

PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN EDUCACIÓN



Percepciones de los docentes noveles del nivel inicial de la  
UGEL 05 sobre el Primer Programa de Inducción Docente  
ejecutado en la Educación Básica Regular 2016

Tesis para optar el grado de Magíster en Educación con mención en Gestión  
de la Educación, que presenta:

Rosa Guizado Carpio

Mag. Yannina Yaniré Saldaña Usco (Asesora)

Mag. Diana Revilla Figueroa (jurado)

Mag. Patricia Escobar Cáceres (jurado)

San Miguel, Mayo de 2018



### **AGRADECIMIENTOS**

A mi asesora Yannina Saldaña Usco, por su invaluable acompañamiento en esta fase de investigación.

A mis amigos que me brindaron su apoyo en este reto.



### **DEDICATORIA**

A mis padres, por su apoyo incondicional y comprensión en todo momento, y que me enseñaron que con perseverancia se logra alcanzar las metas.

## RESUMEN EJECUTIVO

La presente investigación, tiene por finalidad indagar sobre las percepciones de un grupo de docentes noveles del nivel inicial de la UGEL 05 desde su experiencia en el Programa de Inducción Docente y responder la pregunta: ¿Cuáles son las percepciones de las docentes noveles del nivel Inicial de la UGEL 05 sobre el primer programa de inducción docente ejecutado en la Educación Básica Regular 2016?

Se ha planteado como objetivo principal analizar las percepciones de las docentes noveles del nivel inicial de la UGEL 05 sobre el primer Programa de Inducción Docente ejecutado en la Educación Básica Regular 2016; y, los siguientes objetivos específicos: Identificar la experiencia de inducción docente desde las percepciones de las profesoras noveles, e identificar las necesidades y expectativas desde las percepciones de las profesoras noveles que participaron en el programa de inducción docente 2016.

La investigación se refiere a un estudio de caso, desde el enfoque cualitativo y en un nivel descriptivo. Las percepciones de las docentes noveles fueron obtenidas de las entrevistas semiestructuradas y entrevistas a profundidad, permitiendo el recojo de la información. La información obtenida se organizó a través de una matriz de entrevistas facilitando el análisis de las percepciones de las docentes noveles del nivel inicial de la UGEL 05.

Los hallazgos más importantes en relación con lo que percibieron las profesoras noveles que participaron en el Programa de Inducción Docente ejecutado en el año 2016 son los siguientes: la importancia de la figura del mentor en el desarrollo en todo el programa. La relación de confianza, el apoyo emocional y el compromiso y preocupación de los mentores por sus docentes noveles asignados. Asimismo, desde la percepción de las docentes noveles, la duración del programa y la frecuencia de visitas del mentor son importantes para absolver sus inquietudes, y brindarle el apoyo y seguimiento en su plan de desarrollo profesional.

## INDICE

INTRODUCCIÓN	1
PARTE I: MARCO TEÓRICO	6
CAPÍTULO I: INDUCCIÓN DOCENTE	7
1.1. CONCEPTUALIZACIÓN DE LA INDUCCIÓN DOCENTE	7
1.2. ELEMENTOS DE LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN DOCENTE.	10
1.3. ÁMBITOS DE SOPORTE DE LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN DOCENTE	12
1.3.1. Soporte profesional	13
1.3.2. Soporte social	13
1.3.3. Soporte personal	14
1.4. PROPÓSITOS DE LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN DOCENTE	15
1.5. MENTORÍA	16
1.5.1. Concepto	17
1.5.2. Modalidades de la mentoría docente	18
1.5.3. El mentor	20
1.5.3.1. <i>Competencias del docente mentor.</i>	20
1.6. DISPOSITIVOS UTILIZADOS EN LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN DOCENTE	21
1.7. EXPERIENCIAS EXITOSAS DE PROGRAMAS DE INDUCCIÓN DOCENTE EN EL MUNDO	22
1.7.1. Estados Unidos	23
1.7.2. Argentina	24
1.7.3. Chile	25
CAPÍTULO II: EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN DOCENTE EN EL PERÚ	27
2.1. ANTECEDENTES	27
2.2. JUSTIFICACIÓN	28
2.3. ENFOQUE DE FORMACIÓN DOCENTE	29
2.4. CARÁCTERISTICAS DEL PROGRAMA	30
2.5. PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PROGRAMA	30
2.6. COMPONENTES DEL PROGRAMA	31
2.7. ROLES Y FUNCIONES DE LOS ACTORES DEL PROGRAMA	32
2.8. MENTORÍA	34

