno del otro con relación a tiempo y espacio pero que sirve para que el mentor pueda brindar retroalimentación de manera asíncrona sobre las actividades que el docente novel ejecuta para ellos se trabaja en un aula virtual; en esta fase se tiene en cuenta la asesoría, curso autoformativo a través de la lectura, análisis, trabajos y foros colaborativos. También se precisa sobre los recursos y materiales pedagógicos físicos y digitales, e instrumentos como las rúbricas de evaluación del desempeño docente

Anexo 18. Autorización de la Institución Educativa



INSTITUCIÓN EDUCATIVA 2089 "MICAELA BASTIDAS"

UGEL 02 – Los Olivos- Telf.: 224829

"Marcamos la diferencia en Calidad Educativa"

AUTORIZACIÓN

El que suscribe Prof. Víctor Soliz Deza, director de la Institución Educativa N° 2089 Micaela Bastidas – Los Olivos, Autoriza al Mg. Edy Mitchel Mostacero Cuzco, identificado con DNI N° 41477483, estudiante del programa académico de doctorado en gestión pública y gobernabilidad del programa de posgrado de la Universidad César Vallejo, a realizar el trabajo de investigación denominado Análisis del programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019: estudio de caso; para lo cual se **autoriza**, aplique los instrumentos de recolección de datos en la institución que dirijo y pueda realizar la investigación.

Los Olivos, 10 de junio del 2020



VICTOR SOLIS DEZA
DIRECTOR
TF. 942181777

Anexo 19. Consentimiento informado del mentor

Consentimiento informado para participantes de investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una explicación adecuada, así como su rol en ella como participantes.

La presente investigación es dirigida por el Magister Edy Mitchel Mostacero Cuzco con DNI N° 41477483, estudiante de la Universidad César Vallejo. La meta de este estudio es: Análisis del programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019: estudio de caso. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a una entrevista con preguntas abiertas, la cual consta de 30 preguntas. Esto tomará aproximadamente 40 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los objetivos de esta investigación sus respuestas serán anónimas; si tiene alguna duda sobre este trabajo de investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Edy Mitchel Mostacero Cuzco, he sido informado (a) de que la meta de este estudio es: Análisis del programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019: estudio de caso Me han indicado también que tendré que responder una entrevista con 21 preguntas, lo cual tomará aproximadamente 40 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el trabajo de investigación en cualquier momento. Gracias por su participación.

Sí acepto

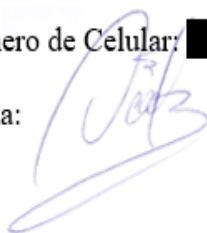
No acepto

Apellidos y nombres: [REDACTED]

DNI: [REDACTED]

Numero de Celular: [REDACTED]

Firma:



Anexo 20. Consentimiento informado del docente novel

Consentimiento informado para participantes de investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una explicación adecuada, así como su rol en ella como participantes.

La presente investigación es dirigida por el Magister Edy Mitchel Mostacero Cuzco con DNI N° 41477483, estudiante de la Universidad César Vallejo. La meta de este estudio es: Análisis del programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019: estudio de caso. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a una entrevista con preguntas abiertas, la cual consta de 30 preguntas. Esto tomará aproximadamente 40 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los objetivos de esta investigación sus respuestas serán anónimas; si tiene alguna duda sobre este trabajo de investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Edy Mitchel Mostacero Cuzco, he sido informado (a) de que la meta de este estudio es: Análisis del programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019: estudio de caso Me han indicado también que tendré que responder una entrevista con 21 preguntas, lo cual tomará aproximadamente 40 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el trabajo de investigación en cualquier momento. Gracias por su participación.

Sí acepto

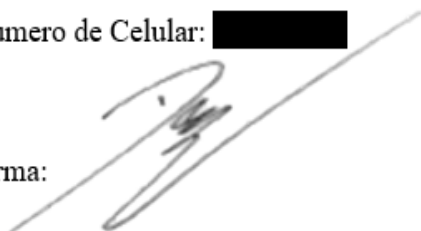
No acepto

Apellidos y nombres: [REDACTED]

DNI: [REDACTED]

Numero de Celular: [REDACTED]

Firma:



Anexo 21. Consentimiento informado del director de la institución educativa

Consentimiento informado para participantes de investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una explicación adecuada, así como su rol en ella como participantes.

La presente investigación es dirigida por el Magister Edy Mitchel Mostacero Cuzco con DNI N° 41477483, estudiante de la Universidad César Vallejo. La meta de este estudio es: Análisis del programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019: estudio de caso. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a una entrevista con preguntas abiertas, la cual consta de 30 preguntas. Esto tomará aproximadamente 40 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los objetivos de esta investigación sus respuestas serán anónimas; si tiene alguna duda sobre este trabajo de investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Edy Mitchel Mostacero Cuzco, he sido informado (a) de que la meta de este estudio es: Análisis del programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019: estudio de caso Me han indicado también que tendré que responder una entrevista con 21 preguntas, lo cual tomará aproximadamente 40 minutos.


Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el trabajo de investigación en cualquier momento. Gracias por su participación.

Sí acepto

No acepto

Apellidos y nombres: 

DNI: 

Numero de Celular: 

Firma: 

Anexo 22. Consentimiento informado del padre de familia

Consentimiento informado para participantes de investigación

El propósito de esta ficha de consentimiento es proveer a los participantes en esta investigación una explicación adecuada, así como su rol en ella como participantes.

La presente investigación es dirigida por el Magister Edy Mitchel Mostacero Cuzco con DNI N° 41477483, estudiante de la Universidad César Vallejo. La meta de este estudio es: Análisis del programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019: estudio de caso. Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder a una entrevista con preguntas abiertas, la cual consta de 12 preguntas. Esto tomará aproximadamente 30 minutos de su tiempo.

La participación en este estudio es estrictamente voluntaria. La información que se recoja será confidencial y no se usará para ningún otro propósito fuera de los objetivos de esta investigación sus respuestas serán anónimas; si tiene alguna duda sobre este trabajo de investigación, puede hacer preguntas en cualquier momento durante su participación en él.

Acepto participar voluntariamente en esta investigación, conducida por Edy Mitchel Mostacero Cuzco, he sido informado (a) de que la meta de este estudio es: Análisis del programa de inducción en los docentes noveles accesitarios a la carrera pública magisterial 2018 – 2019: estudio de caso Me han indicado también que tendré que responder una entrevista con 21 preguntas, lo cual tomará aproximadamente 40 minutos.

Reconozco que la información que yo provea en el curso de esta investigación es estrictamente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de este estudio sin mi consentimiento. He sido informado (a) de que puedo hacer preguntas sobre el trabajo de investigación en cualquier momento. Gracias por su participación.

Sí acepto

No acepto

Apellidos y nombres: [REDACTED]

DNI: [REDACTED]

Numero de Celular: [REDACTED]

Firma: 