



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Identidad docente en la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los
Olivos, 2022

AUTOR:

Nina Verastegui, Juan Carlos ([ORCID: 0000-0002-0875-0485](#))

ASESORA:

Dra. Rodríguez Rojas, Milagritos Leonor ([ORCID: 0000-0002-8873-1785](#))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Evaluación y aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ

2022

DEDICATORIA

A mis padres y hermanos por todo el esfuerzo, sacrificio del día a día y su confianza depositada en mí durante mi formación académica y en especial, en el desarrollo de esta investigación, porque ellos son la base de mi vida profesional.

AGRADECIMIENTO

A mis profesores, quiénes me acompañaron a lo largo de estos estudios que me han permitido saber conocer un poco más de los dotes del educador y el verdadero rol que tiene, el guiar a los demás por el camino del conocimiento y de la vida.

Índice de contenidos

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística	18
3.3 Escenario de estudio	19
3.4 Participantes	20
3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.6 Procedimiento	24
3.7 Rigor científico	25
3.8 Método de análisis de datos	25
3.9 Aspectos éticos	29
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	31
V. CONCLUSIONES	51

VI. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	65

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Población de estudio	20
Tabla 2. Muestra de estudio	22
Tabla 3. Etapas para la realización de la entrevista	23
Tabla 4. Frecuencias de emergencia de identidad docente	43

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1. Mapeo del sector de estudio	20
Figura 2. Arquitectura para la generación de análisis de datos	27
Figura 3. Nube de palabras más repetidas	32
Figura 4. Distribución de los términos según nodos	33
Figura 5. Nodos conglomerados por similitud de palabras	36
Figura 6. Rejilla de sentimientos por colores	37
Figura 7. Árbol de categorías por nodos en comparación con la codificación de sentimientos	38
Figura 8. Identidad docente en comparación con la codificación de sentimientos	39
Figura 9. Identidad personal en comparación con la codificación de sentimientos	40
Figura 10. Identidad profesional en comparación con la codificación de sentimientos	40
Figura 11. Mapa conceptual por codificación selectiva	42
Figura 12. Índice de emergencia de identidad docente	44
Figura 13. Triangulación de teorías	45

RESUMEN

El presente trabajo tuvo el objetivo de analizar la identidad docente en la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, 2022. De acuerdo al fin que persigue, fue de tipo básico; por su carácter, descriptivo; según su naturaleza, cualitativo; según la orientación que supone, fue una investigación orientada hacia el descubrimiento. El diseño empleado según su postura epistemológica fue la hermenéutica o interpretativa, mientras que según la perspectiva de la información que recoge, estudio de casos. La población de estudio abarcó un total de 810 personas entre 60 trabajadores y 750 estudiantes. Se extrajo a tres docentes y un administrativo a través del muestreo no probabilístico de tipo intencional. La técnica para recolectar los datos fue la entrevista, mientras que el instrumento, la guía de entrevista. El método que se usó para el tratamiento de la información fue el inductivo, mientras que el submétodo fue la textología semiótica a través del análisis de texto y sentimientos. Las técnicas para su examinación fueron la codificación, saturación y triangulación. Se concluyó que existe identidad docente en la institución en el sentido de una convivencia, educación en valores, formación basada en competencias y desarrollo de charlas motivacionales y de aprendizaje.

Palabras clave: identidad, profesional, docente, motivación, compromiso.

ABSTRACT

The present work had the objective of analyzing the teaching identity in the I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat from Los Olivos, 2022. According to the purpose pursued, it was of a basic type; by its character, descriptive; according to its nature, qualitative; according to the orientation it implies, it was an investigation oriented towards discovery. The design used according to its epistemological position was the hermeneutic or interpretive, while according to the perspective of the information it collects, case study. The studied population covered a total of 810 people among 60 workers and 750 students. Three teachers and one administrator were extracted through non - probabilistic intentional sampling. The technique to collect the data was the interview, while the instrument, the interview guide. The method used to treat all the information was the inductive, while the sub - method was semiotic textology through text and sentiment analysis. The techniques for its examination were coding, saturation and triangulation. It was concluded that there is a teaching identity in the institution in the sense of coexistence, education in values, training based on competencies and development of motivational and learning talks.

Keywords: identity, professional, teacher, motivation, commitment.

I. INTRODUCCIÓN

Con el pasar de los años, el sistema educativo ha ido cambiando y mejorando. A medida que la sociedad lo hacía, se ha ido adaptando a los nuevos modelos y necesidades de las diferentes épocas. La educación de hoy tiene que ver poco con la de hace siglos atrás, puesto que la forma de enseñanza era distinta.

En América del Norte se ha producido una reestructuración escolar del cual desprenden la descentralización de las decisiones y la competitividad entre los establecimientos educativos. A esto se añade el refuerzo de la oferta en formación profesional como el compromiso reafirmado con el giro tecnológico (OCDE (2015) citada por Cantón y Tardif, 2018). En otras palabras, lo que se busca es cumplir con políticas educativas basadas en el logro de los alumnos como en el éxito de las reformas.

Según MedeLab (2015) citado por Uribe (2015), en América Latina ha habido un cambio desde el equipamiento de las aulas virtuales y centros de cómputo, estableciendo redes de internet para las aulas. Los resultados fue el reforzamiento de prácticas docentes enfocadas en la gestión administrativa y una transformación en los procesos de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

La práctica docente representa una actividad muy valiosa y compleja que exige conocimientos de cultura general, disciplinares, de los alumnos, de las dificultades del aprendizaje, tecnologías de la información, habilidades blandas, didáctica, entre otros (Tardif y Lessard (2014) citados por Vieira, 2022). Para que un profesor pueda desarrollar todas estas competencias, en primer lugar, debe de sentirse identificado y comprometido con su profesión e institución con la finalidad de impartir una enseñanza óptima y de calidad.

La construcción de la identidad docente implica que los profesores adopten actitudes, prácticas, concepciones y estrategias que les haga atender las necesidades de los estudiantes, padres de familia y centro educativo al que pertenecen. Reconocer que tienen una ardua labor como difusores del conocimiento, en ser exigentes consigo mismos y con la malla curricular que el plantel les da, así como buscar una actualización continua y permanente en su desarrollo profesional, los convierte en referentes para sus alumnos.

Hoy en día en el Perú, tres cuartas partes de los maestros de instituciones particulares están satisfechos con su salario, opuesto a la percepción de los profesores de escuelas públicas. Esto podría deberse a que en el sector privado no hay una carga administrativa con mayor rigor, lo mismo respecta a las capacitaciones profesionales, las cuales prácticamente son costeadas por los mismos docentes, por lo que casi un 80% consideraría trabajar en colegios estatales, además por el beneficio de tener una estabilidad laboral que ahí sí existe, mientras que un 20% no lo haría por la burocracia, escaso apoyo de las familias, condiciones precarias de trabajo y corrupción (Balarín et al., 2018).

Esta investigación se ha centrado en la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, cuyo domicilio legal se ubica en los alrededores del distrito de Los Olivos, departamento de Lima de la jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02. Este colegio presenta ciertas debilidades en el aspecto pedagógico, por las que se hace necesario destacar a continuación: (1) Demora en la entrega de documentos pedagógicos e incumplimiento de los acuerdos establecidos. (2) Falta de capacitación en el manejo de técnicas, instrumentos de evaluación, recursos tecnológicos, materiales didácticos y diversos métodos de enseñanza. (3) Deficiente manejo adecuado del registro de actitudes y valores. (4) Falta de coordinación oportuna entre los profesores por áreas curriculares. (5) Ausencia de relaciones solidarias y comunicación entre algunos miembros de la comunidad educativa. (6) Falta de integración del personal docente con las actividades extracurriculares de la institución.

A partir de lo mencionado anteriormente, se puede inferir que, si la identidad docente no se encuentra a la altura de las circunstancias actuales, contribuiría en la disminución de la eficacia de su práctica, repercutiendo en el bajo desempeño de los estudiantes en capacidades básicas como la lectoescritura, comprensión lectora y resolución de problemas matemáticos.

Es por eso que en esta investigación se formuló la siguiente interrogante: ¿Cómo se presenta la identidad docente en la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, 2022?, mientras que los problemas específicos fueron: (1) ¿Cómo se presenta la identidad personal en los docentes de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, 2022?; (2) ¿Cómo se presenta la identidad profesional en los docentes de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los

Olivos, 2022?

Esta investigación es de interés para las distintas instituciones educativas públicas y privadas, investigadores y lectores en general, ya que se les brinda un acercamiento sobre la percepción que tienen una serie de actores hacia sí mismos y su centro de labores y cómo esto podría repercutir en el logro de los aprendizajes.

Su valor teórico radica en que pretende cubrir espacios poco estudiados sobre la identidad docente. Es decir, se busca complementar y enriquecer la información obtenida con la finalidad de exponer un diagnóstico sobre la forma de cómo se viene trabajando en una institución educativa, así como dar alternativas de solución a situaciones aún no percibidas.

Este trabajo permite cuestionar en términos verídicos cómo es la realidad de una institución educativa desde la postura de ciertos sujetos de estudio, por lo que se hace pertinente analizar sus testimonios en torno a la productividad y la satisfacción de los directivos, escolares y padres de familia.

Los resultados de este estudio contribuyen como una pauta de observación y valoración docente, cuyo impacto beneficiará a la generación actual y futura de profesionales de la educación, debido a que el desempeño que puedan alcanzar, podría cambiar la forma en cómo avanza la enseñanza y produce resultados favorables en la formación de los escolares.

En lo metodológico, se espera ampliar el conocimiento en cuanto a la identidad docente y ser un precedente para que otros estudios profundicen más en el tema, sirviéndose del presente trabajo y optimizando la metodología expuesta a fin de crear nuevos instrumentos o estudiar problemas similares sustanciales en la búsqueda de mejorar ciertas dificultades que atraviesa el sistema educativo.

Este trabajo se ha realizado en el marco de la “guía de elaboración de productos de investigación de fin de programa de la UCV - 2022”, las “líneas de investigación de las carreras profesionales de los programas de posgrado de la UCV - 2018”, las “líneas de acción de responsabilidad social universitaria de la UCV - 2022” y la “guía de normas APA 7ª edición - 2020”, con la intención de respetar las normas del centro de estudios, el escenario en el que se aplica el instrumento y no infringir la propiedad intelectual.

Este estudio se ha propuesto como objetivo general: Analizar la identidad docente en la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, 2022. Respecto a los objetivos específicos: (1) Analizar la identidad personal en los docentes de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, 2022. (2) Analizar la identidad profesional en los docentes de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Antes de proceder con las bases teóricas de la investigación, se optó por realizar una búsqueda de artículos académicos de tipo cualitativo, publicados en revistas científicas e indexadas en torno a la identidad docente, en el periodo 2018 al 2022 en español e inglés, y en plataformas especializadas y confiables como: Ebsco, Dialnet, Google Académico, ProQuest, Scielo, Science Direct y Scopus, de las cuales se extrajo diez trabajos comprendidos tanto en el ámbito nacional como internacional (ver anexo 3).

Andreucci y Morales (2020) en su investigación tuvieron como objetivo estudiar el proceso de construcción de la identidad docente inicial en el marco de la supervisión pedagógica durante las prácticas profesionales de los profesores en formación, desde una perspectiva intersubjetiva y dialógica. Utilizaron una metodología cualitativa de carácter descriptivo y diseño no experimental, cuyo estudio de casos se plasmó a través de una codificación selectiva de entrevistas semiestructuradas aplicadas a cuatro profesores seniors, supervisores, docentes y cuatro supervisadas en etapa de práctica profesional inicial, partícipes de un programa de formación pedagógica para estudiantes de secundaria en un centro universitario privado chileno. Los resultados señalaron que las categorías en común encontradas apuntan a la dimensión formativo - instruccional, vinculada a subcategorías didácticas, de estrategias de enseñanza - aprendizaje y disciplinares, por lo que se concluyó que existe una supervisión oportuna y pertinente que refuerza el conocimiento pedagógico y permite manejar con autoridad y rigurosidad las clases, recurriendo en algunas ocasiones a la guía especializada cuando la necesiten.

Martínez y De Ibarrola (2018) tuvieron como finalidad analizar la manera cómo los profesores que provienen de disciplinas ajenas a la educación conforman una identidad docente derivada de un triple proceso de transición. El enfoque fue el cualitativo, cuyo instrumento fue la entrevista aplicada a una muestra de doce profesores de asignatura de dos colegios de bachilleres. Los hallazgos demostraron que las transiciones hacia la docencia son complejas y que los profesores tienen antecedentes profesionales distintos y antigüedades muy diferentes en el ejercicio docente. Se concluyó que la identificación de dichos

problemas resulta pertinente para el contenido de los cursos de capacitación docente y programación de los tiempos y espacios de trabajo que requiere la mejor atención a los alumnos del nivel.

Morales y Taborda (2021) tuvieron el propósito de reconocer los alcances y principales procesos metodológicos de la investigación narrativa, además de contar con información para determinar vacíos en este campo. Para ello, se seleccionaron investigaciones centradas en las categorías de identidad docente y método biográfico narrativo. El método para el análisis de la información fue el estudio de metasíntesis, empleado para integrar y generar nuevas interpretaciones de los resultados de investigaciones cualitativas a través de la aplicación de fichas de revisión y la realización de análisis documental. Los resultados indicaron que la investigación biográfico narrativa ha permitido desarrollar conocimiento sobre la formación docente; la vida y la experiencia profesional de los profesores, sobre cómo las condiciones sociopolíticas, familiares y educativas influyen en el desarrollo personal y profesional, las concepciones sobre la buena enseñanza, la identidad docente y el saber pedagógico. Se concluyó que el proceso identitario requiere de miradas integradoras sobre los contextos que rodean al maestro, las narraciones sobre las historias propias permiten que surjan nuevas comprensiones de sí, así como en la construcción de su historia de vida.

Rodríguez y Covarrubias (2021) en su artículo tuvieron el propósito de indagar cómo se construye la identidad docente de profesores universitarios y la forma en que perciben y significan su práctica pedagógica, para lo cual utilizaron una metodología cualitativa y enfoque narrativo - biográfico. Se emplearon los relatos de vida y como herramienta de obtención de datos, la entrevista biográfica o en profundidad. Se aplicó la técnica “efecto bola de nieve”, por lo que se obtuvo una muestra de seis participantes, quienes fueron profesores de diversas carreras, cuyo requisito era que laboraban como mínimo diez años ya sea en una universidad pública o particular. Los hallazgos destacaron la importancia de la sociabilidad estudiantil entre pares, la identificación con los conocimientos disciplinares, las experiencias y oportunidades de colaboración. En conclusión, la identidad de los profesores está constituida por la internalización de distintas experiencias, creencias y actitudes, parte fundamental de estas son la elección de

carrera y la trayectoria universitaria.

Vanegas y Fuentealba (2018) en su artículo tuvieron el objetivo de modelizar las relaciones entre los procesos de construcción de la identidad profesional docente y de profesores de ciencias en formación que realizan prácticas pedagógicas tempranas, progresivas y continuas. El estudio fue de naturaleza cualitativa con cuatro profesores que realizaban prácticas pedagógicas de diferentes niveles de formación: práctica inicial de primer año, práctica intermedia I de segundo año, práctica intermedia II de tercer año, y práctica profesional de último año de formación. Se realizó una entrevista de manera individual a cada uno de los participantes, se desarrolló una mesa reflexiva, se hizo una entrevista grupal y finalmente, una entrevista de recuerdo estimulado a cada docente. Se encontró que la identificación y la identización tienen una relación inversamente proporcional a lo largo de la formación, por lo que se concluye que ambos procesos reflexivos se pueden dar de manera simultánea, lo cual supone desafíos a los momentos y modalidades de prácticas que proponen los programas de formación de profesores.

Achilie et al. (2020) tuvieron como finalidad analizar la identidad del profesorado universitario de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en la Pontificia Universidad Católica del Ecuador - Esmeraldas. El estudio fue de corte cualitativo y tipo descriptivo, mediante el cual se ejecutaron entrevistas semiestructuradas dirigidas a siete académicos que se desempeñaron bajo una contratación laboral de jornada completa y parcial en las carreras de Contabilidad y Auditoría, Administración, Computación y Sistema en la PUCESE - Esmeraldas (Ecuador). Los resultados reflejaron que los roles profesionales del docente están enfocados a la práctica como su señal de identidad principal y luego está la faceta investigadora, ambas formando parte de su labor académica. Se concluyó que la identidad del docente se construye a través del tiempo y que su formación debe ser permanente como una condición fundamental para su buen ejercicio profesional.

Aristizábal (2019) tuvo el objetivo de explorar el desarrollo del ámbito personal del profesor para el fortalecimiento de la identidad profesional docente. El paradigma utilizado fue el cualitativo desde la perspectiva socio - crítica y naturalista - interpretativa, para lo cual se implementó un modelo de intervención

docente con la aplicación de varios instrumentos como autobiografías, entrevistas y diarios personales a once profesores del programa de Licenciatura en Química de la Universidad Distrital Francisco José de Caldas (Bogotá - Colombia), que iniciaban su práctica profesional docente. Entre los resultados obtenidos, el más resaltante fue la conformación de una comunidad de desarrollo profesional que se reconoció bajo una misión en la que los profesores en formación inicial se involucraron emocional y cognitivamente, por lo que se concluyó que hubo un escenario enriquecedor en el que los docentes se reconocieron a sí mismos al identificar las cualidades personales y profesionales que tenían, así como las habilidades que debían mejorar.

Falcón y Linares (2019) en su investigación tuvieron el objetivo de ampliar la comprensión del proceso de construcción de la identidad docente en sus inicios en la Facultad de Educación de la Universidad de Zaragoza. Se diseñaron dos procesos cualitativos para la obtención de datos. Para el primero, un estudio comparativo de relatos, por el cual se formaron tres grupos de estudiantes de 1º de los grados en Maestro de Educación Infantil y Primaria mediante muestreo intencional. Para el segundo, un estudio de caso por lo cual durante un semestre se aplicó un programa de intervención orientadora. Entre los resultados, destacó el un grupo participante que trabajó con el portafolio, el cual era consciente del proceso de su fortalecimiento de identidad profesional. Las conclusiones apuntaron a la necesidad de que los estudiantes asuman un rol activo respecto a su identidad profesional desde su entrada en la facultad.

Madueño y Márquez (2020) en su artículo tuvieron como finalidad el comprender qué cualidades de la práctica profesional favorecen la formación de la identidad docente de estudiantes de la carrera de educación primaria. La investigación fue cualitativa. Se aplicó la técnica de grupo focal y el instrumento de la guía de instrumento a dos grupos focales de un total de 15 estudiantes de Licenciatura en Educación Primaria de una universidad pública de Madrid, España, cuyas edades comprendían entre los 20 y 24 años. A partir de los resultados, se destacó que la práctica profesional favorecía al desarrollo de la identidad docente desde funciones relacionadas con la observación, apoyo e impartición de clases. Dichas funciones cobraron significado cuando el estudiante se involucraba en la acción docente y reflexionaba sobre la práctica desarrollada.

Se concluyó que las prácticas profesionales constituyen una importante ruta para conformar la identidad docente durante la formación inicial del futuro profesor, para ello es necesario involucrarse en el ejercicio y asumir la identidad como un proceso dinámico que se construye desde la experiencia.

Otondo et al. (2021) tuvieron el objetivo de describir los episodios que condicionaron las trayectorias individuales y profesionales del profesorado principiante de educación especial titulados en una universidad chilena. La metodología utilizada fue de corte cualitativa y el método, biográfico narrativo. Se consideraron estudios de casos cruzados y entrevistas semiestructuradas con la técnica de análisis de incidentes críticos a una muestra de 23 profesoras principiantes de la región de Bio Bio, Chile. Los resultados mostraron incidentes críticos prototípicos con estrategias de resolución débilmente eficientes que interpelan a la formación y permiten entender los cambios producidos en las trayectorias laborales que han ayudado a tomar nuevos rumbos personales y profesionales. Se concluyó que comprender los aspectos que han desarrollado la identidad profesional docente proporcionan elementos que resultan relevantes para la formación futura del profesorado de educación especial, enriqueciendo recíprocamente la teoría y práctica.

Para entender lo que es la identidad docente, es necesario profundizar en lo que significa la identidad. Hirsch (2013) citado por González et al. (2019), la señala como un proceso dinámico y activo que sirve para asumir la idea de uno mismo y de las representaciones que se construyen dentro de la interdependencia en torno a la sociedad y cultura de la que pertenecen, teniendo al sujeto como un protagonista importante.

Castells (1997) citado por Rojas (2004) menciona que la identidad es la transición de construcción de individualización atendiendo un atributo cultural al que se le da prioridad por sobre el resto de las fuentes. Desde esta perspectiva, existen tres orígenes para tal proceso: identidad legitimadora, de resistencia y proyecto. Cada una será explicada a continuación.

El mismo autor señaló que la identidad legitimadora se forma a partir de la interiorización de los materiales que contribuyen las instituciones dominantes como las iglesias, sindicatos, cooperativas, partidos, entre otros, prolongando la dinámica del Estado y el arraigo de las personas. Ello va a facilitar el surgimiento

de identidades semejantes según su entorno, democracia, política y transformación social.

Castells (1997) citado por Rojas (2004) indicó que la identidad de resistencia se genera a partir del rechazo y defensiva por imposición de ciertas formas de vida impuestos por algunas instituciones ideológicas predominantes, donde se revierten los juzgamientos de los valores y se refuerzan los límites de la fuerza, mientras que la identidad proyecto se concreta a partir de la construcción de una nueva posición o proyecto de vida, basado en una identidad oprimida, pudiendo expandirse a través de la transformación de las estructuras sociales.

Balleux (2009) y Balleux y Pérez (2013) citados por Martínez y De Ibarrola (2018), refirieron que Erikson (1959) señaló que la transición es un paso importante para la construcción identitaria y un componente indisociable de los seres humanos. Es la transposición que permite analizar los diversos cambios que se dan en la sociedad a través del espacio y tiempo. También puede darse como intermediario entre dos estados, situaciones y no necesariamente en los factores mencionados.

A lo dicho se suma el dominio de nuevas competencias profesionales y el compromiso por ejercer un oficio maneja el hecho de que un educador no puede dejar de aprender a medida que vaya adquiriendo nuevas competencias para dominar su profesión (Amariya y Mukamuera (2005) referidos por Lanèelle (2011), citado por Martínez y De Ibarrola, 2018).

Marcia (1966) citada por Vera y Valenzuela (2012), indica que la formación de la identidad puede ser entendida a través del paradigma de su status, al considerar el entrecruzamiento de dos dimensiones como la exploración y el compromiso, el cual da lugar a la formación de cuatro momentos. Estos son: (1) Etapa de la identidad realizada, que es la exploración y compromiso asumido con resultados adaptativos asociados al logro. (2) Etapa de la identidad en moratoria o demorada, dónde hay presencia de la exploración, pero no compromiso en una constante búsqueda en plena incertidumbre. (3) Etapa de la identidad enajenada, en la que no hay exploración personal, pero sí un compromiso ajeno asociado con el pensamiento conservador y rigidez. Finalmente, (4) la etapa de la identidad difusa, en la que no hay exploración, ni mucho menos compromiso. Se asocia con la apatía y el distanciamiento emocional.

Si bien la formulación considera etapas secuenciales como explicación de la transición de las identidades, se asocia más a los rasgos, características o cualidades que las personas pueden asumir en diversas situaciones. La educación juega un rol importante en la formación de la identidad. Desde este enfoque se entiende como el esfuerzo por educar al ser humano para que se sienta parte de la sociedad.

La teoría soporte de este estudio fue el constructivismo sociocultural sostenido por Vigotsky (1989), quien citado por Córdoba (2020), plantea que las personas construyen significados a partir de las relaciones con su entorno y su interacción con sus semejantes de manera intencionada.

Wertsch (1991) citado por Córdoba (2020) señala que existen dos tesis que aportan a la perspectiva constructivista sociocultural de Vigotsky (1989): (1) Método genético o evolutivo, estudio del desarrollo de los procesos psicológicos a partir del análisis del desarrollo, orígenes y transformaciones genéticas con el fin de entender su significado. (2) Doble origen social del funcionamiento mental, el cual considera la vida social, interacciones entre los individuos y actividades culturales.

La teoría del constructivismo sociocultural intenta integrar el pensamiento y el lenguaje en el aula para poder comprender cómo se desarrollan el proceso de aprendizaje de los escolares (Córdoba, 2020). En ese sentido, se hace hincapié en cómo los docentes pueden establecer cierta relación con los estudiantes para llevar a cabo una construcción colectiva del conocimiento.

Gutiérrez (2004) citado por Córdoba (2020) indica que la participación en un contexto social brinda oportunidades a las personas en el desarrollo del intelecto y adquisición de conceptos científicos, los cuales son interiorizados y utilizados para atender demandas sociales y regular sus conductas. Esta concepción refiere que el aprendizaje tiene que ver con las experiencias, integración de saberes, el lenguaje, sentido y el medio social con el que se relacionan.

Según Carrasco et al. (2019), la identidad basada en la vocación tiene su origen en un conjunto de normas y valores influenciados por creencias y actitudes religiosas y morales que se remontan a las épocas en que la Iglesia gestionaba en gran medida la educación. Desde que los estados se hicieron cargo, el

profesorado es un apóstol y funcionario a la vez, ya que ha mantenido esas funciones por vocación.

La identidad docente es entendida como un proceso continuo y abierto que implica la interpretación y reinterpretación acerca de las creencias de un sujeto sobre la enseñanza y cómo se manifiesta en su puesta en práctica, sentimientos de pertenencia y experiencias de aprendizaje (Dassa & Derose, 2017).

Zeichner (1993 y 1999), Kelchtermans (2001) y Maroy (2001 y 2005) citados por Galaz (2011), sostienen que existen al menos tres modelos profesionales de base para la identidad docente: técnico, práctico - reflexivo y crítico - reflexivo. El modelo técnico, también llamada de "competencia" es entendido como el conjunto de acciones posibles de ser observadas y que son efectivas al momento de medir o evaluar los logros. En ese sentido, el profesor asume un rol pasivo en el diseño de programas y estrategias educativas.

El modelo práctico - reflexivo sostiene que los docentes no sólo implementan teorías o soluciones, sino que interpretan y construyen sus conocimientos, lo cual les permite actuar de manera creativa y asumir un rol protagónico dentro de su institución (Schön (1983) citado por Galaz, 2011).

Zeichner (1993 y 1999) y Kelchtermans (2001) citados por Galaz (2011) indican que el modelo crítico - reflexivo es una práctica social que abarca en develar los supuestos de los programas e implementación de las estrategias que favorezcan en el desarrollo de posiciones constructivas ante los conocimientos y condicionamientos de la sociedad.

Según Jara y Mayor (2019), la identidad docente se ve influenciada por la experiencia de vida personal como profesional del profesor, donde el compromiso con el entorno social permite cumplir con su buen desempeño y en consecuencia, buenos resultados en el logro de los objetivos institucionales. La socialización y ejercicio docente genera formas de ver y actuar positiva o negativamente, lo cual acostumbra a configurar una identidad determinada.

Identidad docente es la identidad de un individuo que se desempeña en un área de trabajo en el rubro educativo. Dicha transformación es única y no puede ser sustituida, ya que se crea y evoluciona constantemente de acuerdo a las circunstancias de cada época. Desde una mirada holística, permite recoger ciertas dimensiones que conforman al individuo como persona y profesional (Olave,

2020).

El mismo autor refiere a la identidad personal como el conjunto de condiciones dadas por la continuidad psicológica entre distintas etapas personales en relación a la persistencia temporal.

Para Bajardi (2015), la identidad personal es un conjunto de condiciones que permite a las personas reconocerse como seres humanos diferentes a otras especies. El desarrollo de la identidad es intersubjetivo y considerado como un proceso interpretativo de cada individuo, ya que su construcción es continua.

La identidad personal consiste en determinar qué hace un individuo por sí mismo. Engloba la autopercepción de cómo uno se ve, por lo que representa la identificación irrepetible y única que tiene uno a lo largo de su vida (Córdoba y Quintana, 2019).

El desarrollo de la identidad personal depende mucho del efecto que se da con la realidad y los modos de entenderse a sí mismo como al entorno. Se consolida cuando cada maestro descubre sus ideas básicas y emergen sus motivaciones, intereses y valores para evolucionar y construir su propia línea de afirmación (Medina (1998) citado por Mieles et al., 2019).

Para Mieles et al. (2019), la motivación es aquello que anima e impulsa a desarrollar el trabajo educativo. El interés es aquello que apasiona al individuo, sean o no estímulos o recompensas. Los valores son los principios que guían el comportamiento del docente y su relación con su centro de labores.

Para Viseu et al. (2016), citados por Roa y Fernández (2020), señalan que la motivación es la forma en cómo los docentes se comportan en relación a su labor, el cual puede intervenir en el proceso de enseñanza - aprendizaje y afectar la calidad educativa.

Según Guilar (2009) y Bruner (1981) citados por Roa y Fernández (2020), la motivación puede estar dirigida por un componente interno o genético y externo, el cual tiene que ver con las necesidades de los individuos, aprendizajes, capacidades cognitivas, actitudes, deseos, etc.

La Real Academia Española (2021) define al interés como la inclinación del individuo hacia un objeto, persona, narración, etc. En ese sentido, el interés es otorgar cierta valoración a algo o alguien. En el campo educativo, sería las ganas que tienen los docentes por hacer bien su labor y en el caso de los estudiantes,

de aplicar los conocimientos aprendidos para aprobar las evaluaciones.

Roa y Fernández (2020) relacionan al interés con la preparación técnica del profesorado, participación, preparación, búsqueda de apoyo por las autoridades y condiciones de trabajo. En otras palabras, el interés es mostrar todo tipo de preocupación por crecer profesionalmente, estar involucrado con el aprendizaje de los escolares y tener un plan de contingencia ante eventuales desastres o problemas dentro de la institución.

Brazón (2003) citada por Fresno (2017), menciona que los valores son significados compartidos que adquieren los fenómenos para los distintos sujetos en el contexto de la práctica y sociedad determinada, que regulan comportamientos en función de propósitos de carácter histórico y cultural.

Montuschi (2010) citado por Fresno (2017) indica que los valores son las creencias de las personas o un conjunto de individuos acerca de lo que consideran como importante en la vida, tanto en lo que es ético o no. Se adquieren a temprana edad a través de la socialización y se amplían con el acceso a la educación y medios.

Según Olave (2020), la identidad profesional es el conjunto de hábitos que una persona ha desarrollado en su ámbito laboral. Abarca su experiencia laboral y define en mayor parte su identidad personal.

Pérez y Martínez (2018) sostienen que para la construcción de la identidad profesional intervienen aspectos familiares como educativos, los cuales repercuten directamente en los primeros momentos de la formación docente.

Según Dubar (2005) citado por De Souza y Martín (2020), la identidad profesional se forma en paralelo con otros roles que los seres humanos asumen en toda sociedad. Está influenciada por otros procesos como la modalidad de la capacitación del individuo y las especificidades de la labor.

La identidad profesional puede abordarse desde la referencia del hacer, que es la práctica docente; deber ser, que agrupa los retos, funciones y deberes en torno a las demandas del contexto, la comunidad y el proyecto país. De la misma emergen ciertas características como la vocación de servicio, las competencias pedagógicas y las relaciones interpersonales (Mieles et al., 2019).

Los mismos autores definen a la vocación como aquella acepción que tiene todo individuo con su profesión. Es la necesidad por crecer en su proceso

formativo para así mejorar en su desempeño y entrega. En esta parte, juega un rol importante la actualización permanente.

La capacitación docente es el programa continuo que requiere ser constante y que contribuye en el autoaprendizaje y a dar solución a diversas situaciones que puedan presentarse a todo profesional de la educación (González, 2021).

La vocación según Poyato (2017) es la pasión por saber y lograr el conocimiento, teniendo en cuenta las realidades del entorno. Esto se puede observar con los requerimientos de las familias y la sociedad con los profesores como el solicitar nuevas funciones para el desarrollo de una clase y excelencia en la enseñanza.

Según Sánchez (2003) citado por Mimbela (2020), la vocación implica sensaciones como incertidumbre, miedo, especulaciones o motivos personales que pueden desviar a un aspirante a estudiar su profesión. Este proceso es importante y complejo en el que uno debe contar con apoyo familiar y tomar una decisión.

Las competencias pedagógicas son las habilidades y destrezas que uno debe de poseer para su desarrollo profesional. Por último, las relaciones interpersonales son la capacidad de comunicarse asertivamente con los demás. En el caso de un maestro es con sus pares, directivos, padres de familia y alumnos (Mieles et al., 2019).

Por competencias pedagógicas se entiende a la especialización de las competencias intelectuales, las cuales surgen como elemento integrador para seleccionar los conocimientos acertados para determinados fines a partir de una gama de posibilidades (Smarandache y Leyva (2018), Şahin y Yiğider (2014), Ye (2014), Segura et al. (2016) y Acuña (2017) citados por Álvarez et al. (2020).

Castellanos et al. (2005) citados por Aguiar y Rodríguez (2018) definen a las competencias pedagógicas como aquellas que permiten a todo profesional de la educación el solucionar los problemas inherentes al proceso de la enseñanza y aprendizaje en correspondencia a sus funciones y contexto con la finalidad de promover el desarrollo integral de los escolares.

La relación interpersonal estimula la acción entre dos o más personas en el proceso de intercambio de información en distintas áreas, enfoques y conceptos

(García (2013) citado por Londoño y Mejía (2021). Esta interacción recíproca contribuye en el esfuerzo para establecer una comunicación agradable, plural y mutua para promover una convivencia pacífica y sana.

Freitas (2007), Greenberg & Goldman (2008), Hicks y Hiscks (2008) y Nussbaum (2008) citados por Sirvent y Villa (2018) sostienen que las relaciones interpersonales hoy en día se caracterizan por estar sometidas a singularidades de la sociedad y a ciertas condiciones dinámicas relacionadas a los estilos de expresión de emociones y sentimientos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es una consecuencia de la narrativa coherente entre la pregunta de investigación, objetivos, fenómeno de interés, literatura preexistente y justificación. Estos componentes están integrados de tal manera que su relación muchas veces sugiere la forma a conducir un estudio (OAR, 2020).

De acuerdo al fin que persigue, este trabajo fue de tipo básico, también llamada puro o fundamental, ya que se desarrolla con la intención de producir nuevos conocimientos en la búsqueda de construir teorías. Según Esteban (2018), ésta se caracteriza por su precisión al describir la situación tal como es para explicar un fenómeno particular y descubrir leyes universales o generales.

Según su carácter fue descriptivo, el cual utiliza criterios sistemáticos que permiten describir la estructura o el comportamiento de fenómenos particulares, proporcionando información sobre sus características (Guevara et al., 2020).

Según su naturaleza fue cualitativo, porque se basó en obtener información que no fue posible ser cuantificada, sino que se sostuvo en torno a observaciones y hechos similares a partir de una perspectiva subjetiva y poco controlable. Maldonado (2019) lo define como aquella investigación que pretende interpretar y comprender los datos recopilados, cuya perspectiva es holística y no permite un análisis estadístico.

Según la orientación que supone, fue una investigación orientada hacia el descubrimiento, cuyo objetivo fue el de crear nuevos conocimientos a través de la exploración de hechos concretos en su contexto complejo, diferenciado y real (Ruiz (2012) citado por Rodríguez, 2017).

El diseño del estudio es el uso de procedimientos, protocolos y pautas basados en la evidencia que brindan las herramientas y el marco para realizar un trabajo. Se relaciona con la orientación filosófica del estudio, debido a que impulsa las decisiones metodológicas del investigador (Majid, 2018).

El diseño de este trabajo según su postura epistemológica fue de concepción hermenéutica o interpretativa, ya que se sostiene desde el punto de vista del investigador. Según Agazzi (2020), su propósito es otorgarle un significado a determinadas proposiciones o enunciados que surgen de la

complejidad del lenguaje o de la distancia entre el intérprete y el objeto de estudio.

Según la perspectiva de la información que se busca obtener, fue un estudio de casos, que es la forma de investigación con entidad propia. Se encarga de comprobar o ilustrar un fenómeno que no es claro dentro de un contexto singular y complejo (Yin (1984) citado por Chaverra et al., 2019). Dentro de estas situaciones, los individuos estudiados asumen obligaciones y responsabilidades, con las que el investigador puede interferir.