28.1.	Ciclo de mentoría	35
2.9.	ACTIVIDADES Y RECURSOS COMPLEMENTARIOS	37
29.1.	Auto observación y observación del desempeño.	38
29.2.	Reuniones de reflexión sobre la práctica.	38
29.3.	Trabajo o clase compartida: modelado.	38
29.4.	Grupo de Inter-aprendizaje con docentes (GIA).	39
29.5.	Asistencia virtual a los mentores y noveles.	39
29.6.	Repositorio de materiales y recursos en línea.	39
29.7.	Elaboración del Plan de Desarrollo Profesional Docente.	39
2.10.	MATERIALES PEDAGÓGICOS UTILIZADOS EN EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN	41
2.11.	IMPORTANCIA DE LA PERCEPCIÓN DOCENTE SOBRE EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN DOCENTE.	41
	PARTE 2: DISEÑO METODOLÓGICO Y RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	43
	CAPÍTULO I DISEÑO METODOLÓGICO	44
1.1.	ENFOQUE METODOLÓGICO, TIPO Y NIVEL.	45
1.2.	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	45
1.3.	CATEGORIAS DE ESTUDIO.	46
1.4.	MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN	48
1.5.	DESCRIPCIÓN DEL CASO.	48
1.6.	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN	50
1.6.1.	La entrevista	51
1.6.2.	Validación de instrumento	52
1.7.	PROCEDIMIENTO PARA ASEGURAR LA ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN	54
1.8.	PROCEDIMIENTO PARA PROCESAR Y ORGANIZAR LA INFORMACIÓN RECOGIDA	55
1.9.	TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN.	57
	CAPÍTULO II ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	59
2.1.	LA EXPERIENCIA DE INDUCCIÓN DOCENTE DE UN GRUPO DE DOCENTES NOVELES ENTREVISTADOS DE LA UGEL 05	59
2.1.1.	Características del PID: finalidad, objetivos y ciclo de mentoría.	60
2.1.2.	Mentoría	61

2.1.3. Aprendizajes logrados desde cada componente del Programa.	64
2.1.4. Plan de desarrollo profesional docente.	70
2.2. LAS NECESIDADES DE UN GRUPO DE DOCENTES NOVELES ENTREVISTADOS DE LA UGEL 05	72
2.2.1. Mentoría.	73
2.2.2. Materiales y recursos pedagógicos	78
2.2.3. Contenidos del programa.	80
2.2.4. Actividades de soporte - Grupo de Inter-aprendizaje de docentes (GIAS).	84
2.2.5. Duración del Programa.	85
2.3. LAS EXPECTATIVAS DE UN GRUPO DE DOCENTES NOVELES ENTREVISTADOS DE LA UGEL 05	87
2.3.1. Mentoría	87
2.3.2. Materiales y recursos pedagógicos.	89
2.3.3. Contenidos del programa.	90
CONCLUSIONES	93
RECOMENDACIONES	95
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96
APÉNDICES	100
APÉNDICE 1: PROTOCOLO DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	100
APÉNDICE 2: PROTOCOLO DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD	103
APÉNDICE 3: PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO	106
APÉNDICE 4: MATRIZ DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADA A DOCENTES NOVELES	107
APÉNDICE 5: MATRIZ DE ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD A DOCENTES NOVELES	159
APÉNDICE 6: CODIFICACIÓN AXIAL	188