3.2 Categorías, subcategorías y matriz de categorización apriorística

Para Bilbao y Escobar (2020), la categorización es una acepción que abarca componentes, características y criterios comunes que están relacionados entre sí. Se constituye a través de categorías como subcategorías, las cuales desprenden del planteamiento del problema, objeto de investigación.

Las categorías son aquellas expresiones que describen características, valores, lenguajes, símbolos, actitudes y comportamientos reales de los sujetos, mientras que las subcategorías son los aspectos o micro aspectos que las detallan. Estas pueden ser apriorísticas, ya que son construidas antes del proceso de recopilación de los datos (Martínez (2006) citado por Tamayo, 2020).

En ese sentido, se optó por estudiar la identidad docente, entendida como la identidad de un individuo que se desempeña en un área de trabajo en el rubro educativo. Dicha transformación es única y no puede ser sustituida, ya que se crea y evoluciona constantemente de acuerdo a las circunstancias de cada época. Desde una mirada holística, permite recoger ciertas dimensiones que conforman al individuo como persona y profesional (Olave, 2020).

El mismo autor refiere que identidad personal es definida como el conjunto de condiciones dadas por la continuidad psicológica entre distintas etapas personales en relación a la persistencia temporal, mientras que la identidad profesional es el conjunto de hábitos que una persona ha desarrollado en su ámbito laboral. Abarca su experiencia laboral y define en mayor parte su identidad personal.

Una vez escogido el ámbito temático en el que se va a trabajar, se empezó a evaluar su consistencia, coherencia y conexión lógica en un cuadro conocido

como matriz de categorización apriorística (ver anexo 1), donde se describen las directrices y componentes fundamentales de la investigación, empezando por la relación y concordancia entre problemas y objetivos hasta la proposición de las categorías a medir (Giesecke, 2020).

En consonancia con las categorías abordadas, también existen categorías emergentes o nuevas, definidas por Cardona y Trejos (2020) como aquellas que no han sido contempladas en el diseño investigativo, ni mucho menos vislumbradas en el instrumento de estudio.

Para poder encontrar dichas categorías o tópicos, primero se hace necesario realizar las entrevistas, transcribirlas literalmente y agrupar por citas o fragmentos las opiniones en torno a ideas o patrones en común (Negro et al., 2020). Estas serán detalladas más adelante en el abordaje de resultados y discusión.

3.3 Escenario de estudio

Bernal (2016) refiere que el escenario de estudio es una situación social que integra personas, objetos e interacciones sociales a los cuales accede el investigador para recopilar información a través de los relatos de los sujetos donde se analiza la situación del problema.

El escenario de estudio fue la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, la cual nació en el 2008 en la calle 53, manzana BBB 2, lote 43, urbanización La Floresta de Pro en el cruce de la avenida Cordialidad con la avenida Los Próceres en el distrito de Los Olivos. Es un colegio particular mixto perteneciente a la Unidad de Gestión Educativa Local N° 02 (UGEL 02) del Rímac. Funciona sólo en el turno mañana y cuenta con tres niveles educativos: inicial, primaria y secundaria.

La misión de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos es formar estudiantes investigadores y creativos a través del desarrollo de competencias básicas y útiles para el desarrollo de sus habilidades y capacidades, mientras que su visión es ser líder y referente en la educación escolar por su excelencia y capacidad de innovación científica y tecnológica. Los valores que se practican dentro del centro educativo son el respeto, la honestidad, responsabilidad, tolerancia, compañerismo, perseverancia y liderazgo (Colegios

Monserrat, 2018).

Figura 1.

Mapeo del sector de estudio



Nota. Tomado de Google (s.f.).

3.4 Participantes

Robles (2019) define a la población como el objeto de estudio o conjunto total de los elementos de interés, mientras que a la muestra como un subconjunto, porción o parte de la población. Para el 2022, la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos contó con una población de 810 personas entre 60 trabajadores y 750 estudiantes de ambos géneros distribuidos en 6 aulas para el nivel inicial, 13 para primaria y 11 de secundaria (ver anexo 18).

Tabla 1.

Población de estudio

Condición	Personal	Nivel de educación			Población
		Inicial	Primaria	Secundaria	
Escolar	Estudiantes	120	330	300	750
Laboral	Docentes	6	18	18	42
	Auxiliares	6	1	1	8
	Administrativos	-	-	-	6
	Servicios	-	-	-	4
				Total	810

Nota. Tomada de nómina de personal y matriculados.

Para definir cuan representativa puede ser una muestra, es necesario definir bien los criterios de selección y sobre todo, la técnica de muestreo apropiada. Keung et al. (2020) indica que los criterios de selección, también llamados de elegibilidad, se determinan durante la planificación del estudio, teniendo en cuenta sus objetivos. Deben ser lo suficientemente estrechos para garantizar la validez del trabajo, pero lo suficientemente amplios para permitir la generalización de los resultados a partir de los sujetos escogidos.

Patino & Ferreira (2018) definen a los criterios de inclusión como las características clave de la población objetivo que los investigadores utilizan para responder al problema de investigación como sus características demográficas, clínicas y geográficas. Por el contrario, los criterios de exclusión son las características de los posibles participantes del estudio que cumplen con los criterios de inclusión, pero que presentan características adicionales que podrían interferir con el éxito del estudio o aumentar su riesgo de un resultado desfavorable. Estos criterios incluyen características de los individuos elegibles que hacen que sea muy probable que se pierdan durante el seguimiento, como el faltar a las citas programadas para recopilar los datos, proporcionar datos inexactos o que tengan comorbilidades que podrían sesgar los resultados del estudio o aumentar el riesgo de eventos adversos.

Entre los criterios que posibilitaron la inclusión de los participantes fueron que sean profesores del periodo escolar 2022 con más de un año de servicios en la institución y de cada uno de los diferentes niveles educativos, así como al representante de la misma. Los trabajadores que no cumplan con estos requisitos no fueron tomados en cuenta.

La unidad de análisis de este estudio agrupa a todos los docentes y administrativos de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos. Pushkar (2018) menciona que la unidad de análisis es la unidad primaria de muestreo tratada para la evaluación y recopilación de los datos.

En cuanto al muestreo, es citado por Bhardwaj (2019) como un procedimiento para seleccionar una muestra de individuos de un gran grupo de población para ciertos propósitos. En este caso por tratarse de un estudio de índole cualitativo, se eligió por criterio del autor a los sujetos que puedan aportar información relevante.

En tal sentido, se utilizó el muestreo no probabilístico, referido por Hernández y Carpio (2019) como aquel grupo en el que se selecciona a los sujetos de una población utilizando criterios específicos para buscar su posible representatividad y homogeneidad.

La técnica de muestreo utilizada para extraer la muestra fue intencional o de conveniencia, señalada como aquella en donde se establece una muestra basada en el juicio subjetivo del investigador. Según Hernández y Carpio (2019), este método consiste en incluir grupos aparentemente típicos con ciertas características de interés o convocatoria abierta que son accesibles o acuden voluntariamente para ser partícipes del estudio hasta alcanzar el número necesario para formar una muestra.

Como muestra se escogió sólo a cuatro trabajadores de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos (ver anexo 23), conformado por tres docentes de los distintos niveles educativos y el director, este último para poder confirmar la veracidad de las respuestas obtenidas y otorgar confiabilidad a la investigación.

Tabla 2.

Muestra de estudio

Características	Cantidad
Docente	3
Director	1
Total	4

Nota. Elaborado por juicio intencional del investigador.

Por ser un trabajo de índole cualitativo, los participantes son llamados informantes clave. Según Galeano (2020), un informante es un interlocutor competente cultural y socialmente porque conoce y participa de la realidad que es el objeto de estudio. Es aquella persona capaz de reflexionar sobre su existencia, demuestra el interés por transmitir sus recuerdos y experiencias para ponerlas a disposición del proyecto. En esta ocasión, se contó con cuatro informantes clave.

3.5 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica de este estudio fue la entrevista, definida por Arenal (2019) como un diálogo estructurado y directo con el propósito de obtener del participante sus

pensamientos, actitudes, creencias, motivaciones, experiencias o situaciones en relación a un tema particular.

Según Zienkowski (2017), la entrevista es un espacio de valoración y exploración de las posiciones personales para la creación de bucles reflexivos o de aprendizaje, donde el entrevistador y el participante intentan fijar su realidad social.

Davies & Harré (1990) citados por Perera (2020), sostienen que la entrevista es un proceso discursivo por el cual el “yo” se ubica en una conversación entre participantes observables y subjetivamente coherentes a líneas argumentales producidas en una interpretación del mundo que les rodea.

Tabla 3.

Etapas para la realización de la entrevista

N°	Objetivos
I	<ul style="list-style-type: none"> (1) Se elige el informante clave que cumpla con los requisitos de selección de muestra y población. (2) Se contacta con el informante y agenda una fecha. (3) Se preparan los instrumentos a utilizar para el día de la entrevista.
II	<ul style="list-style-type: none"> (1) Se asiste a la entrevista agendada. (2) Se realiza la entrevista de acuerdo a las siguientes partes: <ul style="list-style-type: none"> Presentación y explicación de aspectos generales <ul style="list-style-type: none"> (1) Se procede a saludar al informante para que pueda entrar en un ambiente agradable y cómodo. (2) Se le explica el motivo de la entrevista como los objetivos de la investigación. (3) Se le solicita al informante su consentimiento para autorizar la aplicación de la entrevista. Se le indica que tiene derecho a retirar declaraciones que considere sensibles. (4) Se le explica que no hay respuestas buenas ni malas, sólo son opiniones que pueden representar a muchas personas que quizás piensan de la misma manera. Desarrollo <ul style="list-style-type: none"> El informante llena en el instrumento los datos solicitados y responde las preguntas descritas. Finalización <ul style="list-style-type: none"> Al terminar de responder las preguntas, se le solicita al entrevistado firmar y coloca su número de DNI en la última hoja del instrumento, según lo indica el documento.
III	Se le agradece al entrevistado por la disponibilidad de su tiempo.

Nota. Adaptado de Colca (2018), González (2020) y Ramos (2018).

Para la realización de la entrevista, el investigador asume el rol de *rapport*, que es el grado de flexibilidad, compenetración, empatía y aceptación con el entrevistado con la intención de establecer una conversación entre iguales y generar un buen clima. Se da a través de un buen manejo de las emociones y una comunicación asertiva y efectiva por parte del entrevistador (Taylor y Bogdan (1992) citados por Charry, 2017).

Durante la entrevista se debe buscar apertura de opinión y crítica. No se debe censurar ni inducir al sesgo, ni mucho menos interrumpir las intervenciones de los entrevistados, a menos que dejen de aportar a las preguntas formuladas o por repetición o abandono del tema (Ramos, 2018).

El instrumento de recolección que se utilizó fue la guía de entrevista, herramienta en la cual según Arenal (2019), se plasman los tópicos que se abordan en el encuentro. Debe ser elaborada a partir de los objetivos de estudio e incluir una introducción donde se dará a conocer al informante el propósito de la entrevista, su estructura temática y los alcances que se desea obtener (ver anexos 7 y 8).

Según Turner & Hagstrom (2022), todo investigador puede optar por emplear un proceso de revisión iterativo a su estudio, en el que una serie de especialistas externos puedan proporcionar comentarios y sugerencias constructivos. En esta ocasión se buscó la evaluación y verificación del instrumento para su posterior aplicación.

Ruiz (2002) y Escobar y Cuervo (2008) citados por Rojas et al. (2019), sostienen que el juicio de expertos es la vía más usada para determinar la validez de contenido. Por eso, en esta investigación se consideró a siete especialistas (ver anexos 10 y 11), cuyo grado académico mínimo sea el de maestría, con conocimientos afines al campo de estudio y años de experiencia en el área educativo y académico, destacando siempre su retroalimentación y el aporte de sus conocimientos a este estudio.

3.6 Procedimiento

Se solicitó una carta de presentación en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, la cual fue entregada a la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos con la finalidad de solicitarles permiso para la realización

de la investigación en su sede (ver anexo 12). Una vez sido autorizado, se les expidió una constancia para la aplicación del instrumento (ver anexo 13), así como se les pidió llenar la información requerida en el documento de autorización para publicar su identidad en los resultados (ver anexos 14 y 15).

Luego, se buscó a tres docentes y un administrativo para invitarles a formar parte del estudio, por lo que se les detalló sobre el tema a desarrollarse como de la función que tendrían como informantes clave durante el proceso. Al aceptar, se les entregó la declaración del consentimiento informado, el cual hacía hincapié en la confidencialidad de las respuestas como su uso académico, el cual debían de firmar para formalizar su participación (ver anexo 20). Finalmente, se procedió a realizar las entrevistas en varias sesiones de acuerdo a la disponibilidad de cada uno de los colaboradores.

3.7 Rigor científico

Según Schettini y Cortazzo (2015), el rigor científico es el uso racional y metódico de los datos, por lo cual en todo análisis cualitativo se emplean los aspectos de confiabilidad, credibilidad, confirmabilidad y transferibilidad.

Según Gallardo (2017), la confiabilidad hace recurso de la dependencia como la utilización de fuentes teóricas y humanas como fundamento. La credibilidad sirve para esclarecer dudas o interrogantes que se presenten en el estudio, por lo que se hizo uso de transcripciones textuales de las respuestas de los sujetos de estudio. En cuanto al aspecto de la confirmabilidad, esta se da cuando los resultados se confirman mediante los datos obtenidos tras la aplicación de diferentes criterios.

La transferibilidad se basa en la búsqueda de teorías y diseño del instrumento de recolección de los datos que se hace minuciosamente hasta llegar a los resultados (Hernández y Mendoza, 2018).

3.8 Método de análisis de datos

El análisis cualitativo de los datos es una concepción amplia que aporta significado a una serie de informaciones que incluyen una amplia gama de materiales como datos conversacionales, imágenes, observaciones y datos no estructurados, semiestructurados o estructurados (Anfara et al. (2002) citados por

Lester et al., 2020).

De hecho, el análisis cualitativo de los datos implica varias cosas, ya que está alineado con una metodología particular, perspectiva teórica, tradición de investigación y/o campo (Lochmiller & Lester, 2017).

Al respecto, Elo & Kyngäs (2008) citados por Assarroudi et al. (2018), sugieren emplear métodos sin restricciones para analizar el contenido de los discursos. Después de realizar la matriz de categorización como el diseño instrumental para la recopilación de los datos durante el proceso de estudio, se estableció que el desenvolvimiento de algunas categorías implica el uso de una serie de pasos a partir de lo inductivo.

A partir de lo referido, el método que se empleó para el tratamiento de la información fue el inductivo, el cual hace referencia a un proceso que va de lo individual a lo general, pues parte de la observación y exploración de una serie de hechos o acciones concretas para llegar a una resolución o conclusión (Hernández y Mendoza, 2018).

Según Zienkowski (2017), se debe prestar atención a la reflexividad, motivo por el cual se debe de prestar atención a la verdad de los datos, producto dinámico del contexto en el que se inserta la entrevista. Es a partir de esta idea que se empieza con la transcripción de los discursos.

Según Denzin (2001) y Blommaert (2005) citados por Perera (2020), las transcripciones son objetos discursivos congelados en el tiempo que con la ayuda de la tecnología cumplen con la finalidad de ser usados para una lectura de la cosmovisión, reflexión y autoanálisis del entrevistado.

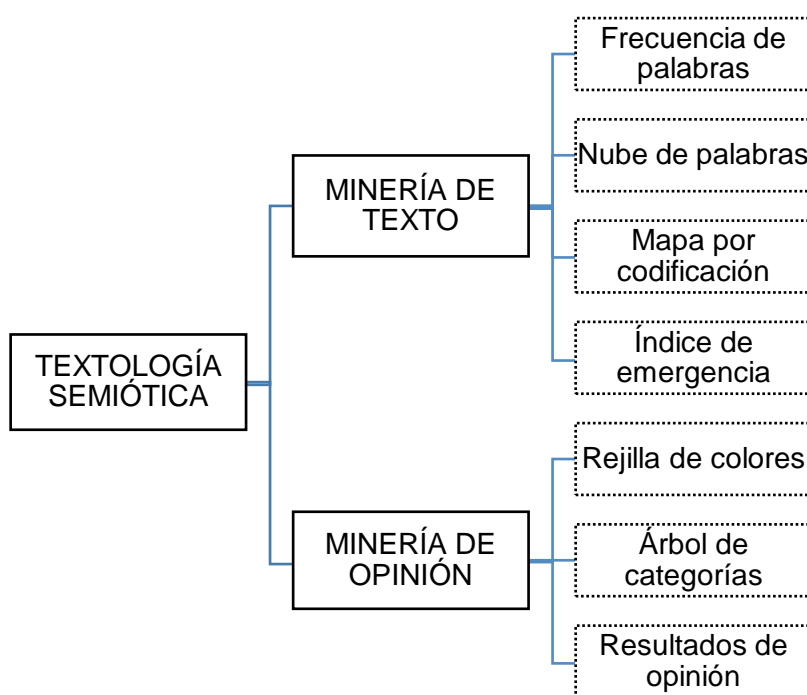
Luego de pasar a digital las respuestas de los participantes, es que se emplea el submétodo de la textología semiótica, comúnmente usada en todos los estudios de índole cualitativa e indicada por Ramírez (2018) como aquella orientación del texto amplia y compleja, cuyo objeto es la interpretación de los discursos recibidos o producidos en diferentes situaciones comunicacionales.

Dentro del modelo expuesto, se hizo uso de dos tipos de análisis cualitativo de los datos. El primero fue la minería o análisis de texto, definida por Páez y Monroy (2020) como aquel procedimiento en el cual se extraen los datos importantes de un texto para identificar claramente las ideas o conceptos claves que este contiene y se agrupan en determinadas categorías según su similitud.

Se utilizó también la minería de opinión, también conocida como análisis de sentimientos, referida por los autores mencionados anteriormente como el procesamiento del lenguaje a través del seguimiento del estado de ánimo de los usuarios frente a un tema particular. Es la construcción de un modelo para identificar, extraer y categorizar las opiniones de un texto a partir de las oraciones, frases y tokens según su polaridad, ya sean positivas, negativas o neutras.

Figura 2.

Arquitectura para la generación de análisis de datos



Nota. Adaptado de Martínez (2021).

Para llevar a cabo los análisis de texto como de sentimientos, se aplicaron diversas técnicas de estudio. Primero fue la codificación, proceso que consiste en asociar un contenido textual con una idea temática desde cada línea, oración, párrafo y caso, cuyas fases son: (1) La codificación abierta, el cual se da luego de haber transcrito literalmente la respuesta de cada uno de los informantes. En esta parte se seleccionan las frases o párrafos relevantes y se les asigna ciertos indicativos como colores, códigos o expresiones significativas a partir de coincidencias encontradas. (2) La codificación axial, que permite establecer relaciones entre los diversos conceptos extraídos a través de su comparación y

estudio. Finalmente, (3) la codificación selectiva, que es la relación que guardan los códigos emergentes con las categorías centrales a partir de preposiciones y rasgos que los identifiquen (Vives y Hamui, 2021). Esta técnica sirvió para diseñar tres matrices que busquen obtener una fácil comprensión en la forma cómo se organizó e interpretó los datos.

Otra de las técnicas que se tomó en consideración fue la saturación, criterio que consiste en el interjuego de decisiones para cubrir el campo teórico, incluyendo todos los datos desviados o extremos y la profundidad del análisis con cierta atención en algunos aspectos que el investigador opta por darle preponderancia (Vives y Hamui, 2021). La información al haber sido codificada de manera axial y abierta, se somete a su “punto final absoluto”, haciendo hincapié en cuáles fueron las categorías que emergieron durante el análisis en comparación a las propuestas al inicio de este estudio.

Una de las técnicas de análisis de datos muy usadas en este tipo de trabajos es la triangulación, es aquella que permite contrastar enfoques o visiones a partir del cruce de dos o más fuentes que son analizadas en conjunto con la finalidad de dar objetividad e imparcialidad al problema de estudio. Se clasifica en triangulación de datos, investigadores, teorías y métodos (Charres et al., 2018).

En este trabajo se utilizó la triangulación de teorías, la cual según los autores mencionados anteriormente es la estrategia que permite comparar teorías rivales o explicaciones alternadas de un mismo fenómeno con diferentes puntos de vista y en la búsqueda de realizar una crítica eficiente y acorde con el método científico.

Se hace importante precisar que este estudio utilizó una metodología híbrida para la búsqueda de datos que no pueden ser vistos fácilmente a partir de procedimientos manuales como computacionales. Uno de los programas empleados fue QDA Miner, el cual según Ndiku (2020), es un software de minería de texto desarrollado por Provalis Research que sirve para administrar, codificar y analizar datos cualitativos estructurados o no. Este sirvió por ejemplo para realizar la nube de palabras y árbol de categorías por frecuencias y nodos.

Otro software que se utilizó fue Meaning Cloud, definido por Gagnon et al. (2018) como un servicio de extracción de ideas que detecta y desambigua entidades y puede extraer palabras clave. Ofrece varios servicios de análisis de

texto como extracción de temas, análisis de sentimientos y agrupación de conceptos. Este programa fue de mucha utilidad, ya que permitió reconocer palabras, oraciones, ideas y párrafos sentidos que no parecían formar parte de una escala, pero que sí la integraban por su expresión y situación dada.

El programa estadístico más popular dentro de las humanidades y ciencias sociales es el SPSS, desarrollado por IBM para recopilar, analizar e interpretar una amplitud de datos a través de tablas y gráficos (Santos, 2018). Este fue empleado para conocer cantidades exactas del número de expresiones.

Otro software que se ejecutó en este trabajo fue Excel, programa informático que sirve para realizar cálculos matemáticos o numéricos. Asimismo, mediante su hoja de cálculos permite registrar cifras, datos o textos, en el cual se puede resolver ecuaciones hasta crear gráficos. (Universidad Cooperativa de Colombia, 2017). Este sirvió para diseñar organizadores de acuerdo a los datos obtenidos de los programas mencionados anteriormente.

Finalmente, se usó el XMind, el cual según la Minedu (2016) citada por Condo y Huamán (2019), es un programa informático que facilita la comprensión de textos a partir del registro de ideas y su diseño en diferentes organizadores visuales gráficos como diagramas *fishbone*, mapas conceptuales, mentales, diagramas de árbol, charts lógicos y organizacionales, entre otros. En esta ocasión, sirvió para elaborar el mapa central de los resultados y así, observar en síntesis el fruto de todo el análisis cualitativo.

3.9 Aspectos éticos

Los aspectos éticos son los principios bioéticos que le confieren a toda investigación su condición de acto humano como la beneficencia, la no maleficencia, autonomía y justicia (Romero, 2017).

Para Álvarez (2018), la beneficencia consiste en la realización de actos de buena voluntad, amabilidad y altruismo durante el procedimiento metodológico. El investigador sólo debe hacer el bien o ayudar siempre y cuando el receptor voluntariamente se lo pida. Por otro lado, sostiene que la justicia es el ámbito en el que se respetan equitativamente los distintos puntos de vista y se trata de la misma manera a todos los participantes de estudio. Esta otorga propiedad, recursos, e igualdad de oportunidades para resolver un problema sin crear

conflictos.

Zerón (2019) sostiene que la no maleficencia es no infringir daño alguno ni perjuicio contra los participantes para proteger sus intereses como la reputación, propiedad, privacidad y libertad. Se busca respetar la integridad física y psicológica del ser humano.

La autonomía es el acto responsable con autodeterminación y plena conciencia que asume el investigador, sin ningún interés o mala intención que no sea la comprensión de su investigación (Rotondo, 2018). Comprende la obligación de respetar los valores y actitudes que cada individuo asuma en su interacción.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para realizar el trabajo de campo, se aplicó una serie de procedimientos para obtener el permiso de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos. A través del director, se remitieron los consentimientos informados y guía de entrevista, debido a ciertos factores: (1) Por horarios laborales, los profesores no disponían de mucho tiempo para realizar las entrevistas cara a cara, ni mucho menos por plataformas digitales, puesto que al llegar a sus hogares continuaban con sus labores extracurriculares. (2) Por disposición de la directiva, se dispuso que el director sea el encargado de trasladar los documentos a quiénes consideraba pertinente hacer las entrevistas, esto previo acuerdo con el investigador de que para tener una muestra más representativa se aplique al menos a un docente por nivel educativo. (3) Por la pandemia del COVID-19, sólo se permitía el ingreso de trabajadores como estudiantes al plantel, más no a los padres de familia ni externos, salvo alguna situación de emergencia o auditorías de la UGEL 02.

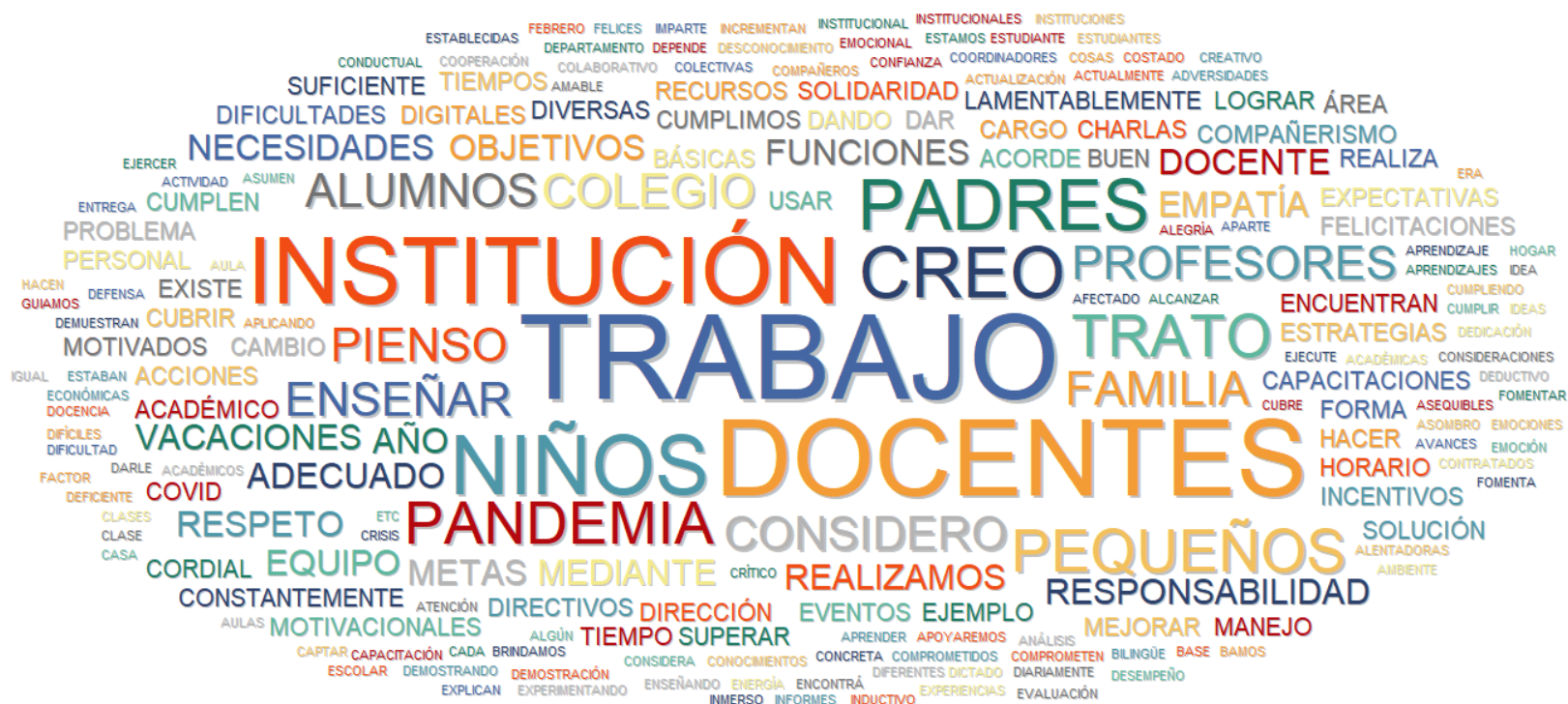
Por los motivos mencionados es que las entrevistas fueron aplicadas de manera escrita (ver anexo 21), facilitándoles a los docentes responder a las preguntas de la guía en los tiempos que deseen en un plazo de dos días de entrega por coordinaciones entre el director y el investigador. Una vez retornado a la institución para recoger los documentos, verificado el estado de los documentos como firmas, datos y llenado en respuesta a las preguntas impresas, se tomó fotografía del plantel interna y externamente como a recabar información sobre la organización del centro de estudios en conversaciones con secretaría, a fin de complementar los datos obtenidos de esta investigación. Posteriormente, se pasó a escanear todos los papeles recibidos y a transcribir las respuestas.

Para manejar de una manera ordenada los resultados de la investigación, se procedió desde lo macro (general) a lo micro (específico), es decir, desde las palabras más empleadas por los entrevistados hasta responder los problemas de estudio. Una forma de visualización muy elaborada en todo trabajo es la nube de palabras (ver figura 3), la cual según Martínez (2021), consiste en un gráfico donde aparecen las palabras más recurrentes de un determinado texto. La medición se identifica por el tamaño más grande y colores llamativos.

Para visualizar el estado actual de la identidad docente dentro del escenario de estudio, se buscó primero conocer cuáles fueron las palabras más usadas por los informantes, procesando todas sus respuestas en el software QDA Miner 6 y encontrando una nube de palabras compuesta por 305 términos, entre los cuales resaltan las expresiones “trabajo”, “docentes”, “institución”, “niños”, “padres”, “trato”, “pequeños” y “pandemia”.

Figura 3.

Nube de palabras más repetidas

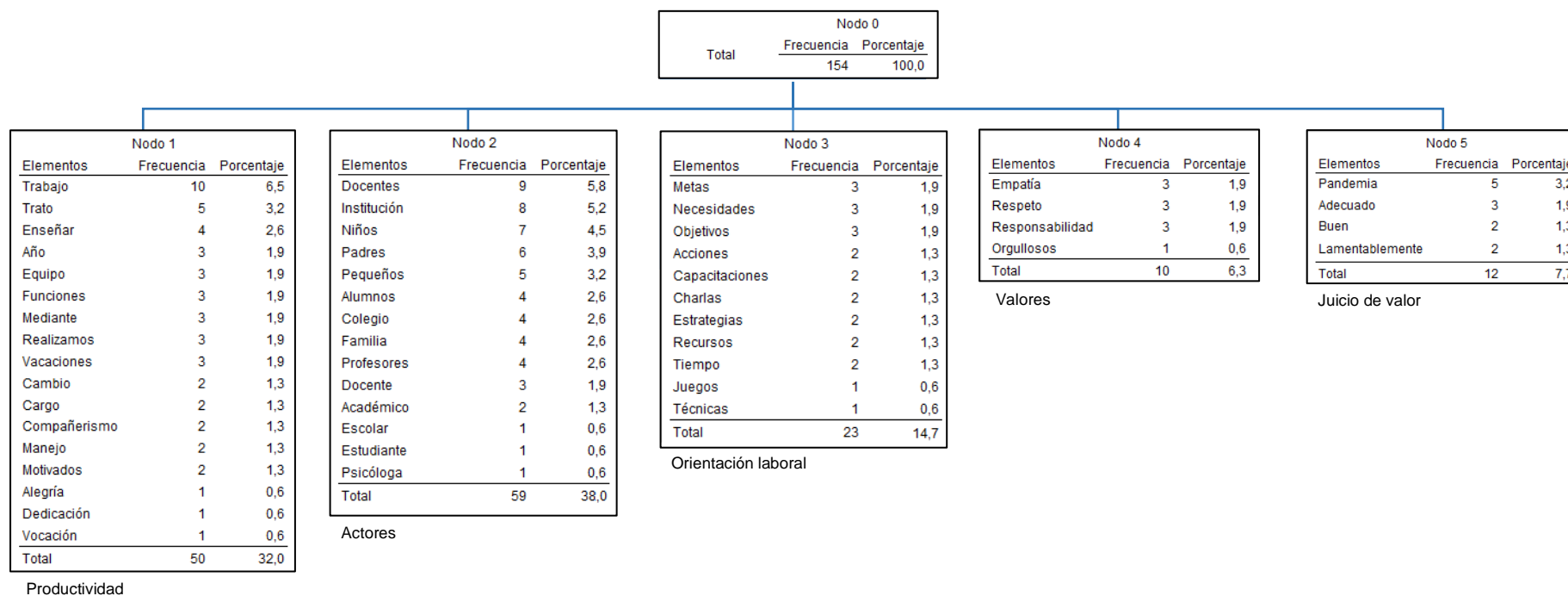


Nota. Frecuencia de palabras extraídas tras el procesamiento de la información en QDA Miner 6.

Luego de haber obtenido las frecuencias de las palabras comúnmente empleadas por los entrevistados, se procedió a realizar su análisis lingüístico; extrayendo del listado obtenido del software QDA Miner 6, las cincuenta primeras palabras para procesarlas en el software estadístico IBM SPSS Statistics 25 y encontrar a través de tablas, el porcentaje acumulado correspondiente. Posteriormente, se agrupó a través de un esquema, los términos por similitud de acuerdo a nodos que permitan comprender a grandes rasgos el sentido de las respuestas de los informantes.

Figura 4.

Distribución de los términos según nodos



Nota. Agrupación por nodos de acuerdo al criterio del autor y a los datos resultantes del procesamiento de la información a través de los softwares QDA Miner 6 e IBM SPSS Statistics 25.

En el organizador visual se observan distintos nodos agrupados según los términos más usados en las entrevistas realizadas. Según el proyecto Rameses II (2017) citado por Dalkin et al. (2020), los nodos son las “corazonadas” iniciales o conjeturas informadas que se crean generalmente como temas, casos, personas u organizaciones en función a una serie de patrones o ideas emergentes.

Los nodos según Pokorny et al. (2017), reflejan las relaciones entre códigos particulares, entidades, valores u objetos individuales que indican que una red está interconectada con muchas combinaciones de palabras que ocurren repetidamente.

Se puede adquirir información descriptiva sobre la red como un todo, así como de sus componentes específicos. Por lo general, puede ser evaluada para obtener una estimación de su tamaño como la longitud de la ruta promedio y la densidad del gráfico (Newman (2003) y Wasserman & Faust (1994), citados por Pokorny et al., 2017).

Entre los nodos creados están la “productividad”, referida por Loayza (2016) citada por Pizarro (2019) como la clave del crecimiento de toda empresa. Agregó que, si no hay mejoras en la productividad, no habrá crecimiento, motivo por el cual se requiere dinamismo en las actividades para obtener los resultados esperados. En el presente estudio, las palabras más utilizadas en cuanto a la “productividad” fueron “trabajo”, mencionada en diez ocasiones, “trato” en cinco veces y “enseñar” en cuatro momentos.

En cuanto a “actores”, estos son definidos por Franco et al. (2019) como las partes interesadas o miembros de una comunidad educativa, integrados por la escuela; los directivos, reconocidos en su contexto como las autoridades de la institución; los docentes, responsables de gestión del clima de aprendizaje en el aula; los estudiantes, que pertenecían a la matrícula del periodo escolar lectivo y por último, los padres de familia. En el gráfico, se puede visualizar en relación a esta parte que las palabras más frecuentes fueron “docentes” en nueve veces, “institución” en ocho instantes, “niños” en siete ocasiones y “padres” en seis oportunidades.

En relación a la “orientación laboral”, según Ruiz (2021), esta centra su finalidad en cubrir las necesidades del hombre como sobrevivir, definir y entregar las herramientas para hacer realidad la inserción laboral, tomar decisiones

ocupacionales, mejorar sus competencias y mantenerse estable. En este nodo, se encontraron las frecuencias “metas”, “necesidades” y “objetivos” utilizadas tres veces cada una.

En cuanto al nodo “valores”, Mieles et al. (2019) los define como aquellos principios que guían el comportamiento del docente y su relación con el centro de labores. Entre los elementos más sobresalientes encontrados fueron la “empatía”, “respeto” y “responsabilidad” en tres oportunidades respectivamente.

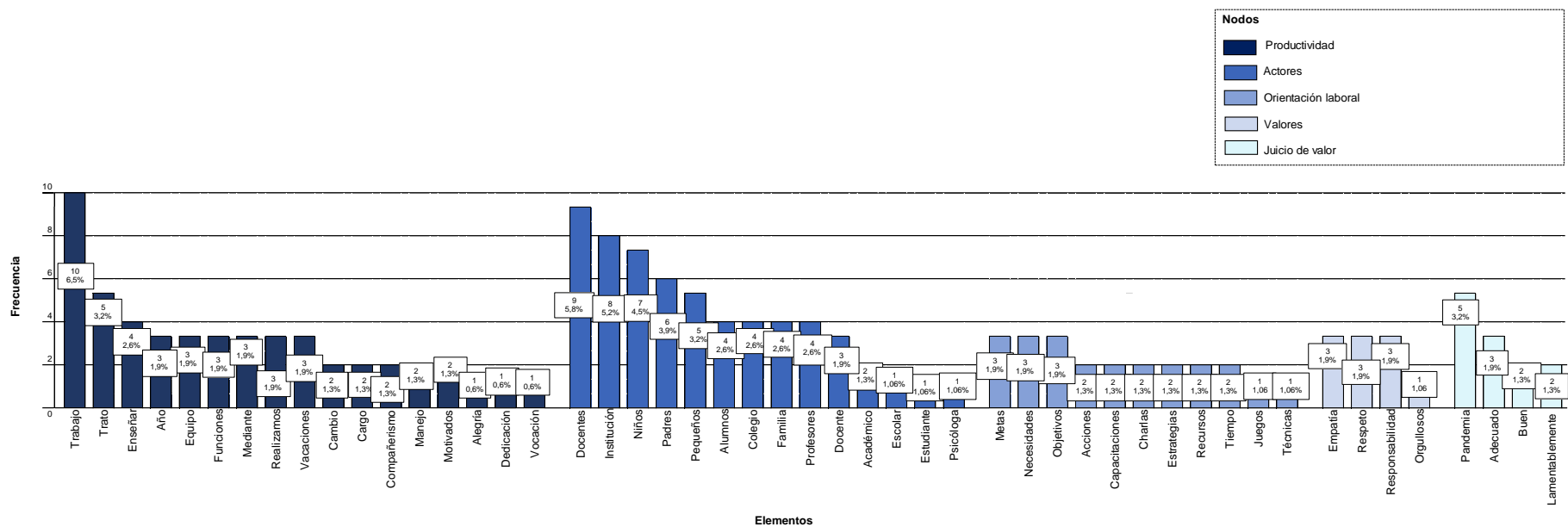
En relación al “juicio de valor”, son señalados por Sendín (2019) como posiciones que no pueden tener una justificación racional, intersubjetiva, ni pueden ser aceptables o tener una validez absoluta. En ese sentido, representan una postura que va acorde al pensamiento de lo que una persona piensa o dice. No obstante, hay ciertas palabras que ya son remarcadas por la sociedad como positivas o negativas. Es a partir de ello, que se ha colocado ciertos términos en este nodo. Por ejemplo, el término “pandemia” y “lamentablemente” que se asocian a lo negativo, fueron mencionadas cinco y dos veces respectivamente, mientras que las expresiones “adecuado” y “buen” que son relacionadas a lo positivo, fueron empleadas tres y dos veces cada una.

Para entender mejor esta interpretación, se realizó un gráfico de barras por nodos conglomerados (ver figura 5), en la búsqueda de representar claramente las temáticas por colores y su nivel de presencia en las respuestas de los sujetos de estudio. Como se puede ver, hay una clara tendencia de expresiones ligadas a la productividad como a los actores que se involucran en el buen desempeño y logro de los objetivos educativos propuestos por la institución.

En el gráfico se puede visualizar el contexto de las palabras usadas por los informantes, las cuales están ampliamente abarcadas dentro de un contexto positivo en el rol de los educadores. Hay una remarcada presencia de la palabra “institución”, mencionada ocho veces, por lo que se puede inferir que existe una fuerte relación entre los maestros con su centro de labores. No obstante, se hizo uso del término “pandemia” en cinco ocasiones, del cual se deduce que ha influenciado mucho en el ejercicio docente como en el desempeño de los estudiantes.

Figura 5.

Nodos conglomerados por similitud de palabras



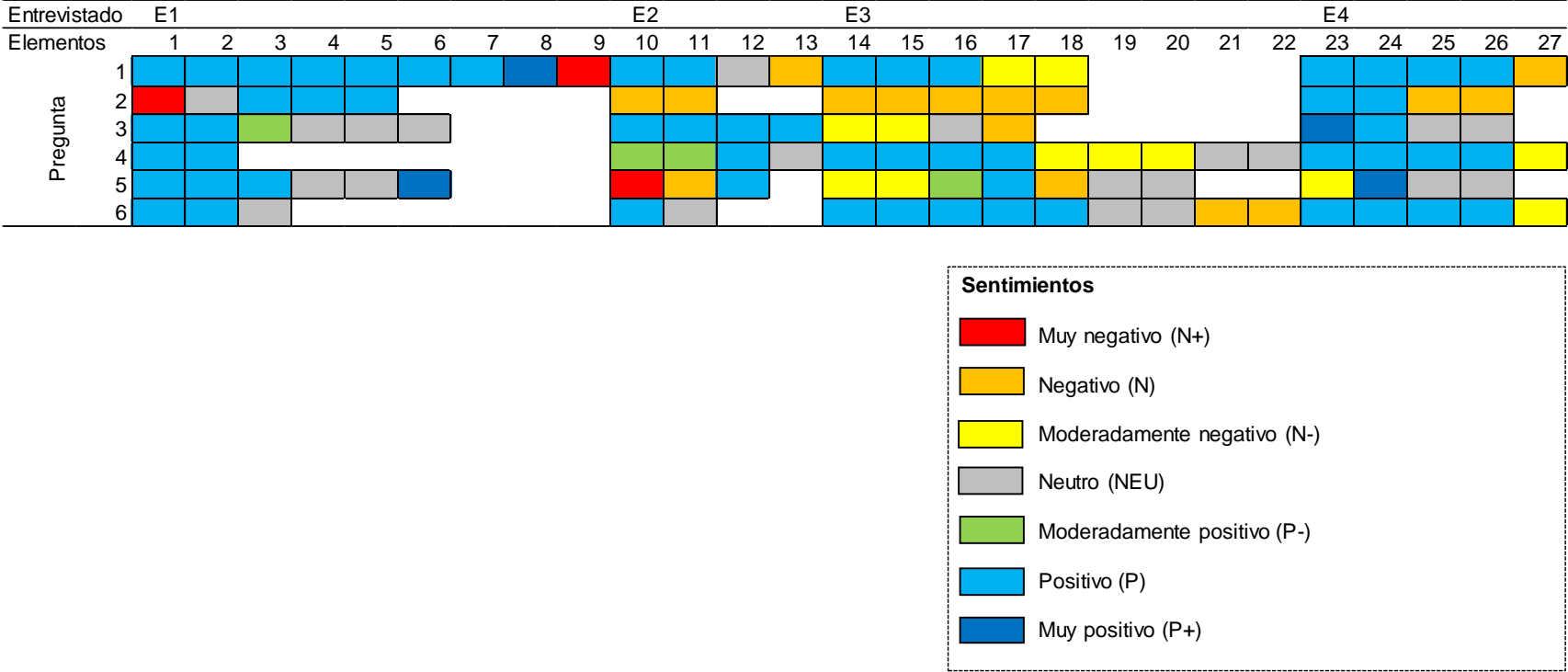
Nota. Elaborado en Microsoft Excel 2016 a partir del procesamiento de la información en los softwares QDA Miner 6 e IBM SPSS Statistics 25.

Para poder comprender el sentido de las respuestas, se hizo un análisis de sentimiento por palabras, oraciones y párrafos con el software Meaning Cloud, que permitió procesar los datos con una gran precisión y consistencia para detectar las verdaderas opiniones y emociones de los entrevistados. Luego, se realizó un registro de cada uno de los sentimientos encontrados en una matriz de niveles (ver anexo 25) y posteriormente en una rejilla (ver figura 6). Cada concepto extraído representa un sentimiento y esto es simbolizado a través de un color caracterizado por una escala cromática.

Como se puede visualizar en el gráfico, hay una tendencia alta de respuestas positivas entre los cuatro entrevistados, mientras que hay una tendencia a la baja de respuestas negativas como neutras, por lo que cual se podría afirmar que hay una identidad positiva por parte de los docentes de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos.

Figura 6.

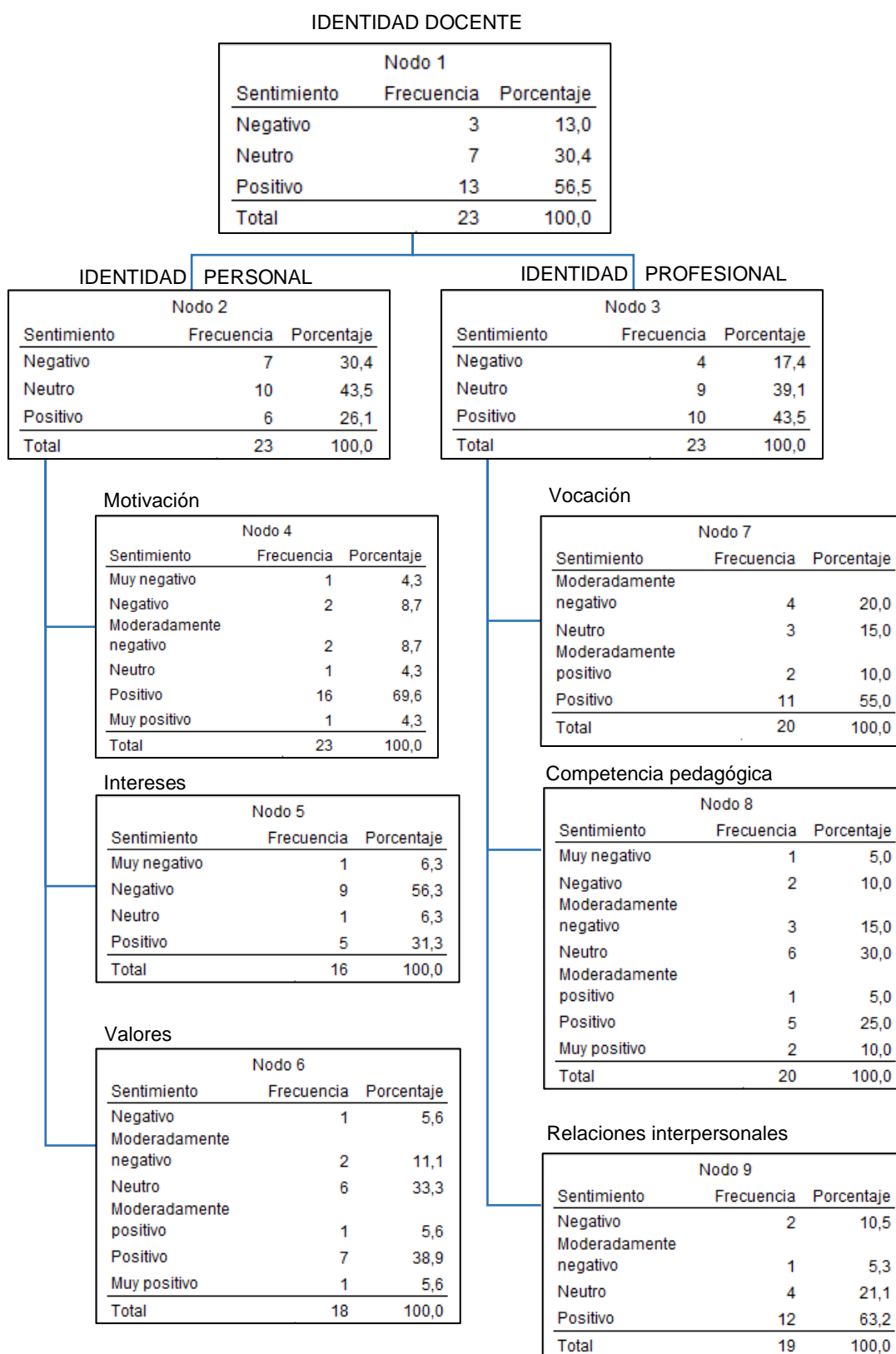
Rejilla de sentimientos por colores



Nota. Elaborado en Microsoft Excel 2016.

Figura 7.

Árbol de categorías por nodos en comparación con la codificación de sentimientos



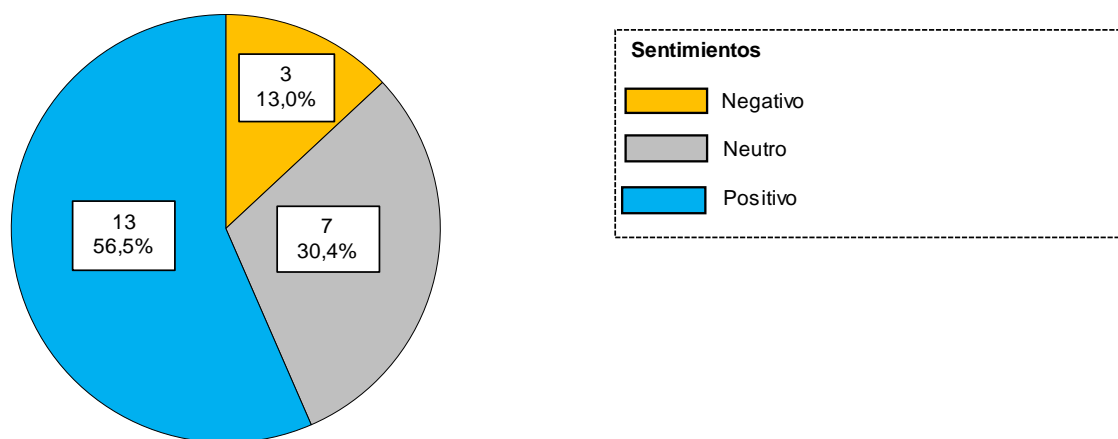
Nota. Agrupación por nodos a partir de los datos obtenidos por Meaning Cloud e IBM SPSS Statistics 25.

Luego de haber diseñado una rejilla de sentimientos, se elaboró un árbol de categorías por nodos (ver figura 7), el cual engloba nueve nodos que agrupan las distintas respuestas analizadas por sentimientos en comparación con las microcategorías que corresponden cada una de las preguntas respondidas.

Como se puede ver en el organizador, hay dieciséis respuestas positivas en cuanto a la microcategoría “motivación”, nueve respuestas negativas y cinco positivas en referencia a “intereses”, siete positivas y seis neutras en relación a “valores”, once respuestas positivas y cuatro moderadamente negativas para el nodo “vocación”, seis neutras y cinco positivas para el nodo “competencia pedagógica” y doce respuestas positivas como cuatro neutras para “relaciones interpersonales”. De todo esto se interpreta que hay una mayor presencia de buenos comentarios y a su vez, regulares, lo que garantiza resultados favorables para la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, pues sus profesores estarían comprometiéndose con su labor y profesión.

Figura 8.

Identidad docente en comparación con la codificación de sentimientos

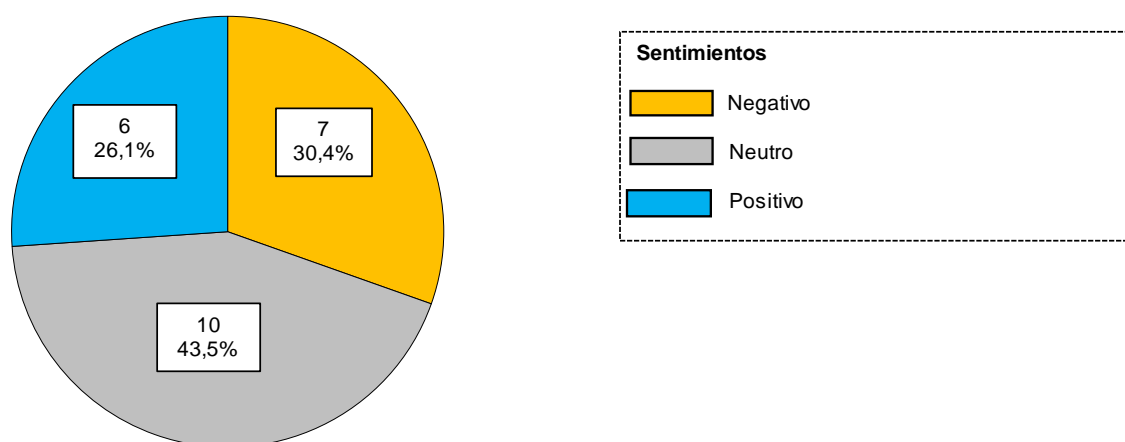


Nota. Elaborado en Microsoft Excel 2016 a partir de los datos obtenidos por Meaning Cloud e IBM SPSS Statistics 25.

Como se puede ver en el diagrama circular, hay trece respuestas positivas, siete neutras y tres negativas en relación a la categoría “identidad docente”. Esto refuerza una vez más la interpretación que se hizo en cuanto a la figura 6, ya que connota apego y vínculo entre los docentes con su institución y con los propósitos que se les ha encomendado, que es el de impartir una educación de calidad.

Figura 9.

Identidad personal en comparación con la codificación de sentimientos

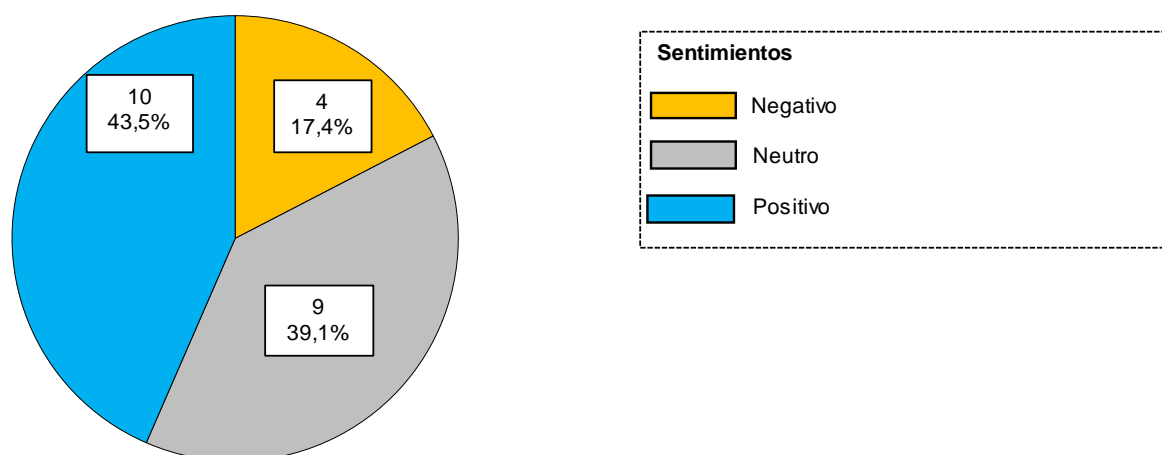


Nota. Elaborado en Microsoft Excel 2016 a partir de los datos obtenidos por Meaning Cloud e IBM SPSS Statistics 25.

Como se puede ver en el gráfico circular, hay diez respuestas neutras, siete negativas y seis positivas en relación a la subcategoría "identidad personal". Esto quiere decir que si bien hay una identidad positiva por parte de los profesores de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, no muestran un interés por capacitarse profesionalmente, quizás a que no están tan motivados por el salario que reciben, puesto que no se ajusta a sus funciones.

Figura 10.

Identidad profesional en comparación con la codificación de sentimientos



Nota. Elaborado en Microsoft Excel 2016 a partir de los datos obtenidos por Meaning Cloud e IBM SPSS Statistics 25.

En el gráfico pastel se puede ver que hay diez respuestas positivas, nueve neutras y cuatro negativas en relación a la subcategoría “identidad profesional”. De aquí se puede deducir que si bien la pandemia del COVID-19 ha afectado al personal docente como estudiantil, ha permitido que exista un cambio en la manera de enseñar, así como incentivar el desarrollo de las competencias. Existe una entrega elevada por los trabajadores con el espíritu de la institución.

Luego de haber interpretado todos los gráficos obtenidos a raíz del análisis de sentimientos, se elaboró un mapa conceptual de fisonomía grupal (ver figura 11) después de haber realizado la codificación respectiva en torno a posibles acepciones y apreciaciones de cada entrevistado sobre sí mismo y su entorno (ver anexos 24, 26 y 27).

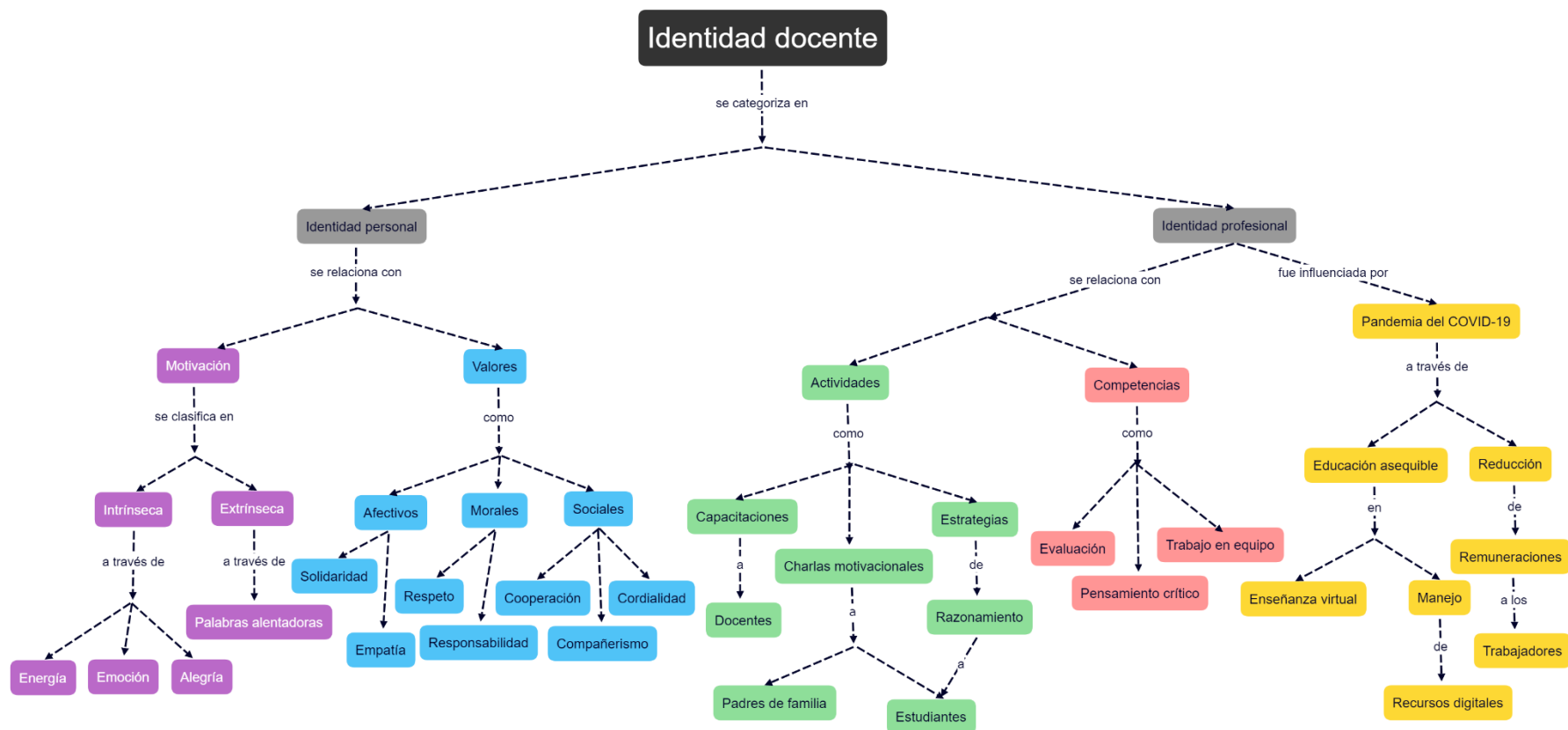
En el organizador visual se puede ver cómo de la “identidad docente” parten la “identidad personal” e “identidad profesional” como estaban categorizadas desde un inicio según Olave (2020). La identidad personal se relaciona a su vez con la “motivación” y “valores”. De la motivación nacen dos categorías que emergieron tras la aplicación de las entrevistas que fueron la “motivación intrínseca” y “motivación extrínseca”. Según sostienen los entrevistados, los profesores de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos siempre van a trabajar con “energía”, “motivación y alegría”; emociones positivas que las interiorizan para tratar de hacer una buena gestión. Asimismo, son alentados por “palabras alentadoras”. Entre los principios y valores que rigen la actuación de los maestros son el “respeto”, “responsabilidad”, “solidaridad”, “empatía”, “cooperación”, “compañerismo” y “cordialidad”.

En cuanto a la identidad profesional, durante la investigación apareció el código o categoría emergente “actividades”, el cual comprende las “capacitaciones docentes”, “charlas motivacionales” dirigidas a “padres de familia” y “estudiantes”, así como el “estrategias de razonamiento” para los “estudiantes”.

La categoría que se mantuvo abarcó las “competencias” puestas en práctica como la “evaluación”, “pensamiento crítico” y “trabajo en equipo”. Otra categoría que se originó fue la “pandemia del COVID-19”, que influyó mucho en la identidad de los docentes a través de una “educación asequible” en la “enseñanza virtual” y el “manejo de recursos digitales” o herramientas, así como en la “reducción de remuneraciones”, la cual no se ajustaba a sus necesidades.

Figura 11.

Mapa conceptual por codificación selectiva



Nota. Elaborado en XMind 2022 12.0 a partir de la codificación manual de las respuestas de las entrevistas.

Para comprender finalmente lo que es la identidad docente según los informantes, se recuperó datos relevantes de las entrevistas para responder a dudas que puedan aún persistir. Para eso se procesó la información en el software IBM SPSS Statistics 25, el cual arrojó los siguientes resultados.

Tabla 4.

Frecuencias de emergencia de identidad docente

Características	Frecuencia	Porcentaje
Es asequible al cambio	11	40,7
Actúa con respeto y responsabilidad.	4	14,8
Enseña con solidaridad y empatía.	3	11,1
Es participativo y promueve el trabajo en equipo	3	11,1
Muestra emociones positivas.	2	7,4
Educa con compañerismo y cordialidad.	2	7,4
Está comprometido con su labor.	1	3,7
Está orgulloso de pertenecer a su institución.	1	3,7
Total	27	100,0

Nota. Elaborado con el software IBM SPSS Statistics 25.

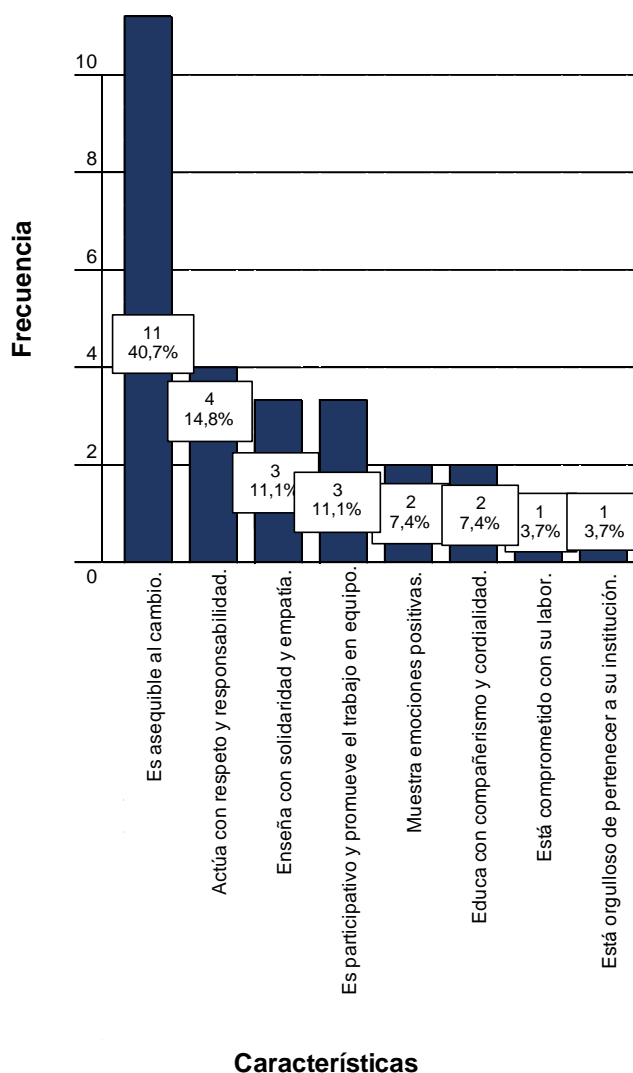
La tabla propuesta indica que la identidad docente dentro de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos se relaciona con los siguientes conceptos: (1) Es asequible al cambio, (2) actúa con respeto y responsabilidad, (3) enseña con solidaridad y empatía, (4) es participativo y promueve el trabajo en equipo, (5) muestra emociones positivas, (6) educa con compañerismo y cordialidad, (7) está comprometido con su labor y (8) está orgulloso de pertenecer a su institución.

Todas las acepciones señaladas anteriormente se pueden ver con mejor precisión en la figura 12, la cual muestra cómo once veces se consideró al docente como aquel que se adapta a cualquier circunstancia, mientras que en cuatro ocasiones se develó que debe ser aquel que actúe bajo los valores de responsabilidad y respeto hacia los demás. Por otra parte, se señaló en tres oportunidades que debe ser aquel que practique la solidad, empatía y cooperación. En dos ocasiones, los entrevistados señalaron que los profesores deben de mostrar energía, emoción y alegría, así como educar en armonía. Apenas uno de los sujetos de estudio refirió que estos deben estar

comprometidos y orgullosos con su centro de labores, lo que se refleja en la presencia de respuestas neutras en el análisis de sentimientos.

Figura 12.

Índice de emergencia de identidad docente

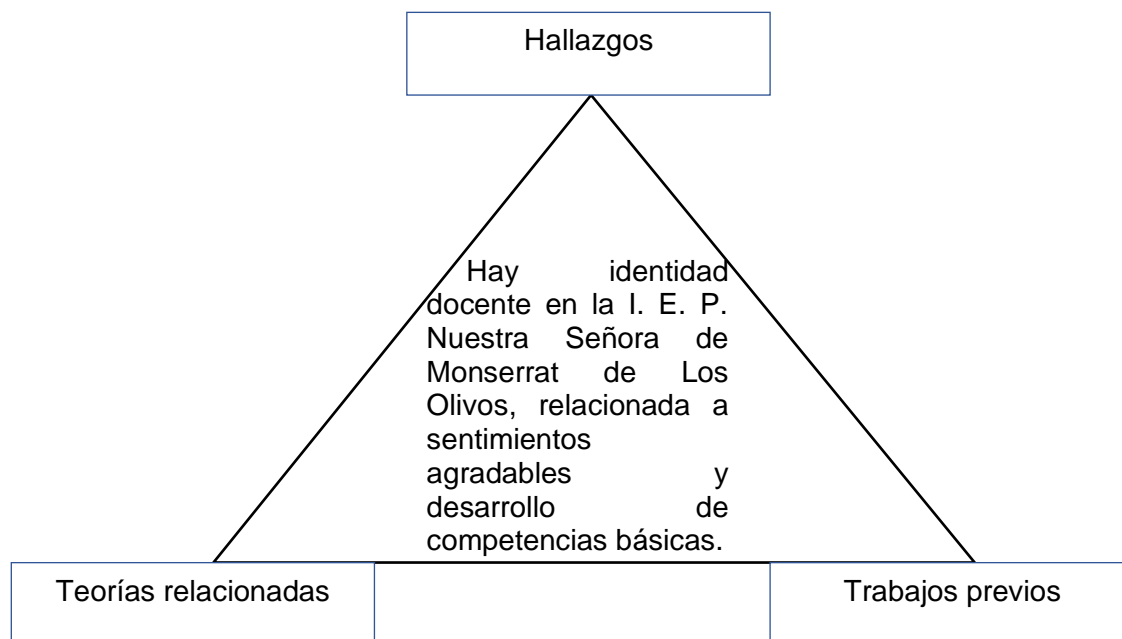


Nota. Elaborado en Microsoft Excel 2016 a partir de los datos obtenidos con el software IBM SPSS Statistics 25.

Para establecer conclusiones fidedignas y críticas a la realidad de la institución en cuestión, se hace necesario triangular los datos con las fuentes teóricas y documentales en tal saturación que permita reconocer ciertos patrones o modelos presentes en el actuar de los profesores. Para eso, se contrastaron los resultados con los constructos de estudio en la búsqueda de profundizar en la materia.

Figura 13.

Triangulación de teorías



Nota. Elaboración propia.

Morales y Taborda (2021) sostuvieron que el proceso identitario requiere de miradas integradoras en torno al contexto educativo. Por ejemplo, en esta investigación se buscó el análisis de la identidad docente en una institución a partir de la mirada de sus profesores como del director para buscar una comprensión cercana a sus opiniones personales como de su centro de labores.

Vanegas y Fuentealba (2018) indican que la identidad docente se da a través del contacto con los estudiantes, apoderados y pares con la posibilidad de generar cambios, un sentido de pertenencia y la confirmación de los ideales. Se supone así que las condiciones sociopolíticas, familiares y educativas influyen en el desarrollo personal y profesional de los docentes. Esta información es valedera, puesto que mientras sea un centro educativo en el que exista un buen clima de trabajo, un salario acorde al mercado, existan profesionales preparados y haya un respeto mutuo, se van a poder alcanzar los propósitos.

Los resultados de esta investigación plantean que los profesores de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos adoptaron una identidad positiva en el sentido de convivencia, educación en valores y formación de capacidades básicas, lo cual se relaciona con la teoría del constructivismo sociocultural de

Vigotsky (1989) citado por Córdoba (2020), como la transformación de procesos superiores a partir de una aproximación humana, puesto que el educador para crecer profesionalmente necesita de cierta interacción con los educandos con la intención de construir nuevos conocimientos. De esta manera, el docente al ser partícipe del desarrollo de sus alumnos, está interrelacionándose y adquiriendo nuevas experiencias y aprendizajes, a la vez que estas se desprenden de cada una de sus sesiones para los escolares.

Por otro lado, se puede afirmar que la identidad docente en la institución analizada se encuentra en una etapa de identidad realizada, sostenida por Marcia (1966) y citada por Vera y Valenzuela (2012) como el momento en el que la exploración y el compromiso son asumidos con resultados adaptativos asociados al logro. En este caso, los profesores asumen actitudes favorables que se han ido adaptando entre el 2019 al 2022, proceso en el cual tuvieron que aprender el uso de herramientas digitales y hoy son más sensibles ante cualquier situación, demostrando empatía y cordialidad para sus pares como estudiantes, directivos y padres de familia.

Martínez y De Ibarrola (2018) refieren que Erikson (1959) indicó que la transición es un paso importante para la construcción identitaria. Esto relacionado a esta investigación puede ser asemejado al tiempo que pasó desde inicios del COVID-19 hasta el 2022, periodo en que se agudizaron las deficiencias en el sector educativo.

Un 31 de diciembre de 2019 se informó al OMS sobre la aparición de varios casos de neumonía de causas extrañas, detectados en Wuhan, provincia de Hubei, China. Con el paso del tiempo, la enfermedad (COVID-19) se expandió por todo el planeta a raíz del virus denominado SARS-CoV-2 (OMS, 2020).

Según Gervacio y Castillo (2020) el coronavirus produjo el cese de todas las actividades, así como el cierre de todas las escuelas en el mundo. A partir de esta abrupta transición, se obligó a todas las instituciones educativas a tomar la educación a distancia mediante de la virtualidad. A partir de estas medidas, es que la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat tuvo que reducir las remuneraciones económicas de sus trabajadores, lo cual le resta afecta en parte al interés de los maestros a seguir capacitándose para brindar una mejor enseñanza.

Para Zeichner (1993 y 1999), Kelchtermans (2001) y Maroy (2001 y 2005) citados por Galaz (2011), existen tres modelos profesionales de base para toda identidad docente: técnico, práctico - reflexivo y crítico - reflexivo. Tras los hallazgos obtenidos, se ha visto que los docentes cumplen con el modelo técnico, entendido como el conjunto de acciones efectivas para medir o evaluar logros. Esto se debe a que los informantes han señalado que los profesores de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos realizan charlas motivacionales y estrategias para el razonamiento, más no se utilizan técnicas colectivas para promover un ambiente de integración. No es práctico - reflexivo, puesto que no reciben capacitaciones constantes por la dirección, a no ser que sea en febrero. Por tal motivo, tampoco se abarcó un modelo crítico - reflexivo, ya que este supone la implementación de programas, los cuales no existen, apenas un seguimiento psicológico por una especialista, más no hay un realce de actividades integradoras durante los últimos dos años.