## INTRODUCCIÓN

Ante la necesidad de mejorar la profesión docente y lograr el aprendizaje continuo de los docentes, se han establecido mecanismos para el desarrollo profesional docente. El Estado Peruano ha elaborado políticas, entre ellas, el Marco de Buen Desempeño Docente R.M. N° 057-2012-ED (Minedu, 2014) que es una guía para establecer políticas de formación, evaluación y desarrollo docente. Este instrumento establece las competencias profesionales que los docentes deben desarrollar para la adaptación a los cambios de la sociedad y prepararlos para que logren una mejora en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, desde la Dirección de Formación Docente en Servicio (Difods) del Ministerio de Educación del Perú se ofrece oportunidades para que los docentes desarrollen sus capacidades y puedan construir nuevo conocimiento respecto a la práctica docente con el objetivo de mejorar la calidad de los aprendizajes de los estudiantes.

En ese contexto, se ha puesto atención a la etapa inicial del desarrollo profesional del docente debido a que es una fase importante para su aprendizaje y para la obtención de competencias profesionales, habilidades y el desarrollo de su identidad como docente. Así, Flores (2014, p.42) señala que “el aprendizaje de los profesores principiantes no solo involucra el desarrollo de una identidad profesional, sino también la adquisición permanente de habilidades profesionales y prácticas y conocimientos a través de una dinámica de aprendizaje continuo”. Es por ello, la necesidad de ejecución de programas de inducción docente, de desarrollar en los docentes nuevas la capacidad de autoreflexión y aprendizaje sobre su práctica docente permitiéndoles mejorar de forma continua (Marcelo, 2008).

En ese sentido, la etapa inicial del desarrollo profesional del docente es importante para un buen desempeño en la escuela y mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje. Dado que los primeros años de la labor profesional de los docentes noveles se consolidan sus capacidades y conocimientos, por lo cual, atender la formación de los docentes noveles es primordial (Bozu, 2009).

Por otra parte, a los docentes noveles se le presentan dificultades relacionados con su dominio de competencias profesionales como el manejo del clima del aula, la didáctica, el dominio de los contenidos, entre otros. En este aspecto, Flores (2014, p.42) señala que “los primeros años de la profesión pueden ser excepcionalmente difíciles y que la supervivencia profesional a menudo depende de recursos personales en vez de estructuras de apoyo sistémicas”. Además, los primeros años en la docencia son cruciales y desafiantes, debido a que los profesores noveles asumen por completo sus responsabilidades y no existe una guía que busque consolidar su carrera profesional, y por ende, mejorar la calidad de enseñanza (Ortúzar, Flores, Milesi, Müller & Ayala, 2011). Por lo tanto, se requiere de un programa de inducción docente para brindar un soporte a los profesores noveles a fin de superar las dificultades del ejercicio docente y contribuir en la mejora de su desarrollo profesional.

En este contexto, el Ministerio de Educación de Perú (Minedu) está focalizando su atención en brindar un soporte integral a los docentes noveles que ingresan a la enseñanza pública, y con ello lograr la adaptación a la realidad de las escuelas públicas (Minedu, 2016a). Por lo tanto, se ha priorizado la inducción docente en la agenda de políticas del sector educativo. Como resultado, se tiene un marco normativo que regula el Programa de Inducción Docente como la Ley de Reforma Magisterial, Ley N° 29944 (Minedu, 2013) y su reglamento.

La referida ley enmarca el Programa de Inducción Docente en la política de implementación de la carrera pública magisterial, señalando que el Programa de Inducción se debe realizar inmediatamente después del concurso de nombramiento y contratación docente. Asimismo, se tiene la Resolución de Secretaria General N° 160-2016-Minedu, Norma Técnica denominada “Norma que establece disposiciones para la implementación del Programa de Inducción Docente a desarrollarse en el año 2016” (Minedu, 2016b, p.1) que tiene el objetivo de “establecer las etapas, estrategias, actores, responsabilidades y contenidos del programa, que contribuyan

al fortalecimiento de las competencias profesionales y personales del profesor novel”.