En cuanto a la identidad personal en la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, si bien no hay un reconocimiento o enaltecimiento a la figura de su plana docente por parte de la dirección, hay presencia de emociones positivas en esta, las cuales son claves para el proceso de aprendizaje de los estudiantes. Estos resultados se relacionan con los propuestos por Rodríguez y Covarrubias (2021), quienes destacaron que la internalización de distintas experiencias, creencias y actitudes construyen la identidad docente. En ambos casos se hizo referencia a cómo ciertas cogniciones o sentimientos por parte de los profesores influirían en su desempeño como en los resultados esperados.

Falcón y Linares (2019) sostienen en la necesidad de que todo profesional asuma su rol activo respecto a su identidad durante el ejercicio. Esto en relación con los resultados obtenidos, se relaciona en lo primordial que es la motivación de los profesores. Los resultados obtenidos demuestran que hay motivación intrínseca, más no extrínseca por parte de la dirección con los educadores, parte que se hace primordial el reajustar para mejorar la práctica docente.

Respecto a la identidad profesional de los profesores de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, está presente por la realización de charlas motivacionales dirigidas a escolares y padres de familia, así como del desarrollo de estrategias de razonamiento. Por otro lado, las competencias que suelen poner

en práctica los docentes de ese centro de estudios son la evaluación, el pensamiento crítico y trabajo en equipo, a pesar de que la dirección brinda capacitaciones a sus trabajadores sólo en febrero.

Achille et al. (2020) indica en su estudio que los roles profesionales de los docentes están abocados a la práctica como identidad y faceta investigadora. En este último punto hay que recabar que los profesores del escenario de este estudio no realizan publicaciones académicas e inclusive no reciben muchas actualizaciones por la institución, por lo que sólo están concentrados en cumplir con su horario laboral y funciones a cargo.

Castells (1997) citado por Rojas (2004) hace mención de modelos identitarios, uno de estos es la identidad proyecto, la cual se concreta a partir de la construcción de un esquema de vida. Otro modelo es la identidad legitimadora, aquella que se forma a partir de la identidad de los trabajadores de una institución dominante como el colegio, prolongando la dinámica del Estado y el arraigo de las personas. En este caso, por ser el escenario de estudio una institución privada y no pública, sólo existe una relación que parte de la identidad proyecto con la identidad profesional. Los hallazgos establecen que los profesores de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos son profesionales que ponen en práctica sus conocimientos y habilidades con la intención de ser un modelo o guía de proyección a futuro para sus alumnos.

Entre los alcances de esta investigación, se encontró que la identidad docente está presente en la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, pero que hay ciertos rasgos por mejorar y reforzar a fin de que los profesores se sientan motivados y más comprometidos con su labor. De esta manera se lograría lo que propone Madueño y Márquez (2020), de que los profesores se involucrarían más en su ejercicio profesional y asumirían esta experiencia como una oportunidad.

Andreucci y Morales (2020) sostienen que los docentes siempre están en un constante reto de negociar y combinar ingredientes de varios contextos para lograr soluciones. La vertical relación entre educador - educando y jefe - trabajador se problematiza a medida que hay un grado de intercambio, perspectivas opuestas y posicionamientos profesionales. Esto en relación a los alcances de este trabajo, debe concretizarse en la construcción de una identidad

docente sólida que se adapte a las distintas circunstancias y contextos, en donde haya respeto y valoración desde la dirección a los profesores y estos a sus alumnos, padres de familia y centro de labores.

Para Aristizábal (2019), el pertenecer a una institución significa que todos sus miembros compartan un conjunto de intereses o características particulares. Desde allí se inicia la identificación. En este caso, a partir de las respuestas de los informantes se cumple con la misión de la institución (Montserrat, 2018), que es formar estudiantes investigadores y creativos a través del desarrollo de competencias básicas y útiles para el desarrollo de sus habilidades y capacidades.

Para Barraza (2019) la misión es lo que una empresa hace para lograr su propósito en un período temporal. En esta se debe de proveer cierto enfoque a la dirección como trabajadores, lo cual se diferencia de la visión, la cual busca describir la realidad a futuro que le gustaría ver a una organización respecto a sus planes, entorno, clientes y sí misma.

En cuanto a la visión, la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat demuestra la capacidad para consolidarse como líder y referente en la educación escolar por su excelencia y capacidad de innovación científica y tecnológica (Colegios Monserrat, 2018).

Según Otondo et al. (2021), todo profesor debe aprender a interiorizar las normas, conductas y valores que caracterizan la cultura institucional y profesional al que pertenece. Es importante rescatar que los valores vendrían a ser los ejes transversales de la integración entre la plana docente con sus pares, padres de familia, directivos y estudiantes.

Quispe et al. (2018) manifiesta que los valores institucionales son el principio por el que se rigen los comportamientos y prácticas de los miembros de una organización en función a sus actividades, diferenciándose de otras similares. En este caso, los profesores de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos enseñan con valores afectivos, morales y sociales, y mantienen un buen clima con sus estudiantes.

Según López y Saneleuterio (2019), valores afectivos son aquellos relacionados a la dimensión afectiva del hombre, es decir, con sus emociones, sentimientos y pasiones. Valores morales son las convicciones que se ajustan a

las acciones y fines orientados al bien ético que agrupa el deber y las normas sociales. Por otro lado, los valores sociales son los relativos a la sociedad, organización y relaciones interpersonales como institucionales.

Los informantes de estudio indicaron que los valores afectivos que son practicados en la institución son la solidaridad y empatía, los valores morales son el respeto y responsabilidad, y entre los valores sociales están la cooperación, el compañerismo y cordialidad. Esto se relaciona con la información brindada por Colegios Monserrat (2018), la cual manifiesta que además de los valores mencionados, se practican la honestidad, tolerancia, perseverancia y liderazgo.

Entre las limitaciones están que, se tuvo que esperar en diferentes ocasiones a que la dirección de la institución educativa atendiera al investigador para obtener la autorización de la aplicación del instrumento, la cual tras varias conversaciones accedió. Si bien se estableció un cronograma de ejecución para realizar este trabajo, hubo cierta dificultad en los tiempos, parte que fue resuelta tras definir un horario para recabar y recopilar los datos, así como analizarlos para responder a los problemas de estudio.

V. CONCLUSIONES

Primera. Existe identidad docente en la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos en el sentido de convivencia, educación en valores, formación basada en competencias de pensamiento crítico y trabajo en equipo, así como se desarrollan charlas motivacionales y estrategias de razonamiento inductivo - deductivo, todo en beneficio para la plana estudiantil.

Segunda. Existe una identidad personal de los profesores de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, remarcada por la interiorización de emociones positivas y el fomento de valores morales, afectivos y sociales. Apenas son reconocidos con palabras alentadoras por la dirección, aparte que el salario que reciben no está acorde a la actividad que realizan.

Tercera. Existe una identidad profesional de los profesores de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, caracterizada por el desarrollo de competencias y actividades que buscan motivar y reforzar los conocimientos matemáticos en los estudiantes a través de una educación más asequible y adaptable tras la pandemia del COVID-19.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda al director de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos que implemente un programa de identidad a fin de sentar bases para construir una cultura docente sólida, proyectar una imagen coherente y conseguir una reputación positiva y consistente.

Segunda. Se sugiere a la dirección de la institución que implemente un programa de reconocimientos laborales y estudie el aumento de la remuneración de los maestros, puesto que merecen ser motivados y valorados en función de su desempeño y tiempo de servicios, a fin de que logren mejores resultados.

Tercera. Se recomienda a la dirección de la institución que promueva capacitaciones periódicas para el personal docente, a fin de brindar una actualización en cuanto al uso de nuevas herramientas digitales, transmitir la razón de ser del accionar del centro educativo y propiciar espacios de integración que permitan escuchar diversos puntos de vista y sugerencias al respecto.

REFERENCIAS

- Achilie, T., Alonso, I. y Arandía, M. (2020). Identidad del profesorado universitario de la Facultad de Ciencias Administrativas y Contables en la PUCE - Esmeraldas. *Gestión joven*, 21 (3), 53 - 60.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7982896>
- Agazzi, E. (2020). *La objetividad científica y sus contextos*.
<https://books.google.com.pe/books?id=GtzeDwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Aguiar, X. y Rodríguez, L. (2018). La formación de competencias pedagógicas en los profesores universitarios. *Edumecentro*, 10 (2), 141 - 159.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742018000200011&lng=es&tlng=es.
- Álvarez, G., Viteri, J. y Estupiñán, J. (2020). Método para medir la formación de competencias pedagógicas mediante números neutrosóficos de valor único. *Neutrosophic Computing and Machine Learning*, 11.
<http://fs.unm.edu/NCML/NCML-11-2020.pdf>
- Álvarez, P. (2018). Ética e investigación. *Revista Boletín Redipe*, 7 (2), 122 - 149.
<https://revista.redipe.org/index.php/1/article/view/434>
- Andreucci, P. y Morales, C. (2020). Hacia la construcción de la identidad docente inicial: una aproximación intersubjetiva y dialógica desde la supervisión pedagógica en el prácticum. *Profesorado. Revista de currículum y formación del profesorado*, 24 (3), 441 - 463.
<https://doi.org/10.30827/profesorado.v24i3.14089>
- Arenal, C. (2019). *Investigación y recogida de información de mercados*.
<https://books.google.es/books?id=srenDwAAQBAJ&lpg=PA1&hl=es&pg=PA1#v=onepage&q&f=false>
- Aristizábal, A. (2019). Fortalecimiento de la identidad profesional docente en el ámbito personal del profesor. *Tecné, Episteme y Didaxis: TED*, 46, 189 -

204. <https://doi.org/10.17227/ted.num46-10547>

Assarroudi, A., Heshmati, F., Armat, M., Ebadi, A. & Vaismoradi, M. (2018). Directed qualitative content analysis: the description and elaboration of its underpinning methods and data analysis process. *Journal of Research in Nursing*, 23 (1), 42 - 55. <https://doi.org/10.1177/1744987117741667>

Bajardi, A. (2015). La identidad personal en relación con la educación: características y formación del concepto. *Reidocrea. Monográfico: Identidad y educación*, 15, 106 - 114. <http://hdl.handle.net/10481/37124>

Balarín, M., Kitmang, J., Ñopo, H. y Rodríguez, M. (2018). *Mercado privado, consecuencias públicas. Los servicios educativos de provisión privada en el Perú*. <http://repositorio.minedu.gob.pe/handle/MINEDU/5887>

Barraza, H. (2019). ¿Cuál es la diferencia entre propósito, misión y visión? *Revista Entrepreneur*. https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w25317w/M1DPI106_S2_Cual_es_la_diferencia_entre.pdf

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (4.ª ed.). Pearson Educación.

Bhardwaj, P. (2019). Types of sampling in research. *Journal of the Practice of Cardiovascular Sciences*, 5, 157 - 163. https://doi.org/10.4103/jpcs.jpcs_62_19

Bilbao, J. y Escobar, P. (2020). *Investigación y educación superior*. Comité Editorial.

Cantón, I. y Tardif, M. (2018). *Identidad profesional docente*. <https://books.google.com.pe/books?id=V-ykDwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>

Cardona, C. y Trejos, J. (2020). Estudio cualitativo del aprendizaje experiencial para equipos de trabajo organizacional. *Revista de Ciencias Sociales*, 26

(3), 71 - 82. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063519003>

Carrasco, C., Luzón, A. y López, V. (2019). Identidad docente y políticas de accountability: el caso de Chile. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 45 (2), 121 - 139. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052019000200121>

Charres, H., Villalaz, J. y Martínez, J. (2018). Triangulación: Una herramienta adecuada para las investigaciones en las ciencias administrativas y contables. *Revista FAECO Sapiens*, 1 (1), 18 - 35. https://www.revistas.up.ac.pa/index.php/faeco_sapiens/article/view/575

Charry, P. (2017). *Heteronomía escolar: un enfoque interpretativo en la educación rural* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/28959>

Chaverra, B., Gaviria, D. y González, E. (2019). El estudio de caso como alternativa metodológica en la investigación en educación física, deporte y actividad física. Conceptualización y aplicación. *Retos*, 35, 422 - 427. <https://doi.org/10.47197/retos.v0i35.60168>

Colca, S. (2018). *Los apremios de coerción personal en el código penal en los casos omisión a la asistencia familiar* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/19820>

Colegios Monserrat (2018). *Misión*. <http://colegiomonserrat.com/mision.html>

Condo, R. y Huamán, E. (2019). *Efectividad del software XMind para mejorar los niveles de comprensión lectora en los estudiantes del cuarto grado de primaria de la I.E. 41024 Manuel Gallegos Sanz, Cayma, Arequipa, 2018* [Tesis de Maestría, Universidad Católica de Santa María]. <http://tesis.ucsm.edu.pe/repositorio/handle/UCSM/9633>

Córdoba, M. y Quintana, M. (2019). Identidad personal y ciencia: el enfoque genético respecto de la apropiación de niños durante la última dictadura argentina desde una perspectiva pluralista. *Revista Colombiana de Filosofía de la Ciencia*, 19 (39), 191 - 220.

<https://doi.org/10.18270/rcfc.v19i39.3027>

Córdoba, M. (2020). El constructivismo sociocultural lingüístico como teoría pedagógica de soporte para los Estudios Generales. *Nuevo Humanismo. Revista del Centro de Estudios Generales*, 8 (1), 91 - 108. <http://dx.doi.org/10.15359/rnh.8-1.4>

Dalkin, S., Forster, N., Hodgson, P., Lhussier, M. & Carr, S. (2021). Using computer assisted qualitative data analysis software (CAQDAS; NVivo) to assist in the complex process of realist theory generation, refinement and testing. *International Journal of Social Research Methodology*, 24 (1), 123 - 134. <https://doi.org/10.1080/13645579.2020.1803528>

Dassa, L. & Derose, D. (2017). Get in the teacher zone: A perception study of preservice teachers and their teacher identity. *Issues in teacher education*, 26(1), 101 - 113.

De Souza, J. y Martín, A. (2020). A formação continuada como elemento de (re)construção da identidade docente no processo de transição da docência presencial para a virtual. *International Journal Education and Teaching - PDVL*, 3 (2), 150 - 166. <https://doi.org/10.31692/2595-2498.v3i2.140>

Esteban, N. (2018). *Tipos de investigación*. <https://core.ac.uk/download/pdf/250080756.pdf>

Falcón, C. y Linares, A. (2020). Construcción de identidad profesional docente durante la formación inicial como maestros. *Revista Complutense de Educación*, 31 (3), 329 - 340. <https://doi.org/10.5209/rced.63374>

Franco, M., Luque, A., Fernández, M. & Gutiérrez. R. (2019). Relación entre los actores y niveles de confianza en centros de educación secundaria del cantón Guayaquil (Ecuador). *International Journal of Educational Research and Innovation*, 12, 184 - 202. <http://dx.doi.org/10.46661/ijeri.3795>

- Fresno, C. (2017). *La formación de valores: reto del siglo XXI*.
<https://books.google.es/books?id=oX71DwAAQBAJ&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Gagnon, M., Zouaq, A., Aranha, F., Ensan, F. & Louis, L. (2018). *An analysis of the semantic annotation task on the linked data cloud*.
<https://arxiv.org/abs/1811.05549>
- Galaz, A. (2011). El profesor y su identidad profesional ¿facilitadores u obstáculos del cambio educativo? *Estudios Pedagógicos*, 37 (2), 89 - 107.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=173520953004>
- Galeano, M. (2020). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa* (2.^a ed.).
<https://books.google.com.pe/books?id=Xkb78OSRMI8C&lpg=PP1&hl=es&pg=PP1#v=onepage&q&f=false>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación: manual autoformativo interactivo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12394/4278>
- Gervacio, H. y Castillo, B. (2020). Desafíos educativos que enfrenta el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica ante la pandemia sanitaria Covid-19. *Revista del Centro de Investigación de la Universidad La Salle*, 14 (53), 45 - 66. <https://doi.org/10.26457/recein.v14i53.2658>
- Giesecke, M. (2020). Elaboración y pertinencia de la matriz de consistencia cualitativa para las investigaciones en ciencias sociales. *Desde el Sur*, 12 (2), 397 - 417. <https://doi.org/10.21142/DES-1202-2020-0023>
- González, C. (2020). *Habilidades blandas y el perfil del egresado de la Escuela de Administración de la Universidad San Pedro, Chimbote 2018* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/44305>
- González, M. (2021). La capacitación docente para una educación remota de emergencia por la pandemia de la COVID-19. *Tecnología, Ciencia y Educación*, 19, 81 - 102. <https://doi.org/10.51302/tce.2021.614>

- González, P., Marín, R. y Soto, M. (2019). La identidad profesional en estudiantes y docentes desde el contexto universitario: una revisión. *Revista Ciencias de la Actividad Física UCM*, 20 (1), 1 - 14. <https://doi.org/10.29035/rcaf.20.1.4>
- Google (s.f.). [Direcciones de Google Maps sobre Colegio Monserrat - Sede Pro]. <https://goo.gl/maps/Pw1YFf3gzvhrHdt66>
- Guevara, G., Verdesoto, A. y Castro, N. (2020). Metodologías de investigación educativa (descriptivas, experimentales, participativas, y de investigación - acción). *Recimundo*, 163 - 173. <http://recimundo.com/index.php/es/article/view/860>
- Hernández, C. y Carpio, N. (2019). Introducción a los tipos de muestreo. *Alerta. Revista científica del Instituto Nacional de Salud*, 2 (1), 75 - 79. <https://doi.org/10.5377/alerta.v2i1.7535>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Editorial Mc Graw Hill Education.
- Jara, C. y Mayor, C. (2019). Explorar la construcción de la identidad docente en profesionales de la salud: Diseño y validación de instrumento. *Formación universitaria*, 12 (1), 13 - 24. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062019000100013>
- Keung, E., McElroy, L., Ladner, D. & Grubbs, E. (2020). Defining the study cohort: Inclusion and exclusion criteria. *Clinical Trials*, 2. https://doi.org/10.1007/978-3-030-35488-6_5
- Lester, J., Cho, Y. & Lochmiller, C. (2020). Learning to do qualitative data analysis: A starting point. *Human Resource Development Review*, 19 (1), 94 - 106. <https://doi.org/10.1177/1534484320903890>
- Lochmiller, C. & Lester, J. (2017). *An introduction to educational research: Connecting methods to practice*. Sage.

- Londoño, C. y Mejía, G. (2021). Las relaciones interpersonales en contextos educativos diversos: estudio de casos. *Perspectivas*, 1 (21), 25 - 40. <https://doi.org/10.26620/uniminuto.perspectivas.6.21.2021.25-40>
- López, R. y Saneleuterio, E. (2019). El carácter fundamentante de los valores en la educación. Propuesta de un modelo axiológico de educación integral. *Quién: Revista de Filosofía Personalista*, 9, 39 - 61. <https://hdl.handle.net/10550/7462>
- Madueño, M. y Márquez, L. (2020). Formación de la identidad docente de estudiantes de la carrera de Educación Primaria desde la experiencia de la práctica profesional. *Formación universitaria*, 13 (5), 57 - 68. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062020000500057>
- Majid, U. (2018). Research fundamentals: Study design, population, and sample size. *URNCSST Journal*, 2 (1), 1 - 7. <https://doi.org/10.26685/urncst.16>
- Maldonado, J. (2018). *Metodología de la investigación social: Paradigmas: cuantitativo, sociocrítico, cualitativo, complementario*. <https://books.google.es/books?id=FTSjDwAAQBAJ&lpg=PA1&hl=es&pg=PA1#v=onepage&q&f=false>
- Martínez, G. (2021). *Análisis de sentimientos desde la influencia de Twitter en los procesos de pólizas de seguros del ámbito colombiano* [Tesis de Maestría, Universidad Jorge Tadeo Lozano]. <http://hdl.handle.net/20.500.12010/19138>
- Martínez, M. y De Ibarrola, M. (2018). Conformación de una identidad docente entre profesionistas universitarios contratados por asignatura en el nivel medio superior. *Sinéctica*, 51, 1 - 21. [https://doi.org/10.31391/S2007-7033\(2018\)0051-008](https://doi.org/10.31391/S2007-7033(2018)0051-008)
- Mieles, M., Henríquez, I. y Sánchez, L. (2019). Identidad personal y profesional de los docentes de preescolar en el distrito de Santa Marta. *Educación y Educadores*, 12 (1), 43 - 59. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=83411512005>

- Mimbela, M. (2020). *Vocación y desempeño docente en la Institución Educativa Parroquial Santísima Trinidad Cercado de Lima 2020* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/50285>
- Morales, I. y Taborda, M. (2021). La investigación biográfico narrativa: significados y tendencias en la indagación de la identidad profesional docente. *Folios*, 53, 171 - 182. <https://doi.org/10.17227/folios.53-11257>
- Ndiku, L. (2020). *Theoretical and practical approaches to innovation in higher education*. IGI Global.
- Negro, E., Ortigoza, L. y Dezar, G. (2020). Entorno virtual: propósitos de uso por parte de docentes universitarios. *Contextos de Educación*, 28 (20), 35 - 45. <http://www2.hum.unrc.edu.ar/ojs/index.php/contextos/pages/view/negro%20et%20al>.
- OAR (2020). *Five basic types of research studies*. <https://researchautism.org/five-basic-types-of-research-studies/>
- Olave, S. (2020). Revisión del concepto de identidad profesional docente. *Revista Innova Educación*, 2 (3), 378 - 393. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.03.001>
- OMS (2020). *Considerations for school-related public health measures in the context of COVID-19*. <https://apps.who.int/iris/rest/bitstreams/1303058/retrieve>
- Otondo, M., Mayor, C. y Hernández, E. (2021). Análisis de los incidentes críticos de la identidad profesional docente del profesorado principiante de educación especial. *Formación universitaria*, 14 (4), 25 - 38. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-50062021000400025>
- Páez, E. y Monroy, A. (2020). *Implementación de un modelo de análisis de sentimientos con respecto a la JEP basado en minería de datos en Twitter* [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Colombia]. <https://hdl.handle.net/10983/2498>

- Patino C. & Ferreira, J. (2018). Inclusion and exclusion criteria in research studies: definitions and why they matter. *Jornal Brasileiro de Pneumologia*, 44 (2), 84. <https://doi.org/10.1590/S1806-37562018000000088>
- Perera, K. (2020). The interview as an opportunity for participant reflexivity. *Qualitative Research*, 20 (2), 143 - 159. <https://doi.org/10.1177/1468794119830539>
- Pérez, J. y Martínez, J. (2018). Identidad profesional en estudiantes de comunicación. *Revista Iberoamericana de Producción Académica y Gestión Educativa*, 4 (8), 1 - 15.
- Pizarro, C. (2019). *Competencias profesionales y productividad laboral en los centros de información de la Universidad César Vallejo - Perú* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/36779>
- Pokorny, J., Norman, A., Zanesco, A., Bauer, S., Sahdra, B. & Saron, C. (2017). Network analysis for the visualization and analysis of qualitative data. *Psychological Methods*. <http://dx.doi.org/10.1037/met0000129>
- Poyato, J. (2018). *Otra educación: Sugerencias para educadores y familias*. https://www.angelsfortuneditions.com/media/agens_fortune/files/sample-94119.pdf
- Pushkar, S. (2018). Sacrificial pseudoreplication in LEED cross-certification strategy assessment: Sampling structures. *Sustainability*, 10 (5), 1353. <https://doi.org/10.3390/su10051353>
- Quispe, A., Padilla, M., Telot, J., y Nogueira, D. (2018). Sistema de información gerencial para las cajas solidarias de Ecuador. *Ingeniería Industrial*, 39 (1), 67 - 77. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362018000100008&lng=es&tlng=es
- Ramírez, V. (2018). *El discurso teatral desde la semiótica y la lingüística del discurso: supuestos teóricos y posibilidades didácticas* [Tesis de

Doctorado, Universidad de Granada]. <http://hdl.handle.net/10481/53616>

Ramos, A. (2018). *Agroturismo como alternativa de desarrollo sostenible en Huallanca, Bolognesi, Áncash, 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/33897>

Real Academia Española (2021). *Diccionario de la lengua española* (23.^a ed.). <https://dle.rae.es>

Roa, J. y Fernández, C. (2020). La motivación de los docentes en la enseñanza secundaria. *Revista Reflexión e Investigación Educativa*, 2 (2), 66 - 77. <http://revistas.ubiobio.cl/index.php/REINED/article/view/4122>

Robles, B. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30 (1), 245 - 246. <http://doi.org/10.22497/PuebloCont.301.30121>

Rodríguez, C. (2017). *Empleo, ingresos, pobreza en el distrito de Carabayllo en los últimos treinta años* [Tesis de Doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/4534>

Rodríguez, X. y Covarrubias, P. (2021). Importancia de la trayectoria escolar como plataforma para la construcción de la identidad docente del profesor universitario. *Voces y silencios. Revista Latinoamericana de Educación*, 12 (1), 179 - 199. <https://doi.org/10.18175/VyS12.1.2021.8>

Rojas, A. (2004). La identidad según Manuel Castells. *Taller de teología: lenguajes teológicos alternativos*, 1 (2), 219 - 226. <http://hdl.handle.net/11056/19928>

Rojas, R., Keller, K. y Prosser, G. (2019). El vínculo con los pequeños agricultores como factor clave en la implementación de programas de extensión rural. Estudio cualitativo de un caso chileno. *Ager. Revista de Estudios sobre Despoblación y Desarrollo Rural*, 27, 161 - 188. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29662605001>

Romero, A. (2017). *Incidencia de las políticas del buen vivir para la calidad ética en la comunidad educativa*. Universidad de Guayaquil.

- Rotondo, M. (2018). Principios morales y metodología de la Bioética. *Revista Uruguaya de Cardiología*, 33 (1), 13 - 17.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=479760085004>
- Ruiz, N. (2021). *Nueva perspectiva de la orientación laboral en el módulo de FOL*.
<https://books.google.com.pe/books?id=cAZBEAAAQBAJ&lpg=PA1&hl=es&pg=PA1#v=onepage&q&f=false>
- Santos, A. (2018). *IBM SPSS como herramienta de pesquisa quantitativa*.
<https://www.pucsp.br/sites/default/files/download/posgraduacao/programas/administracao/IBM-SPSS-como-ferramenta%20de-pesquisa-quantitativa-alexandra-santos.pdf>
- Schettini, P. y Cortazzo, I. (2015). *Análisis de datos cualitativos en la investigación social*. <https://doi.org/10.35537/10915/49017>
- Sendín, J. (2019). *La concepción kelseniana de los juicios de valor*. *Anuario de Filosofía del Derecho*, 35, 211 - 241. <https://doi.org/10.53054/afd.vi35.2356>
- Sirvent, C. y Villa, M. (2018). Construcción y validación del inventario de relaciones interpersonales y dependencias sentimentales (IRIDS-100). *Health and addictions: salud y drogas*, 18 (2), 35 - 47.
<http://fispiral.com.es/publicaciones/wp-content/uploads/2018/08/IRIDS100.pdf>
- Tamayo, P. (2020). *Seguridad urbana como derecho para una gobernanza desde la perspectiva fenomenológica hermenéutica en el distrito de Magdalena del Mar 2019* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41859>
- Turner, D. & Hagstrom, N. (2022). Appendix: Qualitative interview design. *Howdy or hello? Technical and professional communication* (2.^a ed.).
<https://oer.pressbooks.pub/howdyorhello/back-matter/appendix-qualitative-interview-design/>

- Universidad Cooperativa de Colombia (2017). *Tratamiento de datos experimentales - uso de Excel - simuladores*. https://virfismat.com/storage/app/media/Guia%20Laboratorio%20Uso%20de%20Simuladores_Excel.pdf
- Uribe, A. (2015). Liberando el código: del monopolio cognitivo a la educación expandida. *Revista de Investigaciones UCM*, 15 (26), 180 - 190. <http://dx.doi.org/10.22383/ri.v15i2.54>
- Vanegas, C. y Fuentealba, R. (2018). La identidad profesional del profesor de Ciencias: una construcción individual y social. *Revista Tecné, Episteme y Didaxis: TED*, 1 - 8. <https://revistas.pedagogica.edu.co/index.php/TED/article/view/8843>
- Vera, J. y Valenzuela, J. (2012). El concepto de identidad como recurso para el estudio de transiciones. *Psicología & Sociedade*, 24 (2), 272 - 282. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=309326586004>
- Vieira, P., Castro, D., Silva, L. y Brito, R. (2022). Educação inclusiva e formação de professores: o caso de uma escola pública no estado de Goiás. *Revista JRG de Estudos Acadêmicos*, 5 (10), 77 - 90. <https://doi.org/10.55892/jrg.v5i10.339>
- Vives, T. y Hamui, L. (2021). La codificación y categorización en la teoría fundamentada, un método para el análisis de los datos cualitativos. *Investigación en educación médica*, 10 (40), 97 - 104. <https://doi.org/10.22201/fm.20075057e.2021.40.21367>
- Zerón, A. (2019). Beneficencia y no maleficencia. *Asociación Dental Mexicana*, 76 (6), 306 - 307. <https://pesquisa.bvsalud.org/porta1/resource/es/biblio-1053531>
- Zienkowski, J. (2017). Reflexivity in the transdisciplinary field of critical discourse studies. *Palgrave Communications*, 3 (1), 1 - 12. <https://doi.org/10.1057/palcomms.2017.7>

ANEXOS

Anexo 1.

Matriz de categorización apriorística

Problema	Objetivos	Categoría	Subcategorías	Microcategorías	Preguntas
Problema general	Objetivo general		Identidad personal	Motivación	1
¿Cómo se presenta la identidad docente en la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, 2022?	Analizar la identidad docente en la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, 2022.			Intereses	2
				Valores	3
Problemas específicos	Objetivos específicos		Identidad profesional	Vocación	4
(1) ¿Cómo se presenta la identidad personal en los docentes de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, 2022?	(1) Analizar la identidad personal en los docentes de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, 2022.	Identidad docente		Competencia pedagógica	5
(2) ¿Cómo se presenta la identidad profesional en los docentes de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, 2022?	(2) Analizar la identidad profesional en los docentes de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, 2022.			Relaciones interpersonales	6

Anexo 2.

Esquema de consistencia metodológica

Tipo de estudio	Diseño de estudio	Participantes	Técnicas e instrumentos
<p>Según la finalidad</p> <p>Básica, se desarrolla con la intención de producir nuevos conocimientos en la búsqueda de construir teorías (Esteban, 2018).</p>		<p>Población</p> <p>La I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos cuenta con una población de 810 personas entre 60 trabajadores y 750 estudiantes de ambos géneros distribuidos en 30 aulas.</p>	
<p>Según su carácter</p> <p>Descriptivo, busca describir la estructura o el comportamiento de fenómenos particulares (Guevara et al., 2020).</p>	<p>Según su postura epistemológica</p> <p>Hermenéutica o interpretativa, mirada particular sobre el mundo que se construye por proposiciones que dotan de un significado (Agazzi, 2020).</p>	<p>Muestreo</p> <p>No probabilístico de tipo intencional o de conveniencia, consiste en incluir grupos aparentemente típicos con ciertas características de interés que son accesibles o acuden voluntariamente para ser partícipes del estudio (Hernández y Carpio, 2019).</p>	<p>Técnica</p> <p>Entrevista, definida por Arenal (2019) como estructurada y directa con el propósito de obtener del participante sus pensamientos, actitudes, creencias, motivaciones, experiencias o situaciones en relación a un tema particular.</p>
<p>Según su naturaleza</p> <p>Cualitativo, se sostiene en torno a observaciones y hechos similares. No permite un análisis estadístico (Maldonado, 2019).</p>	<p>Según la perspectiva de la información a obtener</p> <p>Estudio de casos, se encarga de ilustrar un fenómeno que no es claro en un contexto (Yin (1984) citado por Chaverra et al., 2019).</p>	<p>Muestra</p> <p>Cuatro trabajadores de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, entre los cuales se incluyó a tres miembros del personal docente y al director.</p>	<p>Instrumento</p> <p>Guía de entrevista, en la cual se plasman los tópicos que se abordarán en la conversación. Debe ser elaborada a partir de los objetivos de estudio e incluir una introducción (Arenal, 2019).</p>
<p>Según su orientación</p> <p>Investigación orientada hacia el descubrimiento, cuyo fin es crear nuevos conocimientos a través de la exploración de hechos concretos (Ruiz (2012) citado por Rodríguez, 2017).</p>			

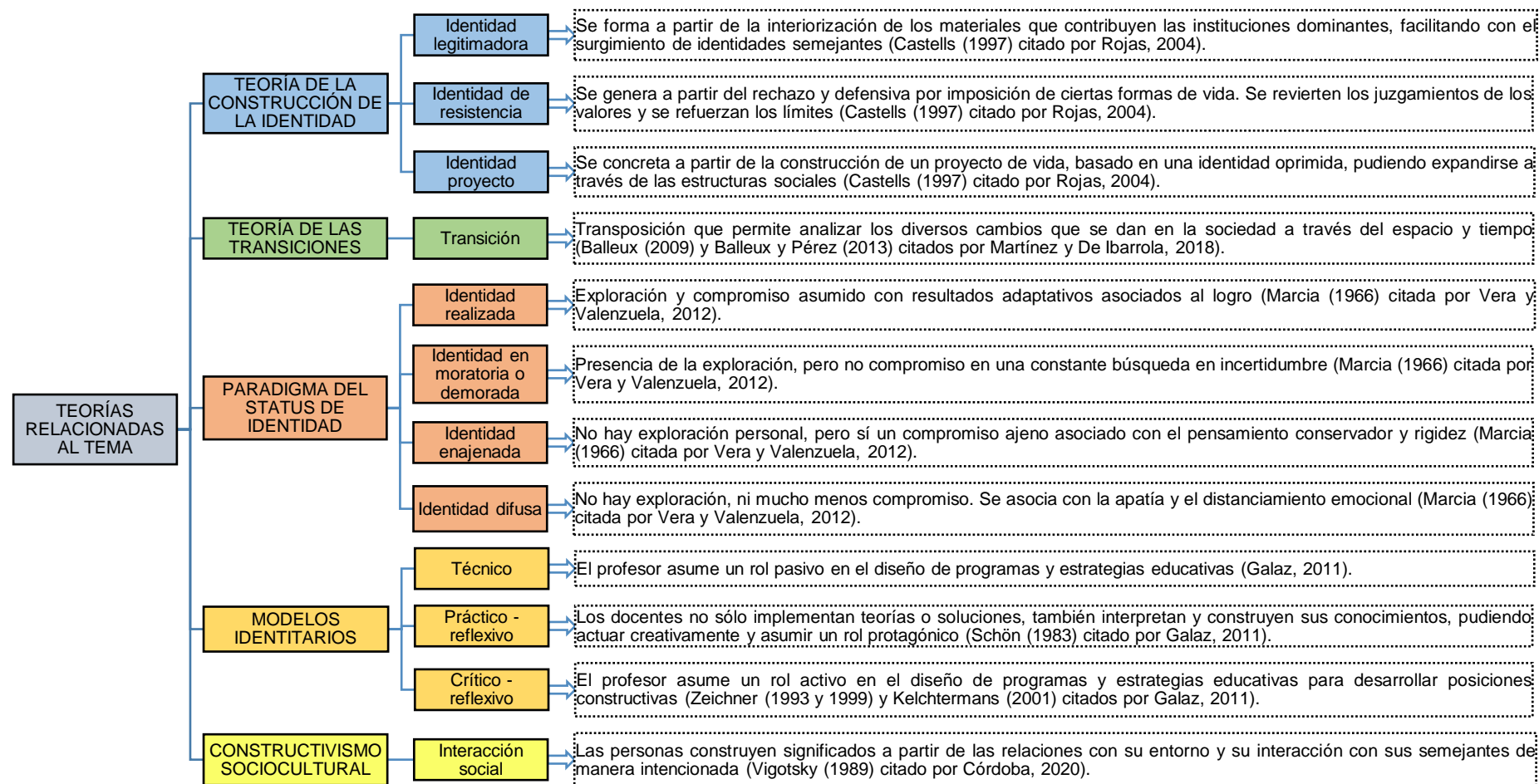
Anexo 3.

Crterios de búsqueda de la revisión sistemática

Crterios	Características
Tipo de documentos	Artículos académicos publicados en revistas científicas e indexadas
Metodología	Cualitativa
Temática abordada	Identidad docente
Período	2018 - 2022
Continentes	África, América, Asia, Europa y Oceanía
Idiomas	Español e inglés
Calidad	Debe poseer objetivos claros, metodología óptima, resultados y conclusiones propositivas.
Disponibilidad	Enlaces con acceso completo
Plataformas de búsqueda	Ebsco, Dialnet, Google Académico, ProQuest, Scielo, Science Direct y Scopus

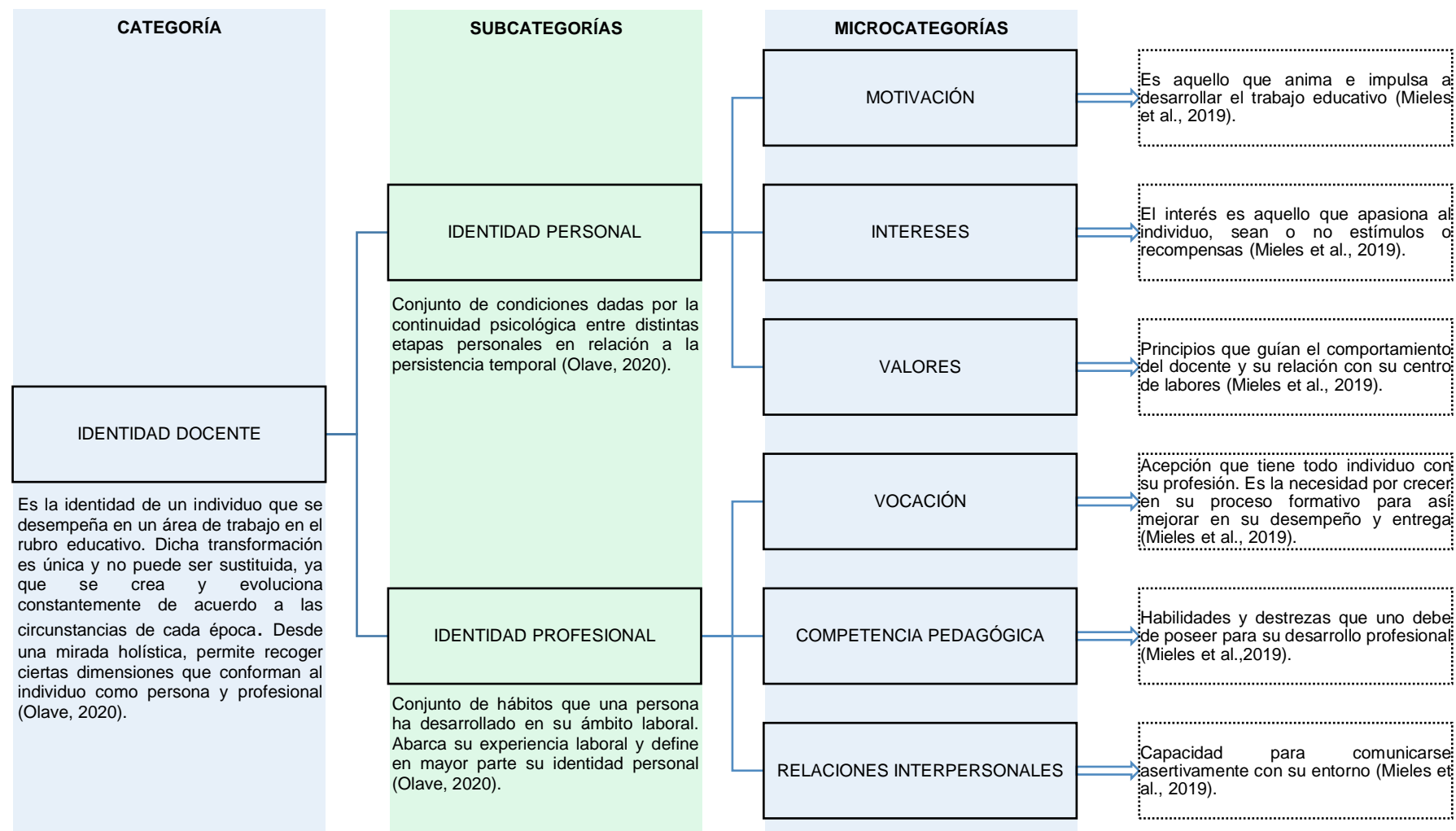
Anexo 4.

Cartografía de las teorías temáticas



Anexo 5.

Esquema de identificación de las categorías de estudio



Anexo 6.

Formato de la declaración del consentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

Yo,, identificado (a) con DNI N°, manifiesto que he sido invitado (a) a participar dentro de la investigación titulada: **“IDENTIDAD DOCENTE EN LA I. E. P. NUESTRA SEÑORA DE MONSERRAT DE LOS OLIVOS, 2022”**, y que se me ha entregado la siguiente información:

Propósito de este documento

Este documento se le entrega para ayudarle a comprender las características de la investigación, de tal forma que usted pueda decidir voluntariamente si desea participar o no. Si luego de leer este documento tiene alguna duda o inquietud, pida al investigador que se lo aclare. Él está dispuesto a proporcionarle toda la información que necesite para que usted tenga un buen entendimiento del estudio.

Responsable de la investigación

El presente trabajo está a cargo de Juan Carlos Nina Verastegui, estudiante del programa académico de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo.

Riesgos y beneficios

El instrumento de recolección de datos no implica riesgo alguno para usted. Las respuestas dadas no tendrán ninguna consecuencia para su situación dentro de la comunidad educativa. El beneficio para usted es autoconocerse y definir cómo se percibe como persona y profesional en el campo educativo, lo cual le permitirá

evaluar su rol y compromiso con la institución en la que labora.

Confidencialidad

Su identidad estará protegida. La información obtenida será almacenada en una base de datos que se mantendrá en reserva después de terminada la presente investigación. Los datos individuales sólo serán conocidos por el investigador mientras dura el estudio, quién se ha comprometido en no divulgarlos. Los resultados que se publicarán corresponden a la información general de todos los participantes.

Derechos y deberes

Usted tiene derecho a obtener una copia del presente documento, así como a retirarse en cualquier momento de esta investigación si así lo desea, sin perjuicio alguno. No tendrá que informar las razones de su decisión si no pretende hacerlo. Si algunas de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. Usted no tendrá que hacer gasto alguno durante su participación, tampoco recibirá algún incentivo económico ni otra índole.

Declaro que he escuchado la explicación del investigador y he leído este documento en su totalidad e igualmente, pude formular las preguntas que consideré necesarias y estas me fueron respondidas satisfactoriamente. Por lo tanto, **ACEPTO** participar voluntariamente en este estudio y firmo en señal de conformidad.

.....

Firma del participante

Nombres y apellidos:

DNI N°:

Fecha:

Anexo 7.

Ficha técnica del instrumento

Aspectos	Respuestas
Nombre del instrumento	Guía de entrevista
Autor	Juan Carlos Nina Verastegui
Procedencia	Universidad César Vallejo
Objetivo	Analizar la identidad docente de la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de los Olivos, 2022.
Fecha de realización	03 y 07 de junio del 2022
Duración	90 minutos aproximadamente
Tipo de aplicación	Individual
Modalidad	Escrita
Lugar de aplicación	I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de los Olivos
Ámbito de estudio	Laboral
Participantes	Tres docentes y un administrativo
Nº de ítems	Seis preguntas abiertas
Descripción	El instrumento está compuesto por tres preguntas correspondientes a la subcategoría identidad personal y tres a la subcategoría identidad profesional.
Procedimiento	Los participantes deben responder con veracidad y objetividad cada una de las interrogantes expuestas, habiendo consignado sus datos y firmado la declaración del consentimiento firmado, haciéndose de su conocimiento la confidencialidad de sus respuestas como su uso académico.
Herramientas	1 cámara fotográfica, 1 pioner archivador fólder A4 con 2 anillos 25 mm, 4 sobres manila A4, 4 lapiceros de colores y 24 hojas impresas que incluyen 4 documentos de consentimiento informado (8 hojas) y cuatro guías de entrevista (16 hojas).

Anexo 8.

Instrumento de recolección de datos

Guía de entrevista

Apreciado (a) participante, la presente entrevista tiene como objetivo analizar la identidad docente en la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, por lo que se le invita a completar los datos requeridos y contestar cada una de las preguntas descritas con sinceridad, seriedad y compromiso de acuerdo a la realidad actual del centro educativo y al cargo que desempeña. Recuerde que no es un examen. Todas las respuestas son válidas porque representan lo que usted piensa sobre la identidad de los maestros en la institución.

Nombres y apellidos:

Grado académico:

Años de experiencia laboral:

Centro de trabajo:

Cargo / nivel:

Fecha:

1. De acuerdo a su experiencia, ¿cree que los docentes monserratinos se encuentran motivados y con energía para realizar adecuadamente su trabajo? ¿Ha visto algún cambio entre el 2019 y 2022? ¿Qué dificultades manifiestan? ¿Se comprometen con los objetivos y metas institucionales? ¿Considera que están orgullosos de pertenecer a esta institución?

.....

.....

.....

.....

2. ¿Considera que la remuneración que perciben los profesores monserratinos está acorde al mercado y a la actividad que realizan? ¿Cree que es suficiente para cubrir sus necesidades básicas del hogar? ¿Los profesores son valorados por su desempeño? ¿Reciben algún reconocimiento o incentivo como felicitaciones, resolución u otros?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ¿Cree que los docentes monserratinos asumen sus funciones con total respeto y responsabilidad por las normas para el buen funcionamiento de la institución? ¿Considera que demuestran solidaridad y empatía con los estudiantes? ¿Qué acciones educativas realizan para promover un ambiente sano y valoración íntegra de las personas?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ¿La institución tiene expectativas de crecimiento y oportunidades por su plana docente? ¿Considera que los profesores monserratinos están preparados para el cargo que ejercen? ¿Cree que explican los conocimientos con solvencia académica y buen manejo de contenidos? ¿Cumplen con su horario de trabajo? ¿Realizan labores extracurriculares? ¿Participan en eventos, cursos de especialización o jornadas de actualización para mejorar su trabajo? ¿La dirección ha promovido capacitaciones en los últimos dos años?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ¿Considera que los docentes monserratinos son asequibles y permeables tras la pandemia del COVID-19? ¿En qué medida cree que utilizan los recursos digitales? ¿Qué tan adecuado considera el conocimiento y comprensión de los docentes por las características de los estudiantes? ¿Cree que muestran preocupación e interés por sus avances de aprendizaje? ¿Qué estrategias pedagógicas utilizan para atender de manera personalizada a cada uno de los alumnos?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. En la institución donde labora, ¿se generan espacios participativos donde los docentes puedan brindar ideas y sugerencias a fin de superar posibles dificultades? ¿Existe compañerismo entre los trabajadores del centro educativo? ¿Hay un trato cordial y amable con los alumnos? ¿Fomentan el trabajo colaborativo con los padres de familia para el aprendizaje de los estudiantes?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Muchas gracias por su participación.

.....

Firma del participante

Nombres y apellidos:

DNI N°:

Anexo 9.

Formato de la declaración jurada de expertos



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARACIÓN JURADA DEL EXPERTO

Por la presente, hago conocer que he recibido una carta de presentación y expediente de revisión de un instrumento de recolección de datos, guía de entrevista, entregado por **JUAN CARLOS NINA VERASTEGUI**; identificado con DNI N° **76339997**, estudiante del programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**, quién en el marco de su tesis conducente a la obtención del grado de **MAESTRO** por la Universidad César Vallejo, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado: **“IDENTIDAD DOCENTE EN LA I. E. P. NUESTRA SEÑORA DE MONSERRAT DE LOS OLIVOS, 2022”**, por lo que habiendo revisado dicho instrumento, declaro que las preguntas elaboradas son suficientes, necesarias y cumplen con los requisitos mínimos para ser aplicadas con fines académicos.

Lima, de del 2022

.....

Firma del experto

Nombres y apellidos:

Especialidad:

DNI N°:

Anexo 10.

Expertos consultados para la evaluación del instrumento

N°	Experto (a)	Grado académico	Centro de estudios	Especialidad	Suficiencia	Aplicabilidad
1	Rosa Isabel Rivera Rupay	Doctora en Psicología Educativa y Tutorial	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Educación	Sí	Sí
2	Ricardo Arturo Pauta Guevara	Maestro en Comunicación Social con mención en Investigación en Comunicación	Universidad Nacional Mayor de San Marcos	Docencia universitaria	Sí	Sí
3	María Del Pilar Saavedra Sánchez	Máster en Cooperación al Desarrollo	Universitat Politècnica de València	Gestión de proyectos y procesos de desarrollo	Sí	Sí
4	Daniel Santos Silva Nieves	Maestro en Docencia Universitaria y Doctor en Administración	Universidad César Vallejo	Teacher training, traducción e idiomas y metodología de la investigación científica	Sí	Sí
5	Ulises Córdova García	Doctor en Educación	Universidad César Vallejo	Gestión educacional y metodología de la investigación científica	Sí	Sí
6	Milagritos Rodríguez Rojas Leonor	Doctora en Psicología Educativa y Tutorial	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle	Metodología de la investigación científica	Sí	Sí
7	Hans Mejía Guerrero	Master en Educación con mención en Docencia Universitaria	Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño (IPLAC)	Diseño y evaluación de políticas públicas	Sí	Sí

Anexo 11.

Declaración jurada de expertos en el tema

Experto 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARACIÓN JURADA DEL EXPERTO

Por la presente, hago conocer que he recibido una carta de presentación y expediente de revisión de un instrumento de recolección de datos, guía de entrevista, entregado por **JUAN CARLOS NINA VERASTEGUI**; identificado con DNI N° **76339997**, estudiante del programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**, quién en el marco de su tesis conducente a la obtención del grado de **MAESTRO** por la Universidad César Vallejo, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado: **“IDENTIDAD DOCENTE EN LA I. E. P. NUESTRA SEÑORA DE MONSERRAT DE LOS OLIVOS, 2022”**, por lo que habiendo revisado dicho instrumento, declaro que las preguntas elaboradas son suficientes, necesarias y cumplen con los requisitos mínimos para ser aplicadas con fines académicos.

Lima, 26 de mayo del 2022

Firma del experto

Nombres y apellidos: Dra. ROSA ISABEL RIVERA RUPAY

Especialidad: ESPECIALISTA EN EDUCACIÓN

DNI N°: 08511155

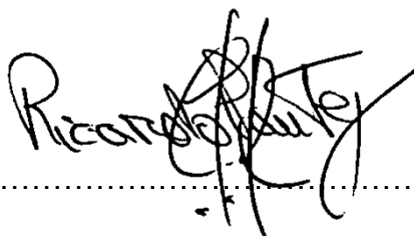
Experto 2



DECLARACIÓN JURADA DEL EXPERTO

Por la presente, hago conocer que he recibido una carta de presentación y expediente de revisión de un instrumento de recolección de datos, guía de entrevista, entregado por **JUAN CARLOS NINA VERASTEGUI**; identificado con DNI N° **76339997**, estudiante del programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**, quién en el marco de su tesis conducente a la obtención del grado de **MAESTRO** por la Universidad César Vallejo, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado: **“IDENTIDAD DOCENTE EN LA I. E. P. NUESTRA SEÑORA DE MONSERRAT DE LOS OLIVOS, 2022”**, por lo que habiendo revisado dicho instrumento, declaro que las preguntas elaboradas son suficientes, necesarias y cumplen con los requisitos mínimos para ser aplicadas con fines académicos.

Lima, 26 de mayo del 2022



.....
Firma del experto

Nombres y apellidos: Mgtr. Ricardo Arturo Pauta Guevara

Especialidad: Docencia universitaria

DNI N°: 06220637

Experto 3



DECLARACIÓN JURADA DEL EXPERTO

Por la presente, hago conocer que he recibido una carta de presentación y expediente de revisión de un instrumento de recolección de datos, guía de entrevista, entregado por **JUAN CARLOS NINA VERASTEGUI**; identificado con DNI N° **76339997**, estudiante del programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**, quién en el marco de su tesis conducente a la obtención del grado de **MAESTRO** por la Universidad César Vallejo, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado: **“IDENTIDAD DOCENTE EN LA I. E. P. NUESTRA SEÑORA DE MONSERRAT DE LOS OLIVOS, 2022”**, por lo que habiendo revisado dicho instrumento, declaro que las preguntas elaboradas son suficientes, necesarias y cumplen con los requisitos mínimos para ser aplicadas con fines académicos.

Lima, 28 de mayo del 2022

.....
Firma del experto

Nombres y apellidos: Mtr. María Del Pilar Saavedra Sánchez

Especialidad: Cooperación Internacional, Gestión de Proyectos
y Procesos de Desarrollo

DNI N°: 40590905

Experto 4



DECLARACIÓN JURADA DEL EXPERTO

Por la presente, hago conocer que he recibido una carta de presentación y expediente de revisión de un instrumento de recolección de datos, guía de entrevista, entregado por **JUAN CARLOS NINA VERASTEGUI**; identificado con DNI N° **76339997**, estudiante del programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**, quién en el marco de su tesis conducente a la obtención del grado de **MAESTRO** por la Universidad César Vallejo, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado: **“IDENTIDAD DOCENTE EN LA I. E. P. NUESTRA SEÑORA DE MONSERRAT DE LOS OLIVOS, 2022”**, por lo que habiendo revisado dicho instrumento, declaro que las preguntas elaboradas son suficientes, necesarias y cumplen con los requisitos mínimos para ser aplicadas con fines académicos.

Lima, 29 de mayo del 2022

Firma del experto

Nombres y apellidos: Dr. Daniel Santos Silva Nieves

Especialidad: Teacher trainer, docente de idiomas y traductor

DNI N°: 45583032

Experto 5



DECLARACIÓN JURADA DEL EXPERTO

Por la presente, hago conocer que he recibido una carta de presentación y expediente de revisión de un instrumento de recolección de datos, guía de entrevista, entregado por **JUAN CARLOS NINA VERASTEGUI**; identificado con DNI N° **76339997**, estudiante del programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**, quién en el marco de su tesis conducente a la obtención del grado de **MAESTRO** por la Universidad César Vallejo, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado: **“IDENTIDAD DOCENTE EN LA I. E. P. NUESTRA SEÑORA DE MONSERRAT DE LOS OLIVOS, 2022”**, por lo que habiendo revisado dicho instrumento, declaro que las preguntas elaboradas son suficientes, necesarias y cumplen con los requisitos mínimos para ser aplicadas con fines académicos.

Lima, 30 de mayo del 2022

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSTGRADO
Dr. Ulises Córdova García
DOCENTE EN INVESTIGACIÓN

Firma del experto

Nombres y apellidos: Dr. Ulises Córdova García

Especialidad: Metodología de la investigación científica

DNI N°: 06658910

Experto 6



DECLARACIÓN JURADA DEL EXPERTO

Por la presente, hago conocer que he recibido una carta de presentación y expediente de revisión de un instrumento de recolección de datos, guía de entrevista, entregado por **JUAN CARLOS NINA VERASTEGUI**; identificado con DNI N° **76339997**, estudiante del programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**, quién en el marco de su tesis conducente a la obtención del grado de **MAESTRO** por la Universidad César Vallejo, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado: **“IDENTIDAD DOCENTE EN LA I. E. P. NUESTRA SEÑORA DE MONSERRAT DE LOS OLIVOS, 2022”**, por lo que habiendo revisado dicho instrumento, declaro que las preguntas elaboradas son suficientes, necesarias y cumplen con los requisitos mínimos para ser aplicadas con fines académicos.

Lima, 30 de mayo del 2022


.....
Dra. Milagritos L. Rodríguez Rojas
DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Firma del experto

Nombres y apellidos: Dra. Milagritos Leonor Rodríguez Rojas

Especialidad: Psicología Educativa y Tutorial - Metodóloga

DNI N°: 21069112

Experto 7



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARACIÓN JURADA DEL EXPERTO

Por la presente, hago conocer que he recibido una carta de presentación expediente de revisión de un instrumento de recolección de datos, guía de entrevista, entregado por **JUAN CARLOS NINA VERASTEGUI**; identificado con DNI N° **76339997**, estudiante del programa de **MAESTRÍA EN EDUCACIÓN**, quién en el marco de su tesis conducente a la obtención del grado de **MAESTRO** por la Universidad César Vallejo, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado: **“IDENTIDAD DOCENTE EN LA I. E. P. NUESTRA SEÑORA DE MONSERRAT DE LOS OLIVOS, 2022”**, por lo que habiendo revisado dicho instrumento, declaro que las preguntas elaboradas son suficientes, necesarias y cumplen con los requisitos mínimos para ser aplicadas con fines académicos.

Lima, 30 de mayo del 2022

.....
Firma del experto

Nombres y apellidos: Mgtr. Hans Mejía Guerrero

Especialidad: Diseño y evaluación de políticas públicas

DNI N°: 40720573

Anexo 12.

Carta de presentación o solicitud para la realización del estudio



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres”
“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Lima, 18 de mayo de 2022
Carta P. 0166-2022-UCV-VA-EPG-F01/J



Lic.
Edver Raguido Sifuentes Danós
Director
I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a NINA VERASTEGUI, JUAN CARLOS; identificado con DNI N° 76339997 y con código de matrícula N° 6700274941; estudiante del programa de MAESTRÍA EN EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Identidad docente en la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, 2022

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador NINA VERASTEGUI, JUAN CARLOS asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Anexo 13.

Carta de aceptación para la realización del estudio



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”

“Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional”

Los Olivos, 25 de mayo del 2022

Señor

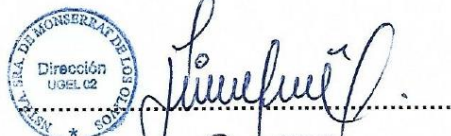
JUAN CARLOS NINA VERASTEGUI

Asunto: SOLICITUD PARA EL DESARROLLO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Como respuesta a su solicitud presentada a través de SECRETARÍA, se hace de su conocimiento que la Dirección General de esta institución educativa particular ha dispuesto ACEPTAR SU SOLICITUD PARA EL DESARROLLO DE SU TRABAJO DE INVESTIGACIÓN a fin de que pueda obtener el grado de Maestro en Educación en la Universidad César Vallejo.

De tal manera, se expide la presente constancia para los fines que estime conveniente.

Atentamente,



The stamp is circular and contains the text: 'DIRECCIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN PARTICULAR', 'DIRECCIÓN UGEL C2', and 'NUESTRA SEÑORA DE MONSERRAT DE LOS OLIVOS' around the perimeter. There is also a small star and the word 'SOMOS' at the bottom.

Edver Raguido Sifuentes Danós

Director

I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos

Anexo 14.

Formato del documento de autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados



AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC:
Nombre del Representante legal:	DNI:
Nombres del Titular:	DNI:

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal “f” del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Nombre del Programa Académico:	
Autor:	DNI:

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha:

Firma: _____
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal “ f ” Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 15.

Autorización de la organización para publicar su identidad en los resultados



**AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN
LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES**

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20601964512 - XIDIVI S.A.C.
<i>I.E.P. NUESTRA SEÑORA DE MONSERRAT DE LOS OLIVOS</i>	
Nombre del Representante legal: Jorge Pedro Díaz Vilcapoma	DNI: 10693391
Nombre del Titular: <i>EDVER SIFUENTES DANOS</i>	DNI: <i>10690194</i>

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [X], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Identidad docente en la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Educación	
Autor: Juan Carlos Nina Verastegui	DNI: 76339997

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Los Olivos, 24 de mayo de 2022

 *[Firma]*
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal "f" Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 16.

Caracterización del escenario de estudio



**¡SOMOS PRESENTE! ¡SOMOS FUTURO!
¡SOMOS MONSERRAT, UN SOLO CORAZÓN!**

PRESENTACIÓN

La EDUCACIÓN INTEGRAL CON VISIÓN EMPRENDEDORA, implica FE y COMPROMISO permanente del Hogar y los Colegios Montserrat. Fe en nuestro Creador, en lo que somos capaces de lograr y en el firme compromiso de fortalecer las CAPACIDADES y VALORES que los mantendrán listos para la acción y preparados para la vida, con lo último en tecnología y los nuevos requerimientos que un estudiante necesita.

En el transcurso de estos 35 años de vida institucional, hemos innovado el PROYECTO CURRICULAR, donde se presta mayor y mejor apoyo a nuestros estudiantes. Es por ello que el criterio de enseñanza de las ciencias se basa en el APRENDIZAJE VIVENCIAL que consiste en aprender los conceptos abstractos, mediante LABORATORIOS QUE RELACIONEN LO TEÓRICO CON LO REAL, aplicando la "CIENCIA EXPERIMENTAL". Con la unión de estas variables logramos el APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO que permite al estudiante aplicar lo que sabe en su vida diaria.

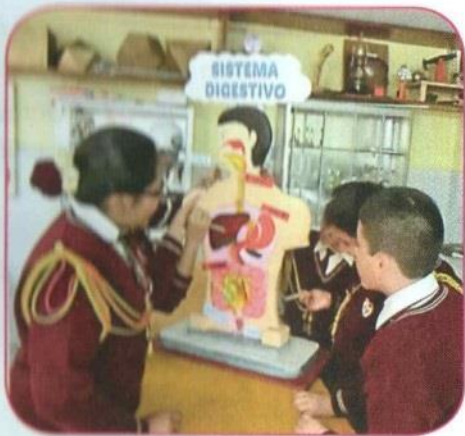
La Dirección

NUESTRA MISIÓN



Educación Integral
con formación
permanente
en el desarrollo
de capacidades
y valores.

NUESTRA VISIÓN



Consolidar
líderes
triunfadores
con visión
emprendedora.

VALORES PERMANENTES

HONESTIDAD - CONCIENCIA - TRABAJO

• NUESTRA MORAL •



¡Alta, bien alta,
más alta que el nivel del mar
y más alta que las estrellas,
donde el estudiante Monserrantino
nace y se hace,
donde lo posible está hecho
y lo imposible se hará con **HONESTIDAD,**
CONCIENCIA y **TRABAJO!**
¡La mente domina al cuerpo!

• CÓDIGO DE HONOR •



“Amaré y respetaré a mi Patria,
mis padres, maestros y compañeros.
Estudiaré aplicando la **DISCIPLINA,** la
CONCENTRACIÓN y el **ASEO.**
Seré ejemplo de superación,
porque de mí depende
la grandeza del Perú.”



HONOR AL MÉRITO

La Dirección y Promotoría del Colegio Monserrat felicitan a:

Danilo Ortega Campos, por ingresar en el primer puesto en el cómputo general de la Fac. de Administración de Empresas. Asimismo, a nuestros alumnos ingresantes a la Universidad Nacional Enrique Guzmán y Valle - La Cantuta 2019.

Antonio Velázquez S. en la Fac. de Ing. de Energía, Tomás Camargo S. en la Fac. de Ing. Pesquera, Antonio Sifuentes M. en la Fac. de Ing. de Alimentos y Esther Vidal V. en la Fac. de Ed. Física por haber ocupado los primeros puestos y a todos nuestros alumnos ingresantes a la Universidad Nacional del Callao 2019.

SANA CONVIVENCIA Y DISCIPLINA ESCOLAR

PRINCIPIOS

PRINCIPIO DE RESPETO MUTUO

Por este principio se norma **el respeto que cada estudiante debe tener** para con sus compañeros; así como para con los docentes y personal administrativo que laboran en esta Institución, guardando las buenas costumbres.

PRINCIPIO DE LA SANA CONVIVENCIA

Por este principio se debe tener en cuenta que **los estudiantes deben respetarse**, no ofendiéndose en forma física, verbal o psicológica, con lo cual se pueda dañar física o psicológicamente a los compañeros.

PRINCIPIO DE APOYO

Por este principio, tanto la comunidad de estudiantes como la de docentes y personal administrativo, deben brindar el apoyo al miembro que lo solicite, buscando la solución al problema propuesto; con ello se busca una mayor compenetración tanto de la comunidad estudiantil, personal docente y personal administrativo, que conlleve al **respeto entre todos**.

PRINCIPIO DE JUSTICIA

Por medio de este principio se busca que, la institución realice las acciones necesarias, útiles y correctas para la investigación, identificación y sanción de los responsables de hechos que causen algún daño al estudiante, debiendo hacerlo en el más breve plazo posible, primando **la JUSTICIA**.

GENERALIDADES

Artículo 1°.- Mediante el presente se norma y regula **la sana convivencia en el Centro Educativo**, debiendo ser aplicado por la comunidad estudiantil, los docentes y el personal administrativo, con lo cual se espera un correcto desarrollo de las labores propias.

Artículo 2°.- La comunidad estudiantil **deberá respetarse mutuamente**, evitando causar daño físico, emocional o psicológico a sus compañeros; así mismo deberá guardar el debido respeto a los docentes y al personal administrativo que labora en la Institución.

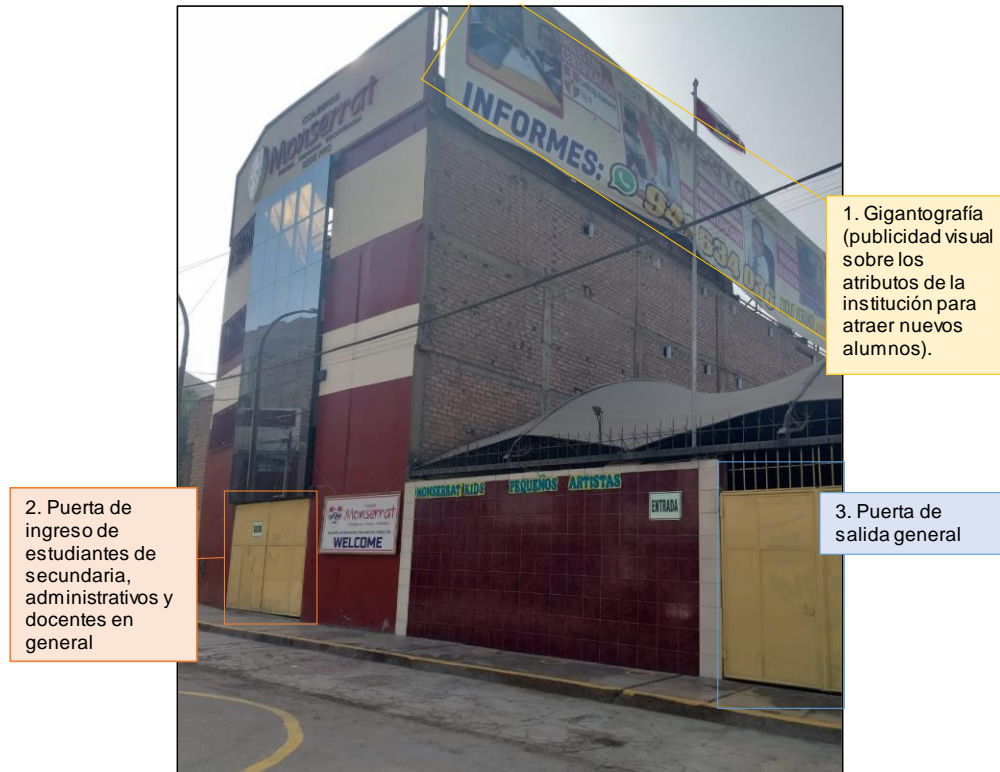
Artículo 3°.- Los docentes deberán brindar sus mejores esfuerzos, para prevenir o evitar casos en los cuales se vea afectada la sana convivencia que debe existir en el Centro Educativo; para ello deberán tomar todas las medidas necesarias y disponibles. En caso que tomen conocimiento de algún hecho que afecte la misma, deberán poner de inmediato en conocimiento de las autoridades de la Institución, para que se proceda a la investigación y sanción del causante; así como tomar las medidas necesarias para proteger al afectado por el hecho; esto bajo responsabilidad funcional del docente.

Artículo 4°.- El personal administrativo deberá realizar en el más breve plazo las acciones necesarias para identificar al autor del hecho y proceder al trámite respectivo de la sanción impuesta, cuidando que los plazos sean cumplidos.

Anexo 17.

Infraestructura del escenario de estudio

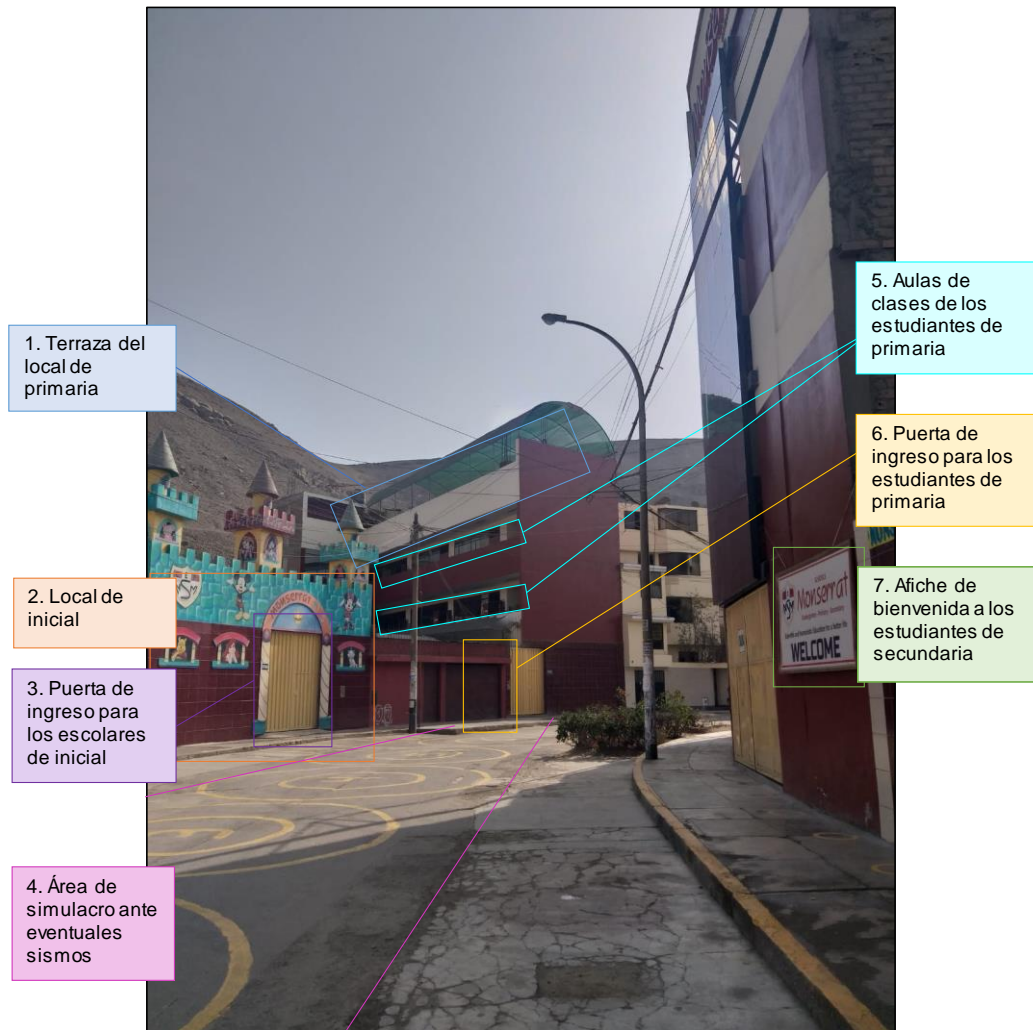
Local central de las oficinas del área administrativa y aulas de secundaria



Infraestructura interna del local central

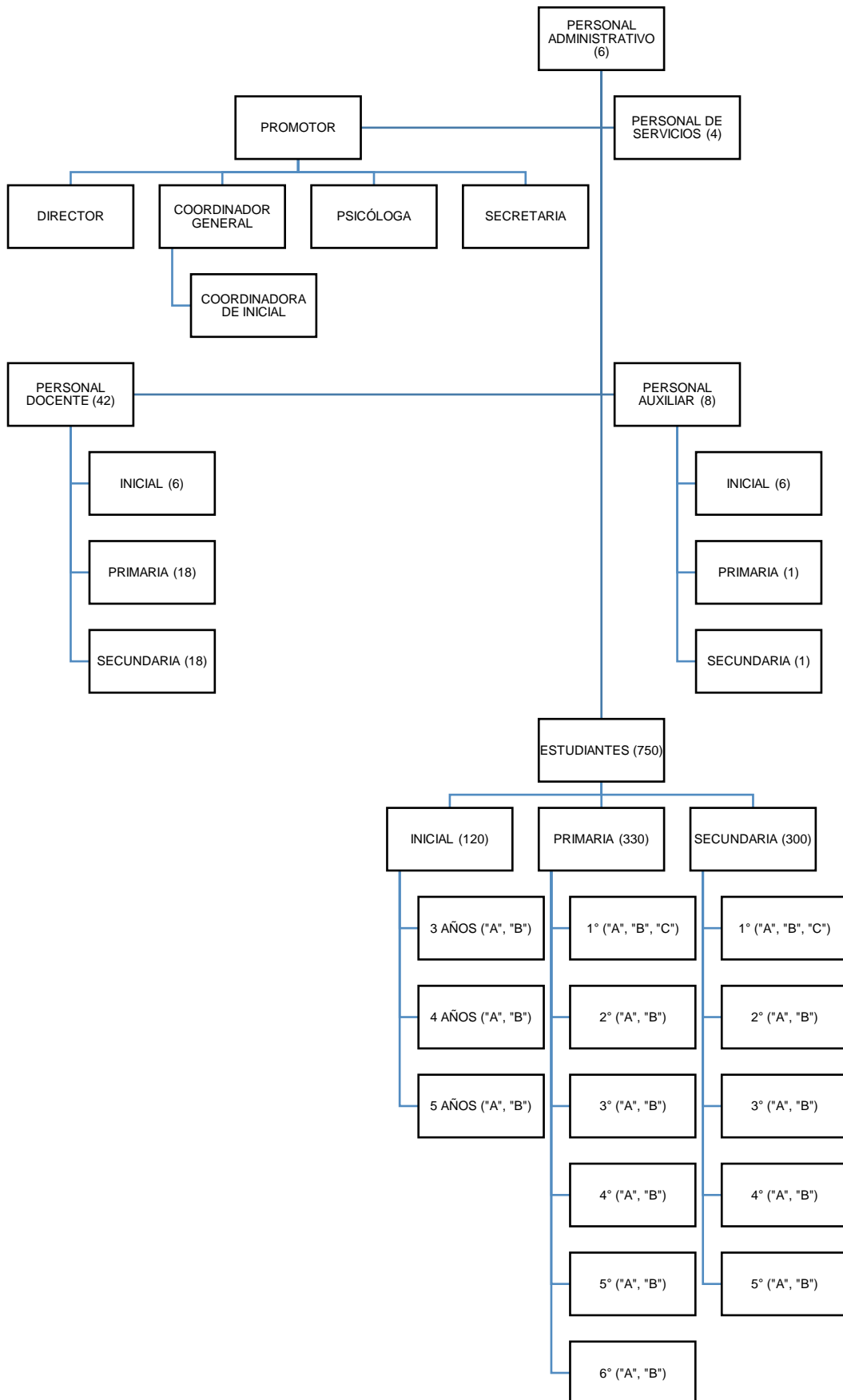


Vista exterior de los locales de inicial, primaria y secundaria



Anexo 18.