En la presente investigación se plantea como problema ¿Cuáles son las percepciones de los docentes noveles del nivel Inicial de la UGEL 05 sobre el primer Programa de Inducción Docente ejecutado en la Educación Básica Regular 2016?. El interés por investigar este problema es la relevancia de indagar y explorar las percepciones de los principales actores del programa, los docentes noveles, desde su experiencia de inducción docente. Cabe resaltar que es la primera experiencia peruana del Programa de Inducción Docente en la Educación Básica Regular; por lo cual, esta investigación se centra a un caso específico que puede brindar aportes para mejorar las siguientes versiones de programas que se realicen.

De acuerdo a lo expuesto anteriormente, en la presente investigación se plantea como objetivo general analizar las percepciones de las docentes noveles del nivel inicial de la UGEL 05 sobre el primer Programa de Inducción Docente ejecutado en la Educación Básica Regular 2016; por lo que, se plantea los siguientes objetivos específicos: identificar la experiencia de inducción docente desde las percepciones de las profesoras noveles, e identificar las necesidades y expectativas desde las percepciones de las profesoras noveles que participaron en el programa de inducción docente 2016.

La presente investigación responde a la línea de investigación de Formación y Desarrollo profesional en el campo educativo de la Maestría de Educación con mención en Gestión de la Educación de la Pontificia Universidad Católica del Perú. Esta investigación constituye un aporte a la línea de investigación, en el eje de formación continua docente. Dado que el tema de investigación no tiene un desarrollo amplio en el país, el presente trabajo constituye una contribución importante en el contexto peruano y puede ser utilizado para futuras investigaciones sobre el tema de inducción docente en la Educación Básica Regular.

En el aspecto metodológico de la investigación, está enmarcado en un enfoque cualitativo porque la atención se centra en las percepciones de las docentes noveles sobre su participación en el Programa de Inducción Docente ejecutado en la Educación Básica Regular 2016 (Valles, 1997; Bisquerra, 2004). Por consiguiente, el enfoque cualitativo nos permitirá comprender las experiencias, necesidades y expectativas desde las percepciones de las docentes noveles en el programa de inducción docente.

El método de la investigación es el estudio de caso que ayudó acercarse a las percepciones de las profesoras noveles del nivel inicial de la UGEL 05 que participaron en el Programa de Inducción Docente ejecutado en el 2016, ya que según Yin (2009) es importante la comprensión del fenómeno en cualquier tipo de caso. El caso de estudio se refiere a las percepciones de las docentes noveles del nivel inicial de la UGEL 05 sobre el Primer Programa de Inducción Docente ejecutado en la Educación Básica Regular 2016.

En relación con la técnica y el instrumento para la recolección de la información se consideraron la entrevista semiestructurada y la entrevista a profundidad y sus correspondientes guiones de entrevista, aplicándose inicialmente el guion de entrevista semiestructurada a diez docentes noveles del nivel inicial de la UGEL 05 como sujetos informantes del caso, y luego se seleccionó a tres docentes noveles entrevistados para la aplicación del guion de entrevista a profundidad. Posterior a la recopilación de información, se procedió a organizar en una matriz permitiendo tener una visión horizontal sobre las percepciones de las profesoras noveles entrevistadas.

Los principales hallazgos que destaca la percepción de las docentes noveles entrevistadas se encuentra la figura del mentor y su rol importante en el acompañamiento durante el Programa de Inducción debido a la relación de confianza, el apoyo emocional, la empatía, el compromiso y preocupación del mentor por sus docentes noveles asignados. Las docentes noveles entrevistadas han valorado el soporte integral brindado que implica un apoyo emocional, social y profesional al docente novel en base los tres componentes del Programa de Inducción Docente que son el componente Identidad y Valores, el componente Cultura Escolar y el Componente Pedagógico. Asimismo, las docentes noveles entrevistadas han considerado importante el Programa de Inducción y la mentoría recibida a pesar de los aspectos negativos como el corto tiempo de duración del Programa, las visitas mensuales del mentor que fueron insuficientes para las docentes noveles entrevistadas y la falta de seguimiento posterior por el mentor en el plan de desarrollo profesional del docente novel. En cuanto a las limitaciones de la investigación, fue la disponibilidad de los sujetos informantes del caso para la realización de la entrevista.