Organigrama institucional



Anexo 19.

Matriz de análisis FODA

Factores		Diagnóstico situacional	
Internos	Fortalezas		Debilidades
	<p>(1) Todos los trabajadores gozan de los beneficios sociales de acuerdo a ley.</p> <p>(2) Uso de la lectura y análisis de textos como estrategia metodológica.</p> <p>(3) Seguimiento constante y continuo a los estudiantes.</p> <p>(4) Los profesores trabajan con mística y profesionalismo.</p> <p>(5) Trato cordial y respetuoso entre docentes y estudiantes.</p>		<p>(1) Demora en la entrega de documentos pedagógicos e incumplimiento de los acuerdos establecidos.</p> <p>(2) Falta de capacitación en el manejo de técnicas, instrumentos de evaluación, recursos tecnológicos, materiales didácticos y diversos métodos de enseñanza.</p> <p>(3) Deficiente manejo adecuado del registro de actitudes y valores.</p> <p>(4) Falta de coordinación oportuna entre los profesores por áreas curriculares.</p> <p>(5) Ausencia de relaciones solidarias y comunicación entre algunos miembros de la comunidad educativa.</p> <p>(6) Falta de integración del personal docente con las actividades extracurriculares de la institución.</p>
Externos	Oportunidades		Amenazas
	<p>(1) Buena relación de la I. E. P. con la UGEL 02.</p> <p>(2) Las editoriales con las que trabaja el colegio brindan apoyo con material bibliográfico.</p> <p>(3) Los estudiantes proceden de diferentes zonas aledañas a la institución.</p> <p>(4) Los escolares presentan deseo de superación y perseverancia.</p> <p>(5) Los padres de familia son de un nivel socioeconómico medio. Cuentan con los recursos necesarios para brindar una buena formación a sus hijos.</p>		<p>(1) Falta de articulación entre la legislación educativa y la realidad local.</p> <p>(2) No hay seguridad ciudadana.</p> <p>(3) Poca difusión de eventos culturales por parte de las autoridades del distrito de Los Olivos.</p> <p>(4) Dificil situación económica para que cada uno de los docentes se capaciten por cuenta propia.</p> <p>(5) Actualización de los documentos de gestión.</p> <p>(6) Lentitud en solución de casos por parte de la UGEL 02.</p> <p>(7) Cambio vertiginoso en la tecnología.</p>

Anexo 20.

Consentimiento de los informantes de estudio

Informante 1



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES DE INVESTIGACIÓN

Yo, Erika Alvarado Cerón....., identificada con DNI N°
70037491....., manifiesto que he sido invitada a participar dentro de la
investigación titulada: **“IDENTIDAD DOCENTE EN LA I. E. P. NUESTRA SEÑORA
DE MONSERRAT DE LOS OLIVOS, 2022”**, y que se me ha entregado la siguiente
información:

Propósito de este documento

Este documento se le entrega para ayudarle a comprender las características de la investigación, de tal forma que usted pueda decidir voluntariamente si desea participar o no. Si luego de leer este documento tiene alguna duda o inquietud, pida al investigador que se lo aclare. Él está dispuesto a proporcionarle toda la información que necesite para que usted tenga un buen entendimiento del estudio.

Responsable de la investigación

El presente trabajo está a cargo de Juan Carlos Nina Verastegui, estudiante del programa académico de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo.

Riesgos y beneficios

El instrumento de recolección de datos no implica riesgo alguno para usted. Las respuestas dadas no tendrán ninguna consecuencia para su situación dentro de la comunidad educativa. El beneficio para usted es autoconocerse y definir cómo se percibe como persona y profesional en el campo educativo, lo cual le permitirá evaluar su rol y compromiso con la institución en la que labora.

Confidencialidad

Su identidad estará protegida. La información obtenida será almacenada en una base de datos que se mantendrá en reserva después de terminada la presente investigación. Los datos individuales sólo serán conocidos por el investigador mientras dura el estudio, quién se ha comprometido en no divulgarlos. Los resultados que se publicarán corresponden a la información general de todos los participantes.

Derechos y deberes

Usted tiene derecho a obtener una copia del presente documento, así como a retirarse en cualquier momento de esta investigación si así lo desea, sin perjuicio alguno. No tendrá que informar las razones de su decisión si no pretende hacerlo. Si algunas de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. Usted no tendrá que hacer gasto alguno durante su participación, tampoco recibirá algún incentivo económico ni otra índole.

Declaro que he escuchado la explicación del investigador y he leído este documento en su totalidad e igualmente, pude formular las preguntas que consideré necesarias y estas me fueron respondidas satisfactoriamente. Por lo tanto, **ACEPTO** participar voluntariamente en este estudio y firmo en señal de conformidad.



.....
Firma del participante

Nombres y apellidos: Erika Alvarado Cerón.....

DNI N°: 70037491.....



**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES
DE INVESTIGACIÓN**

Yo, Luz Elena Correa Ayary, identificada con DNI N°
28065754, manifiesto que he sido invitada a participar dentro de la
investigación titulada: "IDENTIDAD DOCENTE EN LA I. E. P. NUESTRA SEÑORA
DE MONSERRAT DE LOS OLIVOS, 2022", y que se me ha entregado la siguiente
información:

Propósito de este documento

Este documento se le entrega para ayudarle a comprender las características de la investigación, de tal forma que usted pueda decidir voluntariamente si desea participar o no. Si luego de leer este documento tiene alguna duda o inquietud, pida al investigador que se lo aclare. Él está dispuesto a proporcionarle toda la información que necesite para que usted tenga un buen entendimiento del estudio.

Responsable de la investigación

El presente trabajo está a cargo de Juan Carlos Nina Verastegui, estudiante del programa académico de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo.

Riesgos y beneficios

El instrumento de recolección de datos no implica riesgo alguno para usted. Las respuestas dadas no tendrán ninguna consecuencia para su situación dentro de la comunidad educativa. El beneficio para usted es autoconocerse y definir cómo se percibe como persona y profesional en el campo educativo, lo cual le permitirá evaluar su rol y compromiso con la institución en la que labora.

Confidencialidad

Su identidad estará protegida. La información obtenida será almacenada en una base de datos que se mantendrá en reserva después de terminada la presente investigación. Los datos individuales sólo serán conocidos por el investigador mientras dura el estudio, quién se ha comprometido en no divulgarlos. Los resultados que se publicarán corresponden a la información general de todos los participantes.

Derechos y deberes

Usted tiene derecho a obtener una copia del presente documento, así como a retirarse en cualquier momento de esta investigación si así lo desea, sin perjuicio alguno. No tendrá que informar las razones de su decisión si no pretende hacerlo. Si algunas de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. Usted no tendrá que hacer gasto alguno durante su participación, tampoco recibirá algún incentivo económico ni otra índole.

Declaro que he escuchado la explicación del investigador y he leído este documento en su totalidad e igualmente, pude formular las preguntas que consideré necesarias y estas me fueron respondidas satisfactoriamente. Por lo tanto, **ACEPTO** participar voluntariamente en este estudio y firmo en señal de conformidad.



Firma del participante

Nombres y apellidos: LUZ ELENA CORREA AYAY

DNI N°: 28065754

Fecha: 3/6/22



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES
DE INVESTIGACIÓN**

Yo, *Ligia Celina Hinojosa de la Cruz*, identificada con DNI N°
44296529, manifiesto que he sido invitada a participar dentro de la
investigación titulada: **"IDENTIDAD DOCENTE EN LA I. E. P. NUESTRA SEÑORA
DE MONSERRAT DE LOS OLIVOS, 2022"**, y que se me ha entregado la siguiente
información:

Propósito de este documento

Este documento se le entrega para ayudarle a comprender las características de la investigación, de tal forma que usted pueda decidir voluntariamente si desea participar o no. Si luego de leer este documento tiene alguna duda o inquietud, pida al investigador que se lo aclare. Él está dispuesto a proporcionarle toda la información que necesite para que usted tenga un buen entendimiento del estudio.

Responsable de la investigación

El presente trabajo está a cargo de Juan Carlos Nina Verastegui, estudiante del programa académico de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo.

Riesgos y beneficios

El instrumento de recolección de datos no implica riesgo alguno para usted. Las respuestas dadas no tendrán ninguna consecuencia para su situación dentro de la comunidad educativa. El beneficio para usted es autoconocerse y definir cómo se percibe como persona y profesional en el campo educativo, lo cual le permitirá evaluar su rol y compromiso con la institución en la que labora.

Confidencialidad

Su identidad estará protegida. La información obtenida será almacenada en una base de datos que se mantendrá en reserva después de terminada la presente investigación. Los datos individuales sólo serán conocidos por el investigador mientras dura el estudio, quién se ha comprometido en no divulgarlos. Los resultados que se publicarán corresponden a la información general de todos los participantes.

Derechos y deberes

Usted tiene derecho a obtener una copia del presente documento, así como a retirarse en cualquier momento de esta investigación si así lo desea, sin perjuicio alguno. No tendrá que informar las razones de su decisión si no pretende hacerlo. Si algunas de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. Usted no tendrá que hacer gasto alguno durante su participación, tampoco recibirá algún incentivo económico ni otra índole.

Declaro que he escuchado la explicación del investigador y he leído este documento en su totalidad e igualmente, pude formular las preguntas que consideré necesarias y estas me fueron respondidas satisfactoriamente. Por lo tanto, **ACEPTO** participar voluntariamente en este estudio y firmo en señal de conformidad.



Firma del participante

Nombres y apellidos: *Rigina Elena Hinojosa de la Cruz*

DNI N°: *44296529*

Fecha: *03 de junio de 2022*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**DECLARACIÓN DE CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA PARTICIPANTES
DE INVESTIGACIÓN**

Yo, *Edver Sijuentes Danós*....., identificado con DNI N°
10690194....., manifiesto que he sido invitado a participar dentro de la
investigación titulada: “IDENTIDAD DOCENTE EN LA I. E. P. NUESTRA SEÑORA
DE MONSERRAT DE LOS OLIVOS, 2022”, y que se me ha entregado la siguiente
información:

Propósito de este documento

Este documento se le entrega para ayudarle a comprender las características de la investigación, de tal forma que usted pueda decidir voluntariamente si desea participar o no. Si luego de leer este documento tiene alguna duda o inquietud, pida al investigador que se lo aclare. Él está dispuesto a proporcionarle toda la información que necesite para que usted tenga un buen entendimiento del estudio.

Responsable de la investigación

El presente trabajo está a cargo de Juan Carlos Nina Verastegui, estudiante del programa académico de Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo.

Riesgos y beneficios

El instrumento de recolección de datos no implica riesgo alguno para usted. Las respuestas dadas no tendrán ninguna consecuencia para su situación dentro de la comunidad educativa. El beneficio para usted es autoconocerse y definir cómo se percibe como persona y profesional en el campo educativo, lo cual le permitirá evaluar su rol y compromiso con la institución en la que labora.

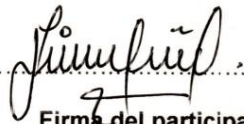
Confidencialidad

Su identidad estará protegida. La información obtenida será almacenada en una base de datos que se mantendrá en reserva después de terminada la presente investigación. Los datos individuales sólo serán conocidos por el investigador mientras dura el estudio, quien se ha comprometido en no divulgarlos. Los resultados que se publicarán corresponden a la información general de todos los participantes.

Derechos y deberes

Usted tiene derecho a obtener una copia del presente documento, así como a retirarse en cualquier momento de esta investigación si así lo desea, sin perjuicio alguno. No tendrá que informar las razones de su decisión si no pretende hacerlo. Si algunas de las preguntas durante la entrevista le parecen incómodas, tiene usted el derecho de hacérselo saber al investigador o de no responderlas. Usted no tendrá que hacer gasto alguno durante su participación, tampoco recibirá algún incentivo económico ni otra índole.

Declaro que he escuchado la explicación del investigador y he leído este documento en su totalidad e igualmente, pude formular las preguntas que consideré necesarias y estas me fueron respondidas satisfactoriamente. Por lo tanto, **ACEPTO** participar voluntariamente en este estudio y firmo en señal de conformidad.



Firma del participante

Nombres y apellidos: *Edver Sijuentes Danós*

DNI N°: *10690194*

Fecha: *07-06-2022*

Anexo 21.

Aplicación del instrumento de recolección de datos

Entrevista 1

Guía de entrevista

Apreciada participante, la presente entrevista tiene como objetivo analizar la identidad docente en la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, por lo que se le invita a completar los datos requeridos y contestar cada una de las preguntas descritas con sinceridad, seriedad y compromiso de acuerdo a la realidad actual del centro educativo y al cargo que desempeña. Recuerde que no es un examen. Todas las respuestas son válidas porque representan lo que usted piensa sobre la identidad de los maestros en la institución.

Nombres y apellidos: Erika Alvarado Cerón

Grado académico: Universitario

Años de experiencia laboral: 3 años

Centro de trabajo: I.E.P. Nuestra Señora de Monserrat

Cargo / nivel: Trivial

1. De acuerdo a su experiencia, ¿cree que los docentes monserratinos se encuentran motivados y con energía para realizar adecuadamente su trabajo? ¿Ha visto algún cambio entre el 2019 y 2022? ¿Qué dificultades manifiestan? ¿Se comprometen con los objetivos y metas institucionales? ¿Considera que están orgullosos de pertenecer a esta institución?

Las docentes monserratinas motivadas con mucha energía y emoción para enseñar a nuestros pequeños dando lo mejor de nosotras, así nuestros niños se encuentren felices. Durante la pandemia Covid-19 el colegio optó por solución y motivadora enseñar mediante la Virtualidad, que fue un gran cambio y novedoso para los padres y niñas. Y así seguir cumpliendo nuestras objetivos y metas institucionales.

2. ¿Considera que la remuneración que perciben los profesores monserratinos está acorde al mercado y a la actividad que realizan? ¿Cree que es suficiente para cubrir sus necesidades básicas del hogar? ¿Los profesores son valorados por su desempeño? ¿Reciben algún reconocimiento o incentivo como felicitaciones, resolución u otros?

• De acuerdo a la pandemia el colegio tuvo que reducir las remuneraciones económicas según en la situación que nos enfrenta.
Con la reducción nos era suficiente para cubrir nuestras necesidades del hogar.
Nuestros Directivos y Coordinadores valoran nuestro trabajo y las funciones que cumplimos y se nos reconocen por palabras alentadoras, como felicitaciones.

3. ¿Cree que los docentes monserratinos asumen sus funciones con total respeto y responsabilidad por las normas para el buen funcionamiento de la institución? ¿Considera que demuestran solidaridad y empatía con los estudiantes? ¿Qué acciones educativas realizan para promover un ambiente sano y valoración íntegra de las personas?

• Nosotras cumplimos con nuestras funciones con el respeto y responsabilidad en nuestra docencia por enseñar a nuestros pequeños. También aparte de enseñar guiamos a nuestros pequeños enseñando la solidaridad y empatía entre todos nosotros. Las acciones que realizamos son la cooperación entre los docentes y niños, evaluación, pensamiento crítico y creativo, trabajo en equipo.

4. ¿La institución tiene expectativas de crecimiento y oportunidades por su plana docente? ¿Considera que los profesores monseratinos están preparados para el cargo que ejercen? ¿Cree que explican los conocimientos con solvencia académica y buen manejo de contenidos? ¿Cumplen con su horario de trabajo? ¿Realizan labores extracurriculares? ¿Participan en eventos, cursos de especialización o jornadas de actualización para mejorar su trabajo? ¿La dirección ha promovido capacitaciones en los últimos dos años?

• Nuestra institución la visión de ser un colegio bilingüe.
Por lo cual la institución considera dar capacitaciones a los docentes para dar un buen manejo académico.
Nosotras realizamos nuestra labor de trabajo en el horario adecuado.

5. ¿Considera que los docentes monseratinos son asequibles y permeables tras la pandemia del COVID-19? ¿En qué medida cree que utilizan los recursos digitales? ¿Qué tan adecuado considera el conocimiento y comprensión de los docentes por las características de los estudiantes? ¿Cree que muestran preocupación e interés por sus avances de aprendizaje? ¿Qué estrategias pedagógicas utilizan para atender de manera personalizada a cada uno de los alumnos?

La institución y todos los docentes logramos alcanzar nuestras metas y así poder lograr la crisis de la pandemia. Nuestro mayor desafío fue el trabajo en equipo mediante las clases virtuales. Logrando así captar la atención de nuestros pequeños mediante juegos interactivos, PPT etc. Nuestros niños no estaban solos los monitoreábamos diariamente, también realizábamos talleres por la tarde.

6. En la institución donde labora, ¿se generan espacios participativos donde los docentes puedan brindar ideas y sugerencias a fin de superar posibles dificultades? ¿Existe compañerismo entre los trabajadores del centro educativo? ¿Hay un trato cordial y amable con los alumnos? ¿Fomentan el trabajo colaborativo con los padres de familia para el aprendizaje de los estudiantes?

En nuestra institución nos hacen participe dando nuestras opiniones e ideas para darle solución ante un problema. El trabajo entre los docentes es en equipo con respeto y un trato cordial de igual manera le brindamos a nuestros pequeños y a los padres de familia.

Muchas gracias por su participación.



Firma del participante

Nombres y apellidos: Erika Alvarado C.

DNI N°: 70037491

Entrevista 2

Guía de entrevista

Apreciada participante, la presente entrevista tiene como objetivo analizar la identidad docente en la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, por lo que se le invita a completar los datos requeridos y contestar cada una de las preguntas descritas con sinceridad, seriedad y compromiso de acuerdo a la realidad actual del centro educativo y al cargo que desempeña. Recuerde que no es un examen. Todas las respuestas son válidas porque representan lo que usted piensa sobre la identidad de los maestros en la institución.

Nombres y apellidos: *Luz Elena Correa Ayay*

Grado académico: *Docente - Primaria*

Años de experiencia laboral: *17*

Centro de trabajo: *Colegio "Nuestra Señora de Monserrat"*

Cargo / nivel: *Primario*

Fecha: *03 de junio del 2022*

1. De acuerdo a su experiencia, ¿cree que los docentes monseratinos se encuentran motivados y con energía para realizar adecuadamente su trabajo? ¿Ha visto algún cambio entre el 2019 y 2022? ¿Qué dificultades manifiestan? ¿Se comprometen con los objetivos y metas institucionales? ¿Considera que están orgullosos de pertenecer a esta institución?

*Se realiza un trabajo adecuado de acuerdo a
nuestras experiencias y aplicando diferentes
estrategias*

*Las dificultades que se presenta este año es que
el rendimiento escolar es deficiente*

*Como docentes estamos comprometidos con nuestro
niños para lograr los objetivos propuestos por la
institución*

2. ¿Considera que la remuneración que perciben los profesores monserratinos está acorde al mercado y a la actividad que realizan? ¿Cree que es suficiente para cubrir sus necesidades básicas del hogar? ¿Los profesores son valorados por su desempeño? ¿Reciben algún reconocimiento o incentivo como felicitaciones, resolución u otros?

No, está acorde ya que todas las cosas han subido y no cubre con nuestras necesidades básicas.

3. ¿Cree que los docentes monserratinos asumen sus funciones con total respeto y responsabilidad por las normas para el buen funcionamiento de la institución? ¿Considera que demuestran solidaridad y empatía con los estudiantes? ¿Qué acciones educativas realizan para promover un ambiente sano y valoración íntegra de las personas?

Creo que todos asumen con responsabilidad, ya que tienen que cumplir su trabajo y como maestros hacen valer su vocación. En el nivel primario y en el aula a mi cargo se ve la dedicación de los profesores demostrando su empatía hacia los niños.

4. ¿La institución tiene expectativas de crecimiento y oportunidades por su plana docente? ¿Considera que los profesores monserratinos están preparados para el cargo que ejercen? ¿Cree que explican los conocimientos con solvencia académica y buen manejo de contenidos? ¿Cumplen con su horario de trabajo? ¿Realizan labores extracurriculares? ¿Participan en eventos, cursos de especialización o jornadas de actualización para mejorar su trabajo? ¿La dirección ha promovido capacitaciones en los últimos dos años?

Creo que sí, porque las aulas cada año se incrementan.
Los docentes creo que si cumplen con las expectativas del colegio por eso son contratados por los directivos.
Se participa en eventos de actualización docente en forma personalizada, como también de parte de la dirección de la institución.

5. ¿Considera que los docentes monserratinos son asequibles y permeables tras la pandemia del COVID-19? ¿En qué medida cree que utilizan los recursos digitales? ¿Qué tan adecuado considera el conocimiento y comprensión de los docentes por las características de los estudiantes? ¿Cree que muestran preocupación e interés por sus avances de aprendizaje? ¿Qué estrategias pedagógicas utilizan para atender de manera personalizada a cada uno de los alumnos?

En la pandemia a todos nos afectado tanto a los niños, padres y docentes, ya que no teníamos idea del manejo de los recursos digitales y creo que nos ha costado aprender.

6. En la institución donde labora, ¿se generan espacios participativos donde los docentes puedan brindar ideas y sugerencias a fin de superar posibles dificultades? ¿Existe compañerismo entre los trabajadores del centro educativo? ¿Hay un trato cordial y amable con los alumnos? ¿Fomentan el trabajo colaborativo con los padres de familia para el aprendizaje de los estudiantes?

Si existe compañerismo y hay un trato cordial entre todos los docentes y alumnos.

El aprendizaje que se imparte está inmerso en el estudiante - docente y padre de familia

Muchas gracias por su participación.

Elena

Firma del participante

Nombres y apellidos: *Luz Elena Correa Agay*

DNI N°: *28065754*

Entrevista 3

Guía de entrevista

Apreciada participante, la presente entrevista tiene como objetivo analizar la identidad docente en la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, por lo que se le invita a completar los datos requeridos y contestar cada una de las preguntas descritas con sinceridad, seriedad y compromiso de acuerdo a la realidad actual del centro educativo y al cargo que desempeña. Recuerde que no es un examen. Todas las respuestas son válidas porque representan lo que usted piensa sobre la identidad de los maestros en la institución.

Nombres y apellidos: *Ligia Elena Hinojosa de la Cruz*

Grado académico: *Bachiller*

Años de experiencia laboral: *8 años*

Centro de trabajo: *Colegio Nuestra Sra de Monserrat*

Cargo / nivel: *Profesora de Matemática / Secundaria*

Fecha: *03 de junio de 2022*

1. De acuerdo a su experiencia, ¿cree que los docentes monseratinos se encuentran motivados y con energía para realizar adecuadamente su trabajo? ¿Ha visto algún cambio entre el 2019 y 2022? ¿Qué dificultades manifiestan? ¿Se comprometen con los objetivos y metas institucionales? ¿Considera que están orgullosos de pertenecer a esta institución?

- *Sí, ya que es un nuevo año.*
- *Sí, sobre todo en lo emocional de las personas.*
- *Sensibilidad para diversas situaciones.*
- *No todos*
- *No todos*

2. ¿Considera que la remuneración que perciben los profesores monseratinos está acorde al mercado y a la actividad que realizan? ¿Cree que es suficiente para cubrir sus necesidades básicas del hogar? ¿Los profesores son valorados por su desempeño? ¿Reciben algún reconocimiento o incentivo como felicitaciones, resolución u otros?

- No

- No

- No

- No, solo por parte de la dirección, pero no hay incentivos como en otras instituciones

3. ¿Cree que los docentes monseratinos asumen sus funciones con total respeto y responsabilidad por las normas para el buen funcionamiento de la institución? ¿Considera que demuestran solidaridad y empatía con los estudiantes? ¿Qué acciones educativas realizan para promover un ambiente sano y valoración íntegra de las personas?

- No todos

- No todos

- La institución realiza charlas motivacionales en la semana de vacaciones de los alumnos, pero entre el personal no se utilizan técnicas o estrategias colectivas para mejorar y promover un ambiente de integración. Al menos que uno lo ejecute de forma personal. Por ejemplo: Lo saludo a mis compañeros de mi área para que sientan la confianza de preguntarme por el desconocimiento de algún trabajo institucional.

4. ¿La institución tiene expectativas de crecimiento y oportunidades por su plana docente? ¿Considera que los profesores monserratinos están preparados para el cargo que ejercen? ¿Cree que explican los conocimientos con solvencia académica y buen manejo de contenidos? ¿Cumplen con su horario de trabajo? ¿Realizan labores extracurriculares? ¿Participan en eventos, cursos de especialización o jornadas de actualización para mejorar su trabajo? ¿La dirección ha promovido capacitaciones en los últimos dos años?

- Sí
- No todos
- No todos
- No todos
- Sí
- Sí, durante las vacaciones
- Sí, durante las vacaciones académicas inter-semestrales

5. ¿Considera que los docentes monserratinos son asequibles y permeables tras la pandemia del COVID-19? ¿En qué medida cree que utilizan los recursos digitales? ¿Qué tan adecuado considera el conocimiento y comprensión de los docentes por las características de los estudiantes? ¿Cree que muestran preocupación e interés por sus avances de aprendizaje? ¿Qué estrategias pedagógicas utilizan para atender de manera personalizada a cada uno de los alumnos?

- No todos, aunque muchos tratamos de mejorar
- Constantemente, durante el dictado de clase
- No muy adecuado
- No todos
- Diversas, eso depende del profesional y su área. Ejemplo: Usar o fomentar el razonamiento inductivo -deductivo, análisis de problemas, usar la pedagogía del asombro (experimentando emociones a través de la demostración del problema o teorema)

6. En la institución donde labora, ¿se generan espacios participativos donde los docentes puedan brindar ideas y sugerencias a fin de superar posibles dificultades? ¿Existe compañerismo entre los trabajadores del centro educativo? ¿Hay un trato cordial y amable con los alumnos? ¿Fomentan el trabajo colaborativo con los padres de familia para el aprendizaje de los estudiantes?

- Sí, durante los días de capacitación.
- Sí, a pesar de las adversidades siempre nos apoyaremos en los tiempos difíciles.
- Sí.
- Sí, durante la entrega de informes académicos.

Muchas gracias por su participación.



Firma del participante

Nombres y apellidos: Xigia Elena Hinojosa de la Cruz

DNI N°: 44296529

Entrevista 4

Guía de entrevista

Apreciado participante, la presente entrevista tiene como objetivo analizar la identidad docente en la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, por lo que se le invita a completar los datos requeridos y contestar cada una de las preguntas descritas con sinceridad, seriedad y compromiso de acuerdo a la realidad actual del centro educativo y al cargo que desempeña. Recuerde que no es un examen. Todas las respuestas son válidas porque representan lo que usted piensa sobre la identidad de los maestros en la institución.

Nombres y apellidos: *Edver Sifuentes Danó*

Grado académico: *licenciado*

Años de experiencia laboral: *30 años*

Centro de trabajo: *I. E. P. NUESTRA SRA. DE MONSERRAT*

Cargo: *Director*

Fecha: *07 - 06 - 2022*

1. De acuerdo a su experiencia, ¿cree que los docentes monseratinos se encuentran motivados y con energía para realizar adecuadamente su trabajo? ¿Ha visto algún cambio entre el 2019 y 2022? ¿Qué dificultades manifiestan? ¿Se comprometen con los objetivos y metas institucionales? ¿Considera que están orgullosos de pertenecer a esta institución?

Si creo que se encuentran motivados y con alegría para hacer su trabajo. Entre 2019 y 2022 vi el cambio de valorar todo lo que tenemos. Manifiestan la dificultad del tiempo. Pienso que si se comprometen con los objetivos y metas. Considero que están orgullosos de pertenecer a la institución el 50% de profesores.

2. ¿Considera que la remuneración que perciben los profesores monseratinos está acorde al mercado y a la actividad que realizan? ¿Cree que es suficiente para cubrir sus necesidades básicas del hogar? ¿Los profesores son valorados por su desempeño? ¿Reciben algún reconocimiento o incentivo como felicitaciones, resolución u otros?

Considero que está de acorde al mercado, pero no en base a la actividad que realizan. No creo que es suficiente para cubrir sus necesidades básicas. Los profesores son valorados por su desempeño por varias consideraciones establecidas. Lamentablemente no reciben incentivos, felicitaciones o resoluciones.

3. ¿Cree que los docentes monseratinos asumen sus funciones con total respeto y responsabilidad por las normas para el buen funcionamiento de la institución? ¿Considera que demuestran solidaridad y empatía con los estudiantes? ¿Qué acciones educativas realizan para promover un ambiente sano y valoración íntegra de las personas?

Pienso que si asumen sus funciones con total respeto y responsabilidad. Si considero que demuestran solidaridad y empatía con los estudiantes. Las acciones que realizan son: Reuniones de motivaciones para el buen trato a los alumnos y padres de familia. También charlas motivacionales de parte del departamento de psicología.

4. ¿La institución tiene expectativas de crecimiento y oportunidades por su plana docente? ¿Considera que los profesores monserratinos están preparados para el cargo que ejercen? ¿Cree que explican los conocimientos con solvencia académica y buen manejo de contenidos? ¿Cumplen con su horario de trabajo? ¿Realizan labores extracurriculares? ¿Participan en eventos, cursos de especialización o jornadas de actualización para mejorar su trabajo? ¿La dirección ha promovido capacitaciones en los últimos dos años?

si tiene expectativas con su plana docente. Pienso que si están preparados para ejercer el cargo. Por supuesto que explican con solvencia los conocimientos, si cumplen con su horario de trabajo. No participan en eventos por factor de tiempo. Se promovió capacitaciones, pero en los meses de febrero.

5. ¿Considera que los docentes monserratinos son asequibles y permeables tras la pandemia del COVID-19? ¿En qué medida cree que utilizan los recursos digitales? ¿Qué tan adecuado considera el conocimiento y comprensión de los docentes por las características de los estudiantes? ¿Cree que muestran preocupación e interés por sus avances de aprendizaje? ¿Qué estrategias pedagógicas utilizan para atender de manera personalizada a cada uno de los alumnos?

considero que si son asequibles tras la pandemia del covid-19. Actualmente manejan muy bien los recursos digitales. Si muestran preocupación e interés por sus avances de aprendizaje. Se hace el seguimiento académico y conductual con la psicóloga y los padres.

6. En la institución donde labora, ¿se generan espacios participativos donde los docentes puedan brindar ideas y sugerencias a fin de superar posibles dificultades? ¿Existe compañerismo entre los trabajadores del centro educativo? ¿Hay un trato cordial y amable con los alumnos? ¿Fomentan el trabajo colaborativo con los padres de familia para el aprendizaje de los estudiantes?

Los profesores si opinan y sugieren respecto a superar dificultades. Pienso que si existe compañerismo entre los trabajadores. Por su puesto que hay trato amable con los alumnos. Constantemente se fomenta el trato colaborativo con los padres de familia, lamentablemente a veces no se concreta en su casa muchas veces por su tiempos.

Muchas gracias por su participación.

Sifuentes

Firma del participante

Nombres y apellidos: *Edver Sifuentes Danós*

DNI N°: *10690194*

Anexo 22.

Transcripción de las entrevistas

Entrevista 1

Nombres y apellidos: Erika Alvarado Cerón

Grado académico: Universitario

Años de experiencia laboral: 3 años

Centro de trabajo: I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat

Cargo / nivel: Inicial

1. De acuerdo a su experiencia, ¿cree que los docentes monserratinos se encuentran motivados y con energía para realizar adecuadamente su trabajo? ¿Ha visto algún cambio entre el 2019 y 2022? ¿Qué dificultades manifiestan? ¿Se comprometen con los objetivos y metas institucionales? ¿Considera que están orgullosos de pertenecer a esta institución?

Los docentes monserratinos motivados con mucha energía y emoción para enseñar a nuestros pequeños dando lo mejor de nosotros, así nuestros niños se encuentran felices. Durante la pandemia COVID, el colegio optó por solución y motivadora enseñar mediante la virtualidad, que fue un gran cambio y novedoso para los padres y niños, y así seguir cumpliendo nuestros objetivos y metas institucionales.

2. ¿Considera que la remuneración que perciben los profesores monserratinos está acorde al mercado y a la actividad que realizan? ¿Cree que es suficiente para cubrir sus necesidades básicas del hogar? ¿Los profesores son valorados por su desempeño? ¿Reciben algún reconocimiento o incentivo como felicitaciones, resolución u otros?

De acuerdo a la pandemia, el colegio tuvo que reducir las remuneraciones económicas según en la situación que nos encontrá(bamos). Con la reducción nos era suficiente para cubrir nuestras necesidades del hogar. Nuestros directivos

y coordinadores valoran nuestro trabajo y las funciones que cumplimos y sí somos reconocidos por palabras alentadoras, como felicitaciones.

3. ¿Cree que los docentes monserratinos asumen sus funciones con total respeto y responsabilidad por las normas para el buen funcionamiento de la institución? ¿Considera que demuestran solidaridad y empatía con los estudiantes? ¿Qué acciones educativas realizan para promover un ambiente sano y valoración íntegra de las personas?

Nosotros cumplimos con nuestras funciones con el respeto y responsabilidad en nuestra docencia por enseñar a nuestros pequeños. También aparte de enseñar, guiamos a nuestros pequeños enseñando la solidaridad y empatía entre todos nosotros. Las acciones que realizamos son la cooperación entre los docentes y niños, evaluación, pensamiento crítico y creativo, trabajo en equipo.

4. ¿La institución tiene expectativas de crecimiento y oportunidades por su plana docente? ¿Considera que los profesores monserratinos están preparados para el cargo que ejercen? ¿Cree que explican los conocimientos con solvencia académica y buen manejo de contenidos? ¿Cumplen con su horario de trabajo? ¿Realizan labores extracurriculares? ¿Participan en eventos, cursos de especialización o jornadas de actualización para mejorar su trabajo? ¿La dirección ha promovido capacitaciones en los últimos dos años?

Nuestra institución (tiene) la visión de ser un colegio bilingüe, por lo cual la institución considera dar capacitaciones a los docentes para dar un buen manejo académico. Nosotros realizamos nuestra labor de trabajo en el horario adecuado.

5. ¿Considera que los docentes monserratinos son asequibles y permeables tras la pandemia del COVID-19? ¿En qué medida cree que utilizan los recursos digitales? ¿Qué tan adecuado considera el conocimiento y comprensión de los docentes por las características de los estudiantes? ¿Cree que muestran preocupación e interés por sus avances de aprendizaje? ¿Qué estrategias pedagógicas utilizan para atender de manera personalizada a cada uno de los alumnos?

La institución y todos los docentes logramos alcanzar nuestras metas y así poder lograr (superar) la crisis de la pandemia. Nuestra mayor defensa fue el trabajo en equipo mediante las clases virtuales, logrando así captar la atención de nuestros pequeños mediante juegos interactivos, PPT, etc. Nuestros niños no estaban solos, los monitoreábamos diariamente, también realizábamos talleres por la tarde.

6. En la institución donde labora, ¿se generan espacios participativos donde los docentes puedan brindar ideas y sugerencias a fin de superar posibles dificultades? ¿Existe compañerismo entre los trabajadores del centro educativo? ¿Hay un trato cordial y amable con los alumnos? ¿Fomentan el trabajo colaborativo con los padres de familia para el aprendizaje de los estudiantes?

En nuestra institución nos hacen partícipe dando nuestra opiniones e ideas para darle solución ante un problema. El trabajo entre los docentes es un equipo, con respeto y un trato cordial de igual manera le brindamos a nuestros pequeños y a los padres de familia.

Entrevista 2

Nombres y apellidos: Luz Elena Correa Ayay

Grado académico: Docente - Primaria

Años de experiencia laboral: 17 años

Centro de trabajo: I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat

Cargo / nivel: Primaria

Fecha: 03 de junio del 2022

1. De acuerdo a su experiencia, ¿cree que los docentes monserratinos se encuentran motivados y con energía para realizar adecuadamente su trabajo? ¿Ha visto algún cambio entre el 2019 y 2022? ¿Qué dificultades manifiestan? ¿Se comprometen con los objetivos y metas institucionales? ¿Considera que están orgullosos de pertenecer a esta institución?

Se realiza un trabajo adecuado a nuestras experiencias y aplicando diferentes estrategias. Las dificultades que se presenta este año es que el rendimiento escolar es deficiente. Como docentes estamos comprometidos con nuestros niños para lograr los objetivos propuestos por la institución.

2. ¿Considera que la remuneración que perciben los profesores monserratinos está acorde al mercado y a la actividad que realizan? ¿Cree que es suficiente para cubrir sus necesidades básicas del hogar? ¿Los profesores son valorados por su desempeño? ¿Reciben algún reconocimiento o incentivo como felicitaciones, resolución u otros?

No está acorde, ya que todas las cosas han subido y no cubre con nuestras necesidades básicas.

3. ¿Cree que los docentes monserratinos asumen sus funciones con total respeto y responsabilidad por las normas para el buen funcionamiento de la institución? ¿Considera que demuestran solidaridad y empatía con los estudiantes? ¿Qué acciones educativas realizan para promover un ambiente sano

y valoración íntegra de las personas?

Creo que todos suman con responsabilidad, ya que tienen que cumplir su trabajo y como maestros hacer valer su vocación. En el nivel primario y en el aula a mi cargo se ve la dedicación de los profesores demostrando su empatía hacia los niños.

4. ¿La institución tiene expectativas de crecimiento y oportunidades por su plana docente? ¿Considera que los profesores monserratinos están preparados para el cargo que ejercen? ¿Cree que explican los conocimientos con solvencia académica y buen manejo de contenidos? ¿Cumplen con su horario de trabajo? ¿Realizan labores extracurriculares? ¿Participan en eventos, cursos de especialización o jornadas de actualización para mejorar su trabajo? ¿La dirección ha promovido capacitaciones en los últimos dos años?

Creo que sí, porque las aulas cada año se incrementan. Los docentes creo que sí cumplen con las expectativas del colegio, por eso son contratados por los directivos. Se participa en eventos de actualización docente en forma personalizada, como también de parte de la dirección de la institución.

5. ¿Considera que los docentes monserratinos son asequibles y permeables tras la pandemia del COVID-19? ¿En qué medida cree que utilizan los recursos digitales? ¿Qué tan adecuado considera el conocimiento y comprensión de los docentes por las características de los estudiantes? ¿Cree que muestran preocupación e interés por sus avances de aprendizaje? ¿Qué estrategias pedagógicas utilizan para atender de manera personalizada a cada uno de los alumnos?

En la pandemia a todos nos ha afectado tanto a los niños, padres y docentes, ya que no teníamos idea del manejo de los recursos digitales y creo que nos ha costado aprender.

6. En la institución donde labora, ¿se generan espacios participativos donde los docentes puedan brindar ideas y sugerencias a fin de superar posibles dificultades? ¿Existe compañerismo entre los trabajadores del centro educativo? ¿Hay un trato cordial y amable con los alumnos? ¿Fomentan el trabajo

colaborativo con los padres de familia para el aprendizaje de los estudiantes?

Sí existe compañerismo y hay un trato cordial entre todos los docentes y alumnos. El aprendizaje que se imparte está inmerso al estudiante - docente y padre de familia.

Entrevista 3

Nombres y apellidos: Ligia Elena Hinojosa de la Cruz

Grado académico: Bachiller

Años de experiencia laboral: 8 años

Centro de trabajo: I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat

Cargo / nivel: Profesora de Matemática / Secundaria

Fecha: 03 de junio del 2022

1. De acuerdo a su experiencia, ¿cree que los docentes monserratinos se encuentran motivados y con energía para realizar adecuadamente su trabajo? ¿Ha visto algún cambio entre el 2019 y 2022? ¿Qué dificultades manifiestan? ¿Se comprometen con los objetivos y metas institucionales? ¿Considera que están orgullosos de pertenecer a esta institución?

- Sí, ya que es un nuevo año.
- Sí, sobre todo en lo emocional de las personas.
- Sensibilidad para diversas situaciones.
- No todos
- No todos

2. ¿Considera que la remuneración que perciben los profesores monserratinos está acorde al mercado y a la actividad que realizan? ¿Cree que es suficiente para cubrir sus necesidades básicas del hogar? ¿Los profesores son valorados por su desempeño? ¿Reciben algún reconocimiento o incentivo como felicitaciones, resolución u otros?

- No
- No

- No

- No, solo por parte de la dirección, pero no hay incentivos como en otras instituciones.

3. ¿Cree que los docentes monseratinos asumen sus funciones con total respeto y responsabilidad por las normas para el buen funcionamiento de la institución? ¿Considera que demuestran solidaridad y empatía con los estudiantes? ¿Qué acciones educativas realizan para promover un ambiente sano y valoración íntegra de las personas?

- No todos

- No todos

- La institución realiza charlas motivacionales en la semana de vacaciones de los alumnos, pero entre el personal no se utilizan técnicas o estrategias colectivas para mejorar y promover un ambiente de integración, al menos que uno ejecute de forma personal. Por ejemplo: Yo saludo a mis compañeros de mi área para que sientan la confianza de preguntarme por el desconocimiento de algún trabajo institucional.

4. ¿La institución tiene expectativas de crecimiento y oportunidades por su plana docente? ¿Considera que los profesores monseratinos están preparados para el cargo que ejercen? ¿Cree que explican los conocimientos con solvencia académica y buen manejo de contenidos? ¿Cumplen con su horario de trabajo? ¿Realizan labores extracurriculares? ¿Participan en eventos, cursos de especialización o jornadas de actualización para mejorar su trabajo? ¿La dirección ha promovido capacitaciones en los últimos dos años?

- Sí

- No todos

- No todos

- No todos

- Sí
- Sí, durante las vacaciones.
- Sí, durante las vacaciones académicas intersemestrales.

5. ¿Considera que los docentes monserratinos son asequibles y permeables tras la pandemia del COVID-19? ¿En qué medida cree que utilizan los recursos digitales? ¿Qué tan adecuado considera el conocimiento y comprensión de los docentes por las características de los estudiantes? ¿Cree que muestran preocupación e interés por sus avances de aprendizaje? ¿Qué estrategias pedagógicas utilizan para atender de manera personalizada a cada uno de los alumnos?

- No todos, aunque tratamos de mejorar.
- Constantemente, durante el dictado de clase.
- No muy adecuado.
- No todos
- Diversas, eso depende del profesional y su área. Ejemplo: Usar o fomentar el razonamiento inductivo - deductivo, análisis de problemas, usar la pedagogía del asombro (experimentando emociones a través de la demostración del problema o teorema).

6. En la institución donde labora, ¿se generan espacios participativos donde los docentes puedan brindar ideas y sugerencias a fin de superar posibles dificultades? ¿Existe compañerismo entre los trabajadores del centro educativo? ¿Hay un trato cordial y amable con los alumnos? ¿Fomentan el trabajo colaborativo con los padres de familia para el aprendizaje de los estudiantes?

- Sí, durante los días de capacitación.
- Sí, a pesar de las adversidades siempre nos apoyaremos en los tiempos difíciles.

- Sí
- Sí, durante la entrega de informes académicos.

Entrevista 4

Nombres y apellidos: Edver Sifuentes Danós

Grado académico: Licenciado

Años de experiencia laboral: 30 años

Centro de trabajo: I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat

Cargo: Director

Fecha: 07 de junio del 2022

1. De acuerdo a su experiencia, ¿cree que los docentes monserratinos se encuentran motivados y con energía para realizar adecuadamente su trabajo? ¿Ha visto algún cambio entre el 2019 y 2022? ¿Qué dificultades manifiestan? ¿Se comprometen con los objetivos y metas institucionales? ¿Considera que están orgullosos de pertenecer a esta institución?

Sí creo que se encuentran motivados y con alegría para hacer su trabajo. Entre 2019 y 2022 vi el cambio de valorar todo lo que tenemos, manifiestan la dificultad del tiempo. Pienso que sí se comprometen con los objetivos y metas. Considero que están orgullosos de pertenecer a la institución el 50% de profesores.

2. ¿Considera que la remuneración que perciben los profesores monserratinos está acorde al mercado y a la actividad que realizan? ¿Cree que es suficiente para cubrir sus necesidades básicas del hogar? ¿Los profesores son valorados por su desempeño? ¿Reciben algún reconocimiento o incentivo como felicitaciones, resolución u otros?

Considero que está de acorde al mercado, pero no en base a la actividad que realizan. No creo que es suficiente para cubrir sus necesidades básicas. Los profesores son valorados por su desempeño por varias consideraciones establecidas. Lamentablemente no reciben incentivos, felicitaciones o resoluciones.

3. ¿Cree que los docentes monserratinos asumen sus funciones con total respeto y responsabilidad por las normas para el buen funcionamiento de la institución? ¿Considera que demuestran solidaridad y empatía con los estudiantes? ¿Qué acciones educativas realizan para promover un ambiente sano y valoración íntegra de las personas?

Pienso que si asumen sus funciones con total respeto y responsabilidad. Sí considero que demuestran solidaridad y empatía con los estudiantes. Las acciones que realizamos son: reuniones de motivaciones para el buen trato a los alumnos y padres de familia. También charlas motivacionales de parte del departamento de psicología.

4. ¿La institución tiene expectativas de crecimiento y oportunidades por su plana docente? ¿Considera que los profesores monserratinos están preparados para el cargo que ejercen? ¿Cree que explican los conocimientos con solvencia académica y buen manejo de contenidos? ¿Cumplen con su horario de trabajo? ¿Realizan labores extracurriculares? ¿Participan en eventos, cursos de especialización o jornadas de actualización para mejorar su trabajo? ¿La dirección ha promovido capacitaciones en los últimos dos años?

Sí tiene expectativas con su plana docente. Pienso que sí están preparados para ejercer el cargo. Por supuesto que explican con solvencia los conocimientos. Sí cumplen con su horario de trabajo. No participan en eventos por factor de tiempo. Se promovió capacitaciones, pero en los meses de febrero.

5. ¿Considera que los docentes monserratinos son asequibles y permeables tras la pandemia del COVID-19? ¿En qué medida cree que utilizan los recursos digitales? ¿Qué tan adecuado considera el conocimiento y comprensión de los docentes por las características de los estudiantes? ¿Cree que muestran preocupación e interés por sus avances de aprendizaje? ¿Qué estrategias pedagógicas utilizan para atender de manera personalizada a cada uno de los alumnos?

Considero que sí son asequibles tras la pandemia del COVID-19. Actualmente manejan muy bien los recursos digitales. Sí muestran preocupación e interés por

sus avances de aprendizajes. Se hace el seguimiento académico y conductual con la psicóloga y los padres.

6. En la institución donde labora, ¿se generan espacios participativos donde los docentes puedan brindar ideas y sugerencias a fin de superar posibles dificultades? ¿Existe compañerismo entre los trabajadores del centro educativo? ¿Hay un trato cordial y amable con los alumnos? ¿Fomentan el trabajo colaborativo con los padres de familia para el aprendizaje de los estudiantes?

Los profesores sí opinan y sugieren respecto a superar dificultades. Pienso que sí existe compañerismo entre los trabajadores. Por supuesto que hay trato amable con los alumnos. Constantemente se fomenta el trato colaborativo con los padres de familia, lamentablemente a veces no se concreta en casa, muchas veces por sus tiempos.

Anexo 23.

Información de los participantes de estudio

N°	Informante	Cargo en la institución	Nivel	Grado académico	Años de experiencia laboral
E1	Erika Alvarado Cerón	Profesora	Inicial	Estudiante de pregrado	3
E2	Luz Elena Correa Ayay	Profesora	Primaria	Egresada de Educación	17
E3	Ligia Elena Hinojosa de la Cruz	Profesora de matemáticas	Secundaria	Bachiller en Ciencias de la Educación	8
E4	Edver Sifuentes Danós	Director	-	Licenciado en Educación	30

Anexo 24.

Matriz de codificación abierta y automática por sentimientos

Entrevistado 1 (E1)

N°	Pregunta	L	Texto	Unidades de significación	Sentimiento	Conceptos sentidos
1	De acuerdo a su experiencia, ¿cree que los docentes monseratinos se encuentran motivados y con energía para realizar adecuadamente su trabajo? ¿Ha visto algún cambio entre el 2019 y 2022? ¿Qué dificultades manifiestan? ¿Se comprometen con los objetivos y metas institucionales? ¿Considera que están orgullosos de pertenecer a esta institución?	1	Los docentes monseratinos motivados con mucha energía y emoción para enseñar a nuestros pequeños dando lo mejor de nosotros, así nuestros niños se encuentran felices. Durante la pandemia COVID, el colegio optó por solución y motivadora enseñar mediante la virtualidad, que fue un gran cambio y novedoso para los padres y niños, y así seguir cumpliendo nuestros objetivos y metas institucionales.	-Motivación intrínseca -Pandemia del COVID-19	P	"motivados", "emoción", "motivadora", "solución y motivadora", "gran cambio y novedoso", "objetivos y metas", "felices"
		2			P+	"mucha energía"
		3			N+	"pandemia COVID"
		4				
		5				
		6				
		7				
		8				
		9				
2	¿Considera que la remuneración que perciben los profesores monseratinos está acorde al mercado y a la actividad que realizan? ¿Cree que es suficiente para cubrir sus necesidades básicas del hogar? ¿Los profesores son valorados por su desempeño? ¿Reciben algún reconocimiento o incentivo como felicitaciones, resolución u otros?	10	De acuerdo a la pandemia, el colegio tuvo que reducir las remuneraciones económicas según en la situación que nos encontrá(bamos). Con la reducción nos era suficiente para cubrir nuestras necesidades del hogar. Nuestros directivos y coordinadores valoran nuestro trabajo y las funciones que cumplimos y si somos reconocidos por palabras alentadoras, como felicitaciones.	-Pandemia del COVID-19 -Motivación extrínseca	N+	"pandemia"
		11			NEU	"Con la reducción nos era suficiente para cubrir nuestras necesidades"
		12			P	"valoran", "somos reconocidos por palabras alentadoras", "felicitaciones"
		13				
		14				
		15				
		16				
3	¿Cree que los docentes monseratinos asumen sus funciones con total respeto y responsabilidad por las normas para el buen funcionamiento de la institución? ¿Considera que demuestran solidaridad y empatía con los estudiantes? ¿Qué acciones educativas realizan para promover un ambiente sano y valoración íntegra de las personas?	17	Nosotros cumplimos con nuestras funciones con el respeto y responsabilidad en nuestra docencia por enseñar a nuestros pequeños. También aparte de enseñar, guiamos a nuestros pequeños enseñando la solidaridad y empatía entre todos nosotros. Las acciones que realizamos son la cooperación entre los docentes y niños, evaluación, pensamiento crítico y creativo, trabajo en equipo.	-Valores -Competencias	P	"respeto y responsabilidad", "solidaridad y empatía"
		18			P-	"cooperación"
		19			NEU	"crítico y creativo", "trabajo en equipo", "capacitaciones"
		20				
		21				
		22				
		23				
		24				
4	¿La institución tiene expectativas de crecimiento y oportunidades por su plana docente? ¿Considera que los profesores monseratinos están preparados para el cargo que ejercen? ¿Cree que explican los conocimientos con solvencia académica y buen manejo de contenidos? ¿Cumplen con su horario de trabajo? ¿Realizan labores extracurriculares? ¿Participan en eventos, cursos de especialización o jornadas de actualización para mejorar su trabajo? ¿La dirección ha promovido capacitaciones en los últimos dos años?	25	Nuestra institución (tiene) la visión de ser un colegio bilingüe, por lo cual la institución considera dar capacitaciones a los docentes para dar un buen manejo académico. Nosotros realizamos nuestra labor de trabajo en el horario adecuado.	-Actividades	P	"buen manejo académico", "adecuado"
		26				
		27				
		28				
		29				
		30				
		31				
5	¿Considera que los docentes monseratinos son asequibles y permeables tras la pandemia del COVID-19? ¿En qué medida cree que utilizan los recursos digitales? ¿Qué tan adecuado considera el conocimiento y comprensión de los docentes por las características de los estudiantes? ¿Cree que muestran preocupación e interés por sus avances de aprendizaje? ¿Qué estrategias pedagógicas utilizan para atender de manera personalizada a cada uno de los alumnos?	32	La institución y todos los docentes logramos alcanzar nuestras metas y así poder lograr (superar) la crisis de la pandemia. Nuestra mayor defensa fue el trabajo en equipo mediante las clases virtuales, logrando así captar la atención de nuestros pequeños mediante juegos interactivos, PPT, etc. Nuestros niños no estaban solos, los monitoreábamos diariamente, también realizábamos talleres por la tarde.	-Pandemia del COVID-19 -Actividades	P	"logramos alcanzar nuestras metas", "mayor defensa", "logrando así"
		33			NEU	"trabajo en equipo", "juegos interactivos, PPT, etc."
		34				
		35				
		36				
		37				
		38				
		39				
		40				
		41				
6	En la institución donde labora, ¿se generan espacios participativos donde los docentes puedan brindar ideas y sugerencias a fin de superar posibles dificultades? ¿Existe compañerismo entre los trabajadores del centro educativo? ¿Hay un trato cordial y amable con los alumnos? ¿Fomentan el trabajo colaborativo con los padres de familia para el aprendizaje de los estudiantes?	42	En nuestra institución nos hacen participe dando nuestra opiniones e ideas para darle solución ante un problema. El trabajo entre los docentes es un equipo, con respeto y un trato cordial de igual manera le brindamos a nuestros pequeños y a los padres de familia.	-Competencias -Valores	P	"solución", "respeto y un trato cordial"
		43			NEU	"equipo"
		44				
		45				
		46				

Entrevistado 2 (E2)

N°	Pregunta	L	Texto	Unidades de significación	Sentimiento	Conceptos sentidos						
1	De acuerdo a su experiencia, ¿cree que los docentes monserratinos se encuentran motivados y con energía para realizar adecuadamente su trabajo? ¿Ha visto algún cambio entre el 2019 y 2022? ¿Qué dificultades manifiestan? ¿Se comprometen con los objetivos y metas institucionales? ¿Considera que están orgullosos de pertenecer a esta institución?	1	Se realiza un trabajo adecuado a nuestras experiencias y aplicando diferentes estrategias. Las dificultades que se presenta este año es que el rendimiento escolar es deficiente. Como docentes estamos comprometidos con nuestros niños para lograr los objetivos propuestos por la institución.	-Valores	P	"trabajo adecuado", "comprometidos con nuestros niños para lograr los objetivos"						
		2										
		3										
		4										
		5										
		6										
		7										
		8										
		9										
		10										
2	¿Considera que la remuneración que perciben los profesores monserratinos está acorde al mercado y a la actividad que realizan? ¿Cree que es suficiente para cubrir sus necesidades básicas del hogar? ¿Los profesores son valorados por su desempeño? ¿Reciben algún reconocimiento o incentivo como felicitaciones, resolución u otros?	11	No está acorde, ya que todas las cosas han subido y no cubre con nuestras necesidades básicas.	-Motivación extrínseca	N	"No está acorde", "no cubre con nuestras necesidades básicas"						
		12										
		13										
		14										
		15										
		16										
		17										
		18										
3	¿Cree que los docentes monserratinos asumen sus funciones con total respeto y responsabilidad por las normas para el buen funcionamiento de la institución? ¿Considera que demuestran solidaridad y empatía con los estudiantes? ¿Qué acciones educativas realizan para promover un ambiente sano y valoración íntegra de las personas?	17	Creo que todos suman con responsabilidad, ya que tienen que cumplir su trabajo y como maestros hacer valer su vocación. En el nivel primario y en el aula a mi cargo se ve la dedicación de los profesores demostrando su empatía hacia los niños.	-Valores	P	"responsabilidad", "cumplir su trabajo", "hacer valer su vocación", "dedicación de los profesores demostrando su empatía"						
		18										
		19										
		20										
		21										
		22										
		4					¿La institución tiene expectativas de crecimiento y oportunidades por su plana docente? ¿Considera que los profesores monserratinos están preparados para el cargo que ejercen? ¿Cree que explican los conocimientos con solvencia académica y buen manejo de contenidos? ¿Cumplen con su horario de trabajo? ¿Realizan labores extracurriculares? ¿Participan en eventos, cursos de especialización o jornadas de actualización para mejorar su trabajo? ¿La dirección ha promovido capacitaciones en los últimos dos años?	23	Creo que sí, porque las aulas cada año se incrementan. Los docentes creo que sí cumplen con las expectativas del colegio, por eso son contratados por los directivos. Se participa en eventos de actualización docente en forma personalizada, como también de parte de la dirección de la institución.	-Actividades	P-	"Creo que sí", "los docentes creo que sí cumplen con las expectativas del colegio"
								24				
								25				
								26				
27												
28												
29												
30												
5	¿Considera que los docentes monserratinos son asequibles y permeables tras la pandemia del COVID-19? ¿En qué medida cree que utilizan los recursos digitales? ¿Qué tan adecuado considera el conocimiento y comprensión de los docentes por las características de los estudiantes? ¿Cree que muestran preocupación e interés por sus avances de aprendizaje? ¿Qué estrategias pedagógicas utilizan para atender de manera personalizada a cada uno de los alumnos?		31	En la pandemia a todos nos ha afectado tanto a los niños, padres y docentes, ya que no teníamos idea del manejo de los recursos digitales y creo que nos ha costado aprender.	-Pandemia del COVID-19	N+		"En la pandemia a todos nos ha afectado"				
			32									
		33										
		34										
		35										
		36										
		37										
		38										
		6	En la institución donde labora, ¿se generan espacios participativos donde los docentes puedan brindar ideas y sugerencias a fin de superar posibles dificultades? ¿Existe compañerismo entre los trabajadores del centro educativo? ¿Hay un trato cordial y amable con los alumnos? ¿Fomentan el trabajo colaborativo con los padres de familia para el aprendizaje de los estudiantes?				39		Sí existe compañerismo y hay un trato cordial entre todos los docentes y alumnos. El aprendizaje que se imparte está inmerso al estudiante - docente y padre de familia.	-Valores	P	"Sí existe compañerismo y hay un trato cordial"
							40					
41												
42												
43												
44												
NEU	"El aprendizaje que se imparte está inmerso al estudiante - docente y padre de familia"											

Entrevistado 3 (E3)

N°	Pregunta	L	Texto	Unidades de significación	Sentimiento	Conceptos sentidos
1	De acuerdo a su experiencia, ¿cree que los docentes monserratinos se encuentran motivados y con energía para realizar adecuadamente su trabajo? ¿Ha visto algún cambio entre el 2019 y 2022? ¿Qué dificultades manifiestan? ¿Se comprometen con los objetivos y metas institucionales? ¿Considera que están orgullosos de pertenecer a esta institución?	1	- Sí, ya que es un nuevo año.	-Motivación intrínseca	P	"Sí", "Sí, sobre todo en lo emocional de las personas", "Sensibilidad para diversas situaciones"
		2	- Sí, sobre todo en lo emocional de las personas.			
		3	- Sensibilidad para diversas situaciones.	-Pandemia del COVID-19	N-	"No todos", "No, todos"
		4	- No todos			
		5	- No todos			
		6	- No todos			
2	¿Considera que la remuneración que perciben los profesores monserratinos está acorde al mercado y a la actividad que realizan? ¿Cree que es suficiente para cubrir sus necesidades básicas del hogar? ¿Los profesores son valorados por su desempeño? ¿Reciben algún reconocimiento o incentivo como felicitaciones, resolución u otros?	7	- No	-Motivación extrínseca	N	"No", "No", "No", "No", "no hay incentivos como en otras instituciones"
		8	- No			
		9	- No			
		10	- No, solo por parte de la dirección, pero no hay incentivos como en otras instituciones.			
		11	- No, solo por parte de la dirección, pero no hay incentivos como en otras instituciones.			
		12	- No, solo por parte de la dirección, pero no hay incentivos como en otras instituciones.			
3	¿Cree que los docentes monserratinos asumen sus funciones con total respeto y responsabilidad por las normas para el buen funcionamiento de la institución? ¿Considera que demuestran solidaridad y empatía con los estudiantes? ¿Qué acciones educativas realizan para promover un ambiente sano y valoración íntegra de las personas?	13	- No todos	-Actividades	N-	"No todos", "No todos"
		14	- No todos			
		15	- La institución realiza charlas motivacionales en la semana de vacaciones de los alumnos, pero entre el personal no se utilizan técnicas o estrategias colectivas para mejorar y promover un ambiente de integración, al menos que uno ejecute de forma personal. Por ejemplo: Yo saludo a mis compañeros de mi área para que sientan la confianza de preguntarme por el desconocimiento de algún trabajo institucional.	-Actividades	NEU	"charlas motivacionales en la semana de vacaciones de los alumnos"
		16	- La institución realiza charlas motivacionales en la semana de vacaciones de los alumnos, pero entre el personal no se utilizan técnicas o estrategias colectivas para mejorar y promover un ambiente de integración, al menos que uno ejecute de forma personal. Por ejemplo: Yo saludo a mis compañeros de mi área para que sientan la confianza de preguntarme por el desconocimiento de algún trabajo institucional.			
		17	- La institución realiza charlas motivacionales en la semana de vacaciones de los alumnos, pero entre el personal no se utilizan técnicas o estrategias colectivas para mejorar y promover un ambiente de integración, al menos que uno ejecute de forma personal. Por ejemplo: Yo saludo a mis compañeros de mi área para que sientan la confianza de preguntarme por el desconocimiento de algún trabajo institucional.			
		18	- La institución realiza charlas motivacionales en la semana de vacaciones de los alumnos, pero entre el personal no se utilizan técnicas o estrategias colectivas para mejorar y promover un ambiente de integración, al menos que uno ejecute de forma personal. Por ejemplo: Yo saludo a mis compañeros de mi área para que sientan la confianza de preguntarme por el desconocimiento de algún trabajo institucional.			
		19	- La institución realiza charlas motivacionales en la semana de vacaciones de los alumnos, pero entre el personal no se utilizan técnicas o estrategias colectivas para mejorar y promover un ambiente de integración, al menos que uno ejecute de forma personal. Por ejemplo: Yo saludo a mis compañeros de mi área para que sientan la confianza de preguntarme por el desconocimiento de algún trabajo institucional.			
		20	- La institución realiza charlas motivacionales en la semana de vacaciones de los alumnos, pero entre el personal no se utilizan técnicas o estrategias colectivas para mejorar y promover un ambiente de integración, al menos que uno ejecute de forma personal. Por ejemplo: Yo saludo a mis compañeros de mi área para que sientan la confianza de preguntarme por el desconocimiento de algún trabajo institucional.			
		21	- La institución realiza charlas motivacionales en la semana de vacaciones de los alumnos, pero entre el personal no se utilizan técnicas o estrategias colectivas para mejorar y promover un ambiente de integración, al menos que uno ejecute de forma personal. Por ejemplo: Yo saludo a mis compañeros de mi área para que sientan la confianza de preguntarme por el desconocimiento de algún trabajo institucional.			
		22	- La institución realiza charlas motivacionales en la semana de vacaciones de los alumnos, pero entre el personal no se utilizan técnicas o estrategias colectivas para mejorar y promover un ambiente de integración, al menos que uno ejecute de forma personal. Por ejemplo: Yo saludo a mis compañeros de mi área para que sientan la confianza de preguntarme por el desconocimiento de algún trabajo institucional.			
4	¿La institución tiene expectativas de crecimiento y oportunidades por su plana docente? ¿Considera que los profesores monserratinos están preparados para el cargo que ejercen? ¿Cree que explican los conocimientos con solvencia académica y buen manejo de contenidos? ¿Cumplen con su horario de trabajo? ¿Realizan labores extracurriculares? ¿Participan en eventos, cursos de especialización o jornadas de actualización para mejorar su trabajo? ¿La dirección ha promovido capacitaciones en los últimos dos años?	22	- Sí	-Actividades	P	"Sí", "Sí", "Sí", "Sí"
		23	- No todos			
		24	- No todos			
		25	- No todos			
		26	- No todos			
		27	- Sí			
		28	- Sí, durante las vacaciones.			
		29	- Sí, durante las vacaciones académicas intersemestrales.			
		30	- Sí, durante las vacaciones académicas intersemestrales.			
		31	- Sí, durante las vacaciones académicas intersemestrales.			
5	¿Considera que los docentes monserratinos son asequibles y permeables tras la pandemia del COVID-19? ¿En qué medida cree que utilizan los recursos digitales? ¿Qué tan adecuado considera el conocimiento y comprensión de los docentes por las características de los estudiantes? ¿Cree que muestran preocupación e interés por sus avances de aprendizaje? ¿Qué estrategias pedagógicas utilizan para atender de manera personalizada a cada uno de los alumnos?	31	- No todos, aunque tratamos de mejorar.	-Actividades	N-	"No todos", "No todos"
		32	- Constantemente, durante el dictado de clase.			
		33	- No muy adecuado.	-Actividades	P-	"tratamos de mejorar"
		34	- No todos			
		35	- Diversas, eso depende del profesional y su área. Ejemplo: Usar o fomentar el razonamiento inductivo - deductivo, análisis de problemas, usar la pedagogía del asombro (experimentando emociones a través de la demostración del problema o teorema).			
		36	- Diversas, eso depende del profesional y su área. Ejemplo: Usar o fomentar el razonamiento inductivo - deductivo, análisis de problemas, usar la pedagogía del asombro (experimentando emociones a través de la demostración del problema o teorema).			
		37	- Diversas, eso depende del profesional y su área. Ejemplo: Usar o fomentar el razonamiento inductivo - deductivo, análisis de problemas, usar la pedagogía del asombro (experimentando emociones a través de la demostración del problema o teorema).			
		38	- Diversas, eso depende del profesional y su área. Ejemplo: Usar o fomentar el razonamiento inductivo - deductivo, análisis de problemas, usar la pedagogía del asombro (experimentando emociones a través de la demostración del problema o teorema).			
		39	- Diversas, eso depende del profesional y su área. Ejemplo: Usar o fomentar el razonamiento inductivo - deductivo, análisis de problemas, usar la pedagogía del asombro (experimentando emociones a través de la demostración del problema o teorema).			
		40	- Diversas, eso depende del profesional y su área. Ejemplo: Usar o fomentar el razonamiento inductivo - deductivo, análisis de problemas, usar la pedagogía del asombro (experimentando emociones a través de la demostración del problema o teorema).			
6	En la institución donde labora, ¿se generan espacios participativos donde los docentes puedan brindar ideas y sugerencias a fin de superar posibles dificultades? ¿Existe compañerismo entre los trabajadores del centro educativo? ¿Hay un trato cordial y amable con los alumnos? ¿Fomentan el trabajo colaborativo con los padres de familia para el aprendizaje de los estudiantes?	41	- Sí, durante los días de capacitación.	-Actividades	P	"Sí", "sí", "siempre nos apoyaremos", "Sí", "sí"
		42	- Sí, a pesar de las adversidades siempre nos apoyaremos en los tiempos difíciles.			
		43	- Sí, a pesar de las adversidades siempre nos apoyaremos en los tiempos difíciles.			
		44	- Sí, a pesar de las adversidades siempre nos apoyaremos en los tiempos difíciles.			
		45	- Sí, durante la entrega de informes académicos.			
		46	- Sí, durante la entrega de informes académicos.			
		47	- Sí, durante la entrega de informes académicos.			
				N	"adversidades", "tiempos difíciles"	

Entrevistado 4 (E4)

N°	Pregunta	L	Texto	Unidades de significación	Sentimiento	Conceptos sentidos
1	De acuerdo a su experiencia, ¿cree que los docentes monserratinos se encuentran motivados y con energía para realizar adecuadamente su trabajo? ¿Ha visto algún cambio entre el 2019 y 2022? ¿Qué dificultades manifiestan? ¿Se comprometen con los objetivos y metas institucionales? ¿Considera que están orgullosos de pertenecer a esta institución?	1	Si creo que se encuentran motivados y con alegría para hacer su trabajo. Entre 2019 y 2022 vi el cambio de valorar todo lo que tenemos, manifiestan la dificultad del tiempo. Pienso que si se comprometen con los objetivos y metas. Considero que están orgullosos de pertenecer a la institución el 50% de profesores.	-Motivación intrínseca	P	"Si creo que se encuentran motivados y con alegría para hacer su trabajo", "cambio de valorar todo lo que tenemos, "si se comprometen con los objetivos y metas", "están orgullosos de pertenecer a la institución"
		2		-Pandemia del COVID-19	N	
		3		-Valores	N	
		4				
		5				
		6				
		7				
		8				
		9				
2	¿Considera que la remuneración que perciben los profesores monserratinos está acorde al mercado y a la actividad que realizan? ¿Cree que es suficiente para cubrir sus necesidades básicas del hogar? ¿Los profesores son valorados por su desempeño? ¿Reciben algún reconocimiento o incentivo como felicitaciones, resolución u otros?	10	Considero que está de acorde al mercado, pero no en base a la actividad que realizan. No creo que es suficiente para cubrir sus necesidades básicas. Los profesores son valorados por su desempeño por varias consideraciones establecidas. Lamentablemente no reciben incentivos, felicitaciones o resoluciones.	-Motivación extrínseca	P	"está de acorde al mercado", "Los profesores son valorados por su desempeño"
		11			N	
		12				
		13				
		14				
		15				
3	¿Cree que los docentes monserratinos asumen sus funciones con total respeto y responsabilidad por las normas para el buen funcionamiento de la institución? ¿Considera que demuestran solidaridad y empatía con los estudiantes? ¿Qué acciones educativas realizan para promover un ambiente sano y valoración íntegra de las personas?	17	Pienso que si asumen sus funciones con total respeto y responsabilidad. Si considero que demuestran solidaridad y empatía con los estudiantes. Las acciones que realizamos son: reuniones de motivaciones para el buen trato a los alumnos y padres de familia. También charlas motivacionales de parte del departamento de psicología.	-Valores	P+	"sí asumen sus funciones con total respeto y responsabilidad"
		18		-Actividades	P	
		19			NEU	
		20				
		21				
		22				
		23				
		24				
		25				
4	¿La institución tiene expectativas de crecimiento y oportunidades por su plana docente? ¿Considera que los profesores monserratinos están preparados para el cargo que ejercen? ¿Cree que explican los conocimientos con solvencia académica y buen manejo de contenidos? ¿Cumplen con su horario de trabajo? ¿Realizan labores extracurriculares? ¿Participan en eventos, cursos de especialización o jornadas de actualización para mejorar su trabajo? ¿La dirección ha promovido capacitaciones en los últimos dos años?	26	Si tiene expectativas con su plana docente. Pienso que sí están preparados para ejercer el cargo. Por supuesto que explican con solvencia los conocimientos. Si cumplen con su horario de trabajo. No participan en eventos por factor de tiempo. Se promovió capacitaciones, pero en los meses de febrero.	-Actividades	P	"Sí tiene expectativas", "sí están preparados para ejercer el cargo", "explican con solvencia los conocimientos", "Sí cumplen con su horario de trabajo"
		27				
		28				
		29				
		30				
		31				
		32				
		33				
		34				
		35				
5	¿Considera que los docentes monserratinos son asequibles y permeables tras la pandemia del COVID-19? ¿En qué medida cree que utilizan los recursos digitales? ¿Qué tan adecuado considera el conocimiento y comprensión de los docentes por las características de los estudiantes? ¿Cree que muestran preocupación e interés por sus avances de aprendizaje? ¿Qué estrategias pedagógicas utilizan para atender de manera personalizada a cada uno de los alumnos?	36	Considero que sí son asequibles tras la pandemia del COVID-19. Actualmente manejan muy bien los recursos digitales. Si muestran preocupación e interés por sus avances de aprendizajes. Se hace el seguimiento académico y conductual con la psicóloga y los padres.	-Pandemia del COVID-19	N-	"son asequibles tras la pandemia del COVID-19"
		37		-Actividades	P+	
		38			NEU	
		39				
		40				
		41				
		42				
		43				
		44				
6	En la institución donde labora, ¿se generan espacios participativos donde los docentes puedan brindar ideas y sugerencias a fin de superar posibles dificultades? ¿Existe compañerismo entre los trabajadores del centro educativo? ¿Hay un trato cordial y amable con los alumnos? ¿Fomentan el trabajo colaborativo con los padres de familia para el aprendizaje de los estudiantes?	45	Los profesores sí opinan y sugieren respecto a superar dificultades. Pienso que si existe compañerismo entre los trabajadores. Por supuesto que hay trato amable con los alumnos. Constantemente se fomenta el trato colaborativo con los padres de familia, lamentablemente a veces no se concreta en casa, muchas veces por sus tiempos.	-Valores	P	"sí opinan y sugieren respecto a superar dificultades" "compañerismo entre los trabajadores", "trato amable con los alumnos", "se fomenta el trato colaborativo"
		46		-Actividades	N-	
		47				
		48				
		49				
		50				
		51				

Anexo 25.

Matriz de niveles por expresiones sentidas

Sentimientos	Conceptos sentidos
Muy negativo (N+)	<p>“pandemia COVID” (E1, P1) “pandemia” (E1, P2) “En la pandemia a todos nos ha afectado” (E2, P5)</p>
Negativo (N)	<p>“Las dificultades que se presenta este año es que el rendimiento escolar es deficiente” (E2, P1) “No está acorde”, “no cubre con nuestras necesidades básicas” (E2, P2) “no teníamos idea del manejo de los recursos digitales” (E2, P5) “No”, “No”, “No”, “No”, “no hay incentivos como en otras instituciones” (E3, P2) “no se utilizan técnicas o estrategias colectivas para mejorar y promover un ambiente de integración” (E3, P3) “No muy adecuado” (E3, P5) “adversidades”, “tiempos difíciles” (E3, P6) “manifiestan la dificultad del tiempo” (E4, P1) “no en base a la actividad que realizan”, “Lamentablemente no reciben incentivos, felicitaciones o resoluciones” (E4, P2)</p>
Moderadamente negativo (N-)	<p>“No todos”, “No, todos” (E3, P1) “No todos”, “No todos” (E3, P3) “No todos”, “No todos”, “No todos” (E3, P4) “No todos”, “No todos” (E3, P5) “No participan en eventos por factor de tiempo” (E4, P4) “son asequibles tras la pandemia del COVID-19” (E4, P5) “lamentablemente a veces no se concreta en casa” (E4, P6)</p>
Neutro (NEU)	<p>“Con la reducción nos era suficiente para cubrir nuestras necesidades” (E1, P2) “crítico y creativo”, “trabajo en equipo”, “capacitaciones” (E1, P3) “trabajo en equipo”, “juegos interactivos, PPT, etc.” (E1, P5) “equipo” (E1, P6) “estrategias” (E2, P1) “eventos de actualización docente” (E2, P4) “El aprendizaje que se imparte está inmerso al estudiante - docente y padre de familia” (E2, P6) “charlas motivacionales en la semana de vacaciones de los alumnos” (E3, P3) “vacaciones”, “vacaciones académicas intersemestrales” (E3, P4) “dictado de clase”, “depende del profesional y su área” (E3, P5) “días de capacitación”, “informes académicos” (E3, P6) “reuniones de motivaciones para el buen trato”, “charlas motivacionales” (E4, P3) “capacitaciones” (E4, P4) “muestran preocupación e interés por sus avances de aprendizajes”, “Se hace el seguimiento académico y conductual” (E4, P5)</p>

Continuación

Sentimientos	Conceptos sentidos
Moderadamente positivo (P-)	<p>“cooperación” (E1, P3) “Creo que sí”, “los docentes creo que sí cumplen con las expectativas del colegio” (E2, P4) “tratamos de mejorar” (E3, P5)</p>
Positivo (P)	<p>“motivados”, “emoción”, “motivadora”, “solución y motivadora”, “gran cambio y novedoso”, “objetivos y metas”, “felices” (E1, P1) “valoran”, “somos reconocidos por palabras alentadoras”, “felicitaciones” (E1, P2) “respeto y responsabilidad”, “solidaridad y empatía” (E1, P3) “buen manejo académico”, “adecuado” (E1, P4) “logramos alcanzar nuestras metas”, “mayor defensa”, “logrando así” (E1, P5) “solución”, “respeto y un trato cordial” (E1, P6) “trabajo adecuado”, “comprometidos con nuestros niños para lograr los objetivos” (E2, P1) “responsabilidad”, “cumplir su trabajo”, “hacer valer su vocación”, “dedicación de los profesores demostrando su empatía” (E2, P3) “las aulas cada año se incrementan” (E2, P4) “nos ha costado aprender” (E2, P5) “Sí existe compañerismo y hay un trato cordial” (E2, P6) “Sí”, “Sí, sobre todo en lo emocional de las personas”, “Sensibilidad para diversas situaciones” (E3, P1) “Sí”, “Sí”, “Sí”, “Sí” (E3, P3) “Constantemente” (E3, P5) “Sí”, “sí”, “siempre nos apoyaremos”, “Sí”, “sí” (E3, P6) “Sí creo que se encuentran motivados y con alegría para hacer su trabajo”, “cambio de valorar todo lo que tenemos, “sí se comprometen con los objetivos y metas”, “están orgullosos de pertenecer a la institución” (E4, P1) “está de acorde al mercado”, “Los profesores son valorados por su desempeño” (E4, P2) “demuestran solidaridad y empatía con los estudiantes” (E4, P3) “Sí tiene expectativas”, “sí están preparados para ejercer el cargo”, “explican con solvencia los conocimientos”, “Sí cumplen con su horario de trabajo” (E4, P4) “sí opinan y sugieren respecto a superar dificultades” “compañerismo entre los trabajadores”, “trato amable con los alumnos”, “se fomenta el trato colaborativo” (E4, P6)</p>
Muy positivo (P+)	<p>“mucha energía” (E1, P1) “lograr (superar) la crisis de la pandemia” (E1, P5) “manejan muy bien los recursos digitales” (E4, P5)</p>

Anexo 26.

Matriz de codificación axial por sistematización

Unidades de significación	Contenido textual	Interpretación
Motivación intrínseca	<p>"Los docentes monseratinos motivados con mucha energía y emoción" (E1, 1).</p> <p>"Si creo que se encuentran motivados y con alegría para hacer su trabajo" (E4, 1).</p>	Los docentes monseratinos están motivados y muestran energía, emoción y alegría para hacer su trabajo.
Pandemia del COVID-19	<p>"[...] Durante la pandemia COVID, el colegio optó por solución y motivadora enseñar mediante la virtualidad, que fue un gran cambio y novedoso para los padres y niños" (E1, 3 - 4).</p> <p>"De acuerdo a la pandemia, el colegio tuvo que reducir las remuneraciones económicas" (E1, 10).</p> <p>"La institución y todos los docentes logramos alcanzar nuestras metas y así poder lograr (superar) la crisis de la pandemia" (E1, 33 - 34).</p> <p>"En la pandemia a todos nos ha afectado tanto a los niños, padres y docentes, ya que no teníamos idea del manejo de los recursos digitales y creo que nos ha costado aprender" (E1, 31 - 32).</p> <p>"Sí, sobre todo en lo emocional de las personas" (E3, 2).</p> <p>"Sensibilidad para diversas situaciones" (E3, 3).</p> <p>"[...] Entre 2019 y 2022 vi el cambio de valorar todo lo que tenemos, manifiestan la dificultad del tiempo" (E4, 1 - 2).</p> <p>"Considero que sí son asequibles tras la pandemia del COVID-19" (E4, 36).</p>	Durante la pandemia del COVID-19, el colegio optó por que la enseñanza fuera virtual, lo cual costó mucho a los docentes aprender el manejo de recursos digitales. Además, que se tuvo que reducir las remuneraciones. Actualmente, los profesores son asequibles y valoran todo lo que esté a su alcance.
Motivación extrínseca	<p>"[...] Nuestros directivos y coordinadores valoran nuestro trabajo y las funciones que cumplimos y si somos reconocidos por palabras alentadoras, como felicitaciones" (E1, 12 - 14).</p> <p>"No está acorde (el salario), ya que todas las cosas han subido y no cubre con nuestras necesidades básicas" (E2, 11 - 12).</p> <p>"No, solo por parte de la dirección, pero no hay incentivos como en otras instituciones" (E3, 10 - 11).</p> <p>"Considero que está de acorde al mercado, pero no en base a la actividad que realizan. No creo que es suficiente para cubrir sus necesidades básicas. Los profesores son valorados por su desempeño por varias consideraciones establecidas. Lamentablemente no reciben incentivos, felicitaciones o resoluciones" (E4, 10 - 13).</p>	Los docentes son reconocidos por su desempeño con palabras alentadoras. No reciben incentivos, felicitaciones o resoluciones. Su salario está acorde al mercado, pero no en base a la actividad que realizan, puesto que no cubre con sus necesidades básicas.
Valores	<p>"Nosotros cumplimos con nuestras funciones con el respeto y responsabilidad en nuestra docencia por enseñar a nuestros pequeños" (E1, 18 - 19).</p> <p>"[...] guiamos a nuestros pequeños enseñando la solidaridad y empatía entre todos nosotros. Las acciones que realizamos son la cooperación entre los docentes y niños" (E1, 19 - 21).</p> <p>"[...] Nuestra mayor defensa fue el trabajo en equipo mediante las clases virtuales" (E1, 34 - 35).</p> <p>"[...] El trabajo entre los docentes es [...] con respeto y un trato cordial de igual manera le brindamos a nuestros pequeños y a los padres de familia" (E1, 43 - 44).</p> <p>"[...] Como docentes estamos comprometidos con nuestros niños para lograr los objetivos propuestos por la institución" (E2, 3 - 4).</p> <p>"Creo que todos suman con responsabilidad, ya que tienen que cumplir su trabajo y como maestros hacer valer su vocación. En el nivel primario y en el aula a mi cargo se ve la dedicación de los profesores demostrando su empatía hacia los niños" (E2, 17 - 19).</p> <p>"Si existe compañerismo y hay un trato cordial entre todos los docentes y alumnos" (E2, 39).</p> <p>"[...] Pienso que si se comprometen con los objetivos y metas. Considero que están orgullosos de pertenecer a la institución el 50% de profesores" (E4, 3 - 4).</p> <p>"Pienso que si asumen sus funciones con total respeto y responsabilidad. Si considero que demuestran solidaridad y empatía con los estudiantes" (E4, 17 - 18).</p> <p>"[...] Pienso que si existe compañerismo entre los trabajadores. Por supuesto que hay trato amable con los alumnos" (E4, 45 - 47).</p>	Los profesores cumplen con sus funciones con el debido respeto y responsabilidad hacia sus alumnos. Enseñan la solidaridad y empatía con su entorno, además que promueven la cooperación, el compañerismo y cordialidad.

Continuación

Unidades de significación	Contenido textual	Interpretación
Competencias	<p>"[...] Las acciones que realizamos son la [...] evaluación, pensamiento crítico y creativo, trabajo en equipo" (E1, 21 - 22).</p> <p>"En nuestra institución nos hacen participe dando nuestra opiniones e ideas para darle solución ante un problema en equipo" (E1, 42 - 43).</p>	<p>Las competencias que se promueven en la institución son la evaluación, el pensamiento crítico y el trabajo en equipo para darle solución a un problema a través de la opinión e ideas de todos los actores educativos.</p>
Actividades	<p>"[...] la institución considera dar capacitaciones a los docentes para dar un buen manejo académico" (E1, 25 - 26).</p> <p>"[...] logrando así captar la atención de nuestros pequeños mediante juegos interactivos, PPT, etc. Nuestros niños no estaban solos, los monitoreábamos diariamente, también realizábamos talleres por la tarde" (E1, 35 - 37).</p> <p>"[...] Se participa en eventos de actualización docente en forma personalizada, como también de parte de la dirección de la institución" (E2, 24 - 26).</p> <p>"La institución realiza charlas motivacionales en la semana de vacaciones de los alumnos, pero entre el personal no se utilizan técnicas o estrategias colectivas para mejorar y promover un ambiente de integración, al menos que uno ejecute de forma personal" (E3, 15 - 18).</p> <p>"[...] durante el dictado de clases" (E3, 32).</p> <p>"[...] Usar o fomentar el razonamiento inductivo - deductivo, análisis de problemas, usar la pedagogía del asombro (experimentando emociones a través de la demostración del problema o teorema)" (E3, 36 - 39).</p> <p>"[...] durante los días de capacitación" (E3, 41).</p> <p>"[...] durante la entrega de informes académicos" (E3, 45).</p> <p>"[...] Las acciones que realizamos son: reuniones de motivaciones para el buen trato a los alumnos y padres de familia. También charlas motivacionales de parte del departamento de psicología" (E4, 18 - 20).</p> <p>"[...] No participan en eventos por factor de tiempo. Se promovió capacitaciones, pero en los meses de febrero" (E4, 28 - 29).</p> <p>"[...] Actualmente manejan muy bien los recursos digitales" (E4, 36 - 37).</p> <p>"[...] Se hace el seguimiento académico y conductual con la psicóloga y los padres" (E4, 38 - 39).</p> <p>"[...] Constantemente se fomenta el trato colaborativo con los padres de familia" (E4, 47 - 48).</p>	<p>La dirección de la institución brinda capacitaciones a los docentes para tener un buen manejo académico sólo en febrero. Por otro lado, los maestros como el departamento de psicología realizan charlas motivacionales dirigidas a los alumnos y padres de familia. Entre el personal no se utilizan técnicas o estrategias colectivas para promover un ambiente de integración, pero sí para el razonamiento como el uso del análisis de problemas y la pedagogía del asombro.</p>

Anexo 27.

Matriz de codificación selectiva por saturación

Categorías concretas	Categorías variables	Categorías sensibilizadoras	Tipo	Construcción textual
Identidad personal	Motivación	Motivación intrínseca	Emergente	Los docentes monserratinos están motivados y muestran energía, emoción y alegría para hacer su trabajo.
	Intereses	Motivación extrínseca	Emergente	Los docentes son reconocidos por su desempeño con palabras alentadoras. No reciben incentivos, felicitaciones o resoluciones. Su salario está acorde al mercado, pero no en base a la actividad que realizan, puesto que no cubre con sus necesidades básicas.
	Valores	Valores	Axial	Los profesores cumplen con sus funciones con el debido respeto y responsabilidad hacia sus alumnos. Enseñan la solidaridad y empatía con su entorno, además que promueven la cooperación, el compañerismo y cordialidad.
Identidad profesional	Vocación	Actividades	Emergente	La dirección de la institución brinda capacitaciones a los docentes para tener un buen manejo académico sólo en febrero. Por otro lado, los maestros como el departamento de psicología realizan charlas motivacionales dirigidas a los alumnos y padres de familia. Entre el personal no se utilizan técnicas o estrategias colectivas para promover un ambiente de integración, pero sí para el razonamiento como el uso del análisis de problemas y la pedagogía del asombro.
	Competencia pedagógica	Competencias	Axial	Las competencias que se promueven en la institución son la evaluación, el pensamiento crítico y el trabajo en equipo para darle solución a un problema a través de la opinión e ideas de todos los actores educativos.
	Relaciones interpersonales	Pandemia del COVID-19	Emergente	Durante la pandemia del COVID-19, el colegio optó por que la enseñanza fuera virtual, lo cual costó mucho a los docentes aprender el manejo de recursos digitales. Además, que se tuvo que reducir las remuneraciones. Actualmente, los profesores son asequibles y valoran todo lo que esté a su alcance.

Anexo 28.

Procesamiento de la información en softwares de análisis

QDA Miner 6

The screenshot displays the QDA Miner 6 interface on the left and a Word Frequency Analysis window on the right. The QDA Miner window shows a document with text about teachers' experiences during the COVID-19 pandemic. The Word Frequency Analysis window shows a word cloud of terms extracted from the document, with 'TRABAJO' and 'DOCENTES' being the most prominent words.

The screenshot displays the QDA Miner 6 interface on the left and a Word Frequency Analysis window on the right. The Word Frequency Analysis window shows a table of word frequencies for the top 10 words.

Word	Frequency	Rate per 10K
TRABAJO	10	98.9
DOCENTES	9	89.0
INSTITUCIÓN	8	79.1
NIÑOS	7	69.2
CREO	6	59.3
PADRES	6	59.3
PANDEMIA	5	49.5
PEQUEÑOS	5	49.5
TRATO	5	49.5
ALUMNOS	4	39.6
COLEGIO	4	39.6
CONSIDERO	4	39.6
ENSEÑAR	4	39.6
FAMILIA	4	39.6
PIENSO	4	39.6
PROFESORES	4	39.6
ADECUADO	3	29.7
AÑO	3	29.7
DOCENTE	3	29.7
EMPATÍA	3	29.7
EQUIPO	3	29.7
FUNCIÓNES	3	29.7
MEDIANTE	3	29.7
METAS	3	29.7
NECESIDADES	3	29.7
OBJETIVOS	3	29.7
REALIZAMOS	3	29.7
RESPECTO	3	29.7
RESPONSABILIDAD	3	29.7

Meaning Cloud

IDIOMAS | PREGUNTAS MÁS FRECUENTES | SUSCRIPCIÓN | JUAN | MEJORA | CERRAR SESIÓN

API INTEGRACIONES PERSONALIZACIÓN DOCUMENTACIÓN AYUDA BLOG

Consola de análisis de opinión

Hogar / Desarrolladores / API / API de análisis de opinión / 2.1

Documentación

- ¿Qué es el análisis de sentimiento?
- Ejemplos
- Solicitud
- Respuesta
- Consola de prueba**
- Herramientas de desarrollo

¿Tiene usted alguna pregunta? Simplemente escribanos un correo electrónico o pregúntenos a través de la sección de comentarios.

Análisis de opinión - Consola

punto final: CORREO

Clave:

Formato de salida: JSON (predeterminado)

Idioma del texto: Detectar automáticamente

Lenguaje de interfaz: inglés

Verboso: ON OFF

Contenido

Texto:

Formato de texto: Sencillo Margen

Expediente:

URL:

Los campos txt, doc y url son mutuamente excluyentes; en otras palabras, al menos uno de ellos no debe estar vacío (se requiere un parámetro de contenido).

Parámetros de operación

Modelo:

Expandir la polaridad global: OFF ON

Tratar con palabras desconocidas: OFF ON

Tipografía relajada: Ningún valor predeterminado

(para entidades)

Nivel de desambiguación: Desambiguación semántica (predeterminado)

Agrupación de desambiguación semántica: Intersección por tipo: ubicación más pequeña

Contexto de desambiguación:

Diccionarios

Diccionarios de usuario:

Resultado

```
      endp: "2883",
      forma: "trabajo",
      identificación: "7aa738ed3d",
      inip: "2877",
      score_tag: "P",
      escriba: "ArribaOtraEntidadVocación",
      variante: "trabajo"
    },
    pila de etiquetas: "P",
    texto: "adecuado"
  },
  score_tag: "P",
  tipo_segmento: "principal",
  texto: "Se realiza un trabajo adecuado a nuestras experiencias"
},
{
  acuerdo: "ACUERDO",
  confianza: "180",
  endp: "2151",
  inip: "2120",
  lista_de_terminos_de_polaridad: [],
  score_tag: "NINGUNO",
  segment_type: "secundario",
  lista_de_conceptos_sentidos: [
    {
      endp: "2151",
      forma: "estrategia",
      identificación: "ddea198986",
      inip: "2141",
      score_tag: "NINGUNO",
      tipo: "Arriba",
      variante: "estrategias"
    }
  ],
  texto: "analizando diferentes estrategias"
}
```

IBM SPSS Statistics 25

BASE DE DATOS 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 15 de 15 variables

	Sentimientos	PalabrasTop50	VAR00001	Pregunta 1	Pregunta 2	Pregunta 3	Pregunta 4	Pregunta 5	Pregunta 6	SumaD1	D1	SumaD2	D2	Sum
1	2	1	1	6	1	6	6	6	6	13	2	18	3	
2	2	1	1	6	4	6	6	6	6	16	3	18	3	
3	3	1	1	6	6	5	5	6	4	17	3	15	3	
4	3	1	1	6	6	4	5	4	6	16	3	15	3	
5	3	1	1	6	6	4	6	4	4	16	3	14	2	
6	3	1	1	6	2	4	4	7	6	12	2	17	3	
7	3	1	1	6	2	6	6	1	6	14	2	13	2	
8	3	1	1	7	2	6	6	2	6	15	3	14	2	
9	3	1	1	1	2	6	6	6	6	9	2	18	3	
10	3	1	1	6	2	6	6	3	6	14	2	15	3	
11	3	2	2	6	2	3	3	3	4	11	2	10	2	
12	3	2	2	4	2	3	3	5	4	9	2	12	2	
13	3	2	2	2	6	4	3	6	2	12	2	11	2	
14	3	2	2	6	6	2	4	2	2	14	2	8	2	
15	3	2	2	6	2	7	4	4	6	15	3	14	2	
16	3	2	3	6	2	6	6	4	6	14	2	16	3	
17	3	2	3	3	0	4	6	3	6	7	1	15	3	
18	3	2	3	3	0	4	6	7	6	7	1	19	3	
19	3	2	3	6	0	0	6	4	3	6	1	13	2	
20	3	3	4	6	0	0	3	4	0	6	1	7	1	
21	3	3	4	6	0	0	0	0	0	6	1	0	1	
22	3	3	4	6	0	0	0	0	0	6	1	0	1	

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

BASE DE DATOS 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

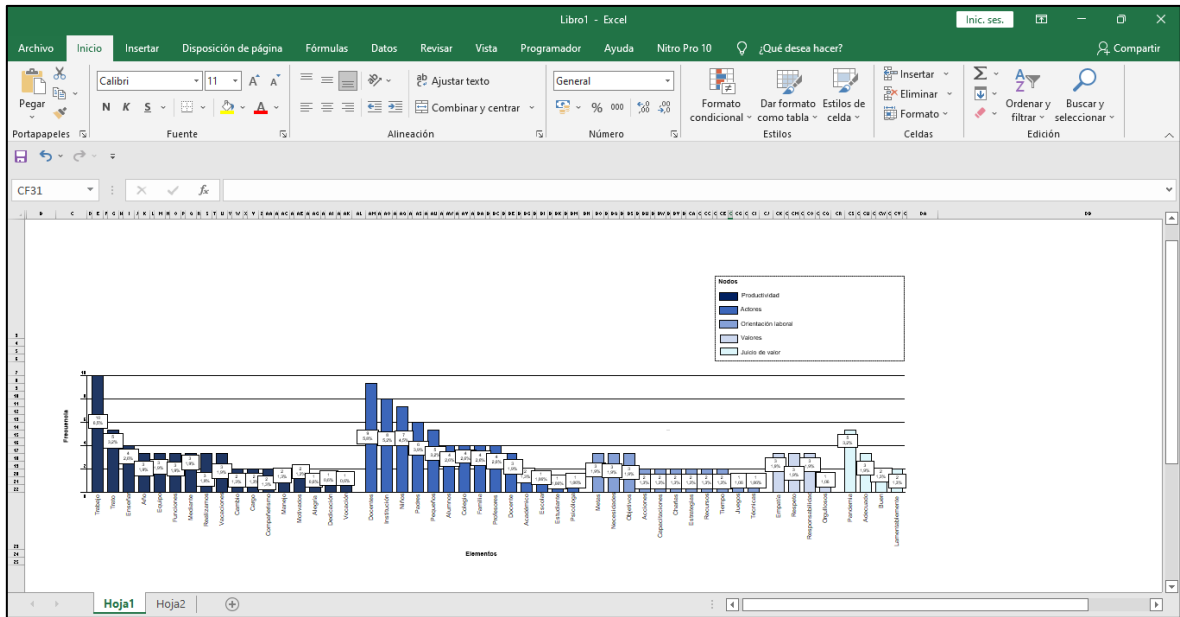
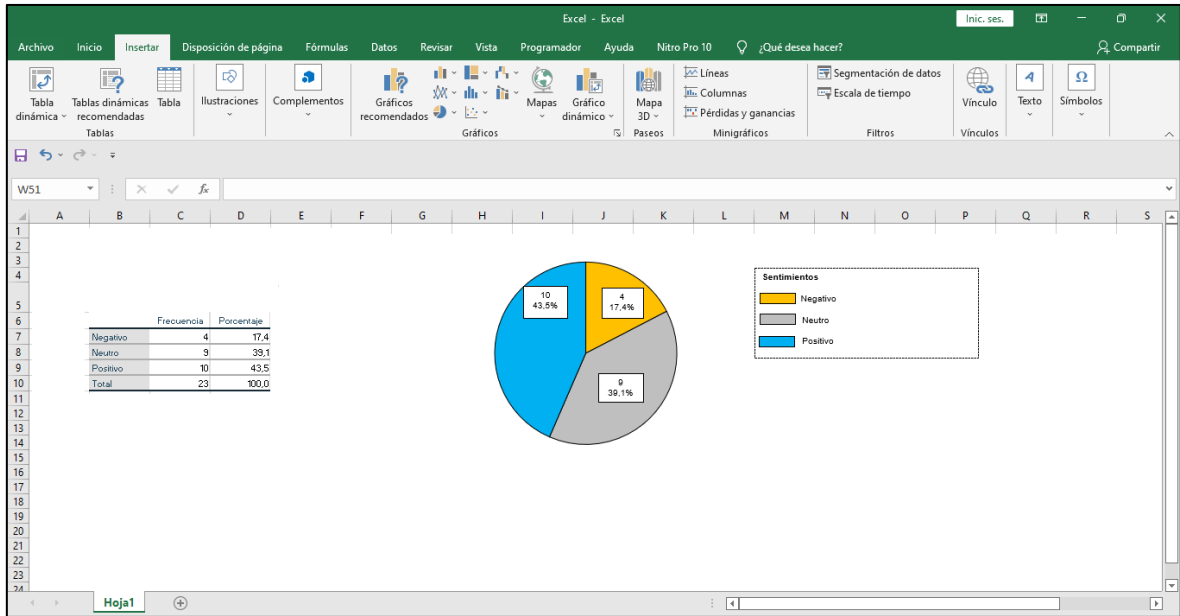
Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	Sentimientos	Númérico	8	0		{1, Muy ne...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
2	PalabrasTo...	Númérico	8	0		{1, Trabajo...	Ninguno	12	Derecha	Ordinal	Entrada
3	VAR00001	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	Pregunta1	Númérico	8	0		{1, Muy ne...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	Pregunta2	Númérico	8	0		{1, Muy ne...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	Pregunta3	Númérico	8	0		{1, Muy ne...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	Pregunta4	Númérico	8	0		{1, Muy ne...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	Pregunta5	Númérico	8	0		{1, Muy ne...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	Pregunta6	Númérico	8	0		{1, Muy ne...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	SumaD1	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
11	D1	Númérico	5	0	SumaD1 (Agrup...	{1, Negativ...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
12	SumaD2	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
13	D2	Númérico	5	0	SumaD2 (Agrup...	{1, Negativ...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
14	SumaV	Númérico	8	0		Ninguno	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
15	V	Númérico	5	0	SumaV (Agrup...	{1, Negativ...	Ninguno	10	Derecha	Ordinal	Entrada
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

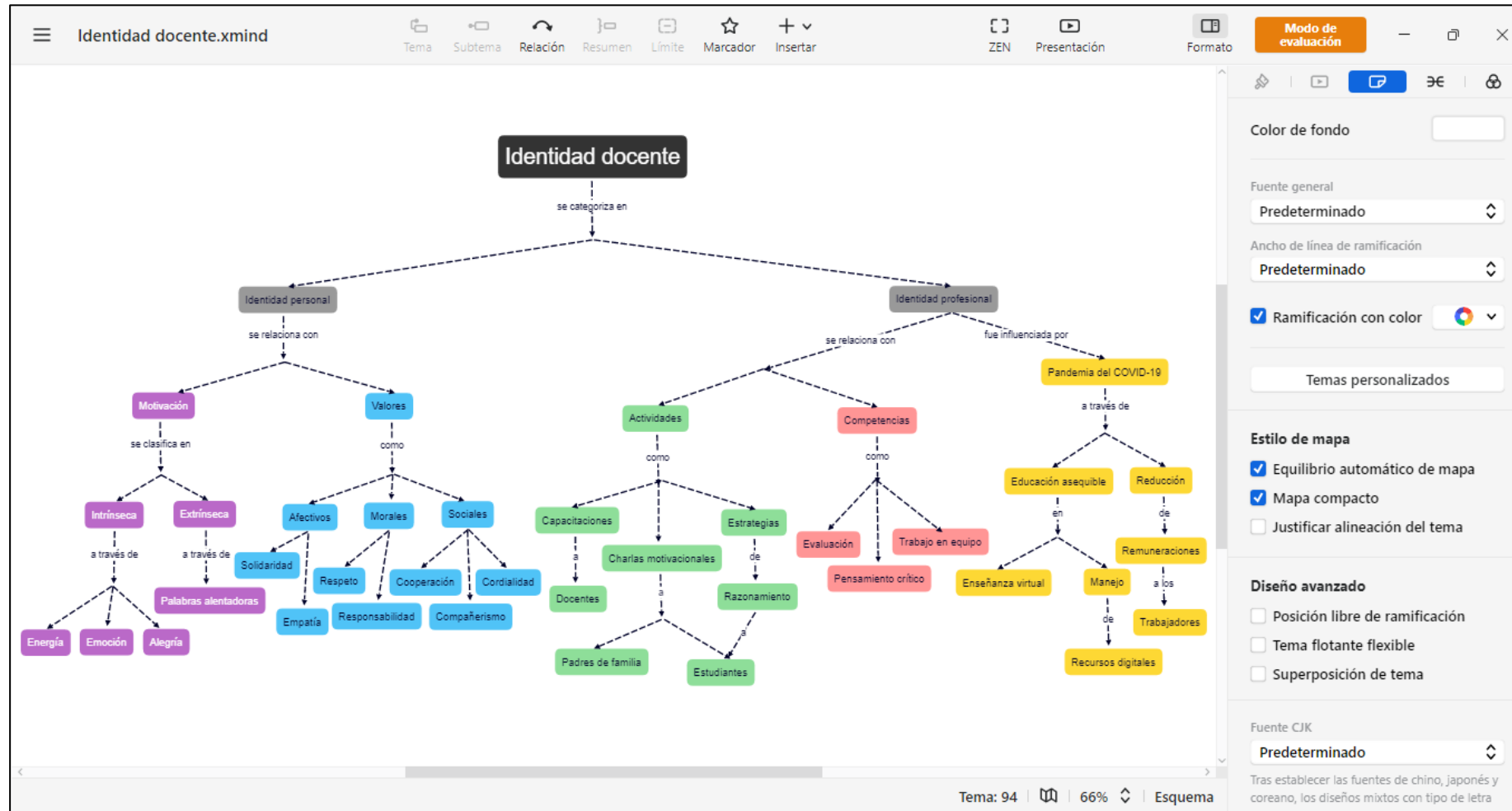
Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Microsoft Excel 2016



XMind 2022 12.0



Anexo 29.

Resolución de ejecución del proyecto



RJ. N° 1715-2022-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

RESOLUCIÓN JEFATURAL N° 1715-2022-UCV-VA-EPG-F05L01/J-INT

Lima, 10 de junio de 2022

VISTO:

El proyecto de investigación denominado: **Identidad docente en la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, 2022**; presentado por el (la) Br. **Nina Verastegui Juan Carlos** con código de estudiante N° **6700274941** del programa de Maestría en Educación – grupo **A3**; y

CONSIDERANDO:

Que, la normativa de la Universidad César Vallejo, señala que el estudiante deberá presentar un proyecto de investigación para su aprobación y posterior sustentación con fines de graduación;

Que, el proyecto mencionado cuenta con opinión favorable del docente de la experiencia curricular de “Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación” **Rodriguez Rojas Milagritos Leonor**.

Que, es política de la Universidad velar por el adecuado manejo administrativo de los documentos para cumplir las políticas internas de gestión;

Que, el (la) Jefe (a) de la Unidad de Posgrado, en uso de sus facultades y atribuciones;

RESUELVE:

Art. 1°.- APROBAR, el Proyecto de Investigación denominado: **Identidad docente en la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, 2022**, presentado por el (la) Br. **Nina Verastegui Juan Carlos** con código de estudiante N° **6700274941**.

Art. 2°.- DESIGNAR, al docente de la experiencia curricular de “Diseño y Desarrollo del Trabajo de Investigación” **Rodriguez Rojas Milagritos Leonor** como asesor(a) del proyecto de investigación mencionado en el artículo 1°.

Art. 3°.- PRECISAR, que el (la) autor (a) del proyecto de investigación deberá desarrollarlo en el semestre en curso y excepcionalmente hasta el semestre siguiente.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dra. Estrella A. Esquiagola Aranda
Jefa
Escuela de Posgrado UCV
Filial Lima Campus Los Olivos

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



Anexo 30.

Recibo digital del Turnitin



Recibo digital

Este recibo confirma que su trabajo ha sido recibido por Turnitin. A continuación podrá ver la información del recibo con respecto a su entrega.

La primera página de tus entregas se muestra abajo.

Autor de la entrega: JUAN CARLOS NINA VERASTEGUI
Título del ejercicio: Turnitin 5 Sección 1 (Moodle TT)
Título de la entrega: JUAN CARLOS NINA VERASTEGUI
Nombre del archivo: 18577_JUAN_CARLOS_NINA_VERASTEGUI_JUAN_CARLOS_NIN...
Tamaño del archivo: 857.83K
Total páginas: 53
Total de palabras: 15,085
Total de caracteres: 81,064
Fecha de entrega: 02-ago.-2022 08:35p. m. (UTC-0500)
Identificador de la entre... 1877256562



Anexo 31.

Reporte de originalidad de Turnitin

feedback studio JUAN CARLOS NINA VERASTEGUI | JUAN CARLOS NINA VERASTEGUI

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Identidad docente en la I. E. P. Nuestra Señora de Monserrat de Los Olivos, 2022

AUTOR:
Nina Verastegui, Juan Carlos (orcid.org/0000-0002-0875-0485)

ASESORA:
Dra. Rodríguez Rojas, Milagritos Leonor (orcid.org/0000-0002-8873-1785)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Evaluación y aprendizaje

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA - PERÚ
2022

Resumen de coincidencias

13 %

Rank	Source	Percentage
1	revistas.pedagogica.ed... Fuente de Internet	2 %
2	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	1 %
3	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1 %
4	scielo.conicyt.cl Fuente de Internet	1 %
5	www.elcriterio.com Fuente de Internet	1 %
6	revistaseug.ugr.es Fuente de Internet	1 %
7	www.scielo.cl Fuente de Internet	1 %
8	repository.pedagogica... Fuente de Internet	1 %
9	José Ángel Vera Norie... Publicación	<1 %

Página: 1 de 53 Número de palabras: 15085 Versión solo texto del informe | Alta resolución Activado