El presente informe de investigación se presenta en dos partes: la primera parte comprende el marco teórico que recolecta la información bibliográfica sobre la

inducción docente, su conceptualización, elementos, ámbitos de intervención, propósitos de los programas de inducción docente y algunas experiencias exitosas de programas de inducción docente. Asimismo, se detalla sobre el Programa de Inducción Docente realizado por Minedu en el año 2016. La segunda parte de la investigación corresponde al diseño metodológico y análisis de resultados, que describe la metodología utilizada, los instrumentos utilizados para el recojo de la información, los procedimientos seguidos para la interpretación y el análisis de los resultados.

Por último, se detallan las conclusiones y recomendaciones como resultado de la investigación realizada. Además, se anexan los apéndices que muestran el protocolo de consentimiento informado, los instrumentos utilizados para la recolección de la información y la matriz de análisis de las entrevistas.



**PRIMERA PARTE: MARCO TEÓRICO**



# **CAPÍTULO I**

## **INDUCCIÓN DOCENTE**

En el proceso de aprendizaje los docentes pasan por distintas etapas, siendo la primera etapa que implica los primeros contactos en la escuela la más difícil por el docente debido a que afronta en soledad los problemas y dificultades en el aula (Marcelo, 2008). Por ello, la necesidad de brindarle el soporte adecuado a los profesores noveles para mejorar su desempeño profesional.

En este capítulo se presenta la conceptualización de la inducción docente, los elementos de los programas de inducción docente y los ámbitos de soporte de los programas de inducción docente. Del mismo modo, se expone los propósitos de los programas de inducción docente, la mentoría, los dispositivos utilizados en los programas de inducción docente y experiencias exitosas de programas de inducción docente en el mundo.

### **1.1 CONCEPTUALIZACIÓN DE LA INDUCCIÓN DOCENTE**

Los diversos problemas que afronta los profesores noveles en sus primeros años en la escuela tales como la disciplina, motivación de estudiantes, planificación de clase, entre otros (González, Araneda, Hernández & Lorca, 2005). Por tanto, los docentes noveles deben poseer conocimientos sobre el currículo, los estudiantes, estrategias de enseñanza, el contexto de la escuela, entre otros. Por otro lado, la transición de estudiantes a docentes le genera dudas y tensiones. Así que, deben adquirir las competencias profesionales necesarias en corto tiempo (Marcelo, 2008). En este contexto, los programas de inducción surgen para aplicar estrategias con el fin de reducir estas dificultades que enfrenta el docente novel. Además, la inducción docente permite el desarrollo profesional del docente para lograr mejores aprendizajes en los estudiantes.

En ese sentido, desde las diversas investigaciones de inducción docente existen varias definiciones del concepto de “inducción”, dependiendo del enfoque del autor sobre el proceso de inducción. De las investigaciones de Wood y Stanulis (2009), Marcelo (2008) y Bozu (2009) se presenta tres enfoques sobre la definición de la inducción docente.

El primer enfoque define la inducción docente como una fase transitoria de estudiante a docente. Para Bozu (2009) la inducción docente abarca los primeros años de docencia, en que los profesores pasan por la etapa de transición de estudiantes a docentes. Del mismo modo, Vonk señala que “la inducción como la transición desde profesor en formación hasta llegar a ser un profesional autónomo” (citado por Bozu, 2009, p.322).

Asimismo, se define la inducción docente como:

La inducción profesional en la enseñanza es el periodo de tiempo que abarca los primeros años, en los cuales los docentes han de realizar la transición desde estudiantes a enseñantes. Es un periodo de tensiones y aprendizajes intensivos en contextos generalmente desconocidos y durante el cual los docentes principiantes deben construir conocimiento profesional además de conseguir mantener un cierto equilibrio personal. (Marcelo et al.,2016, p.322)

Así, la etapa de transición de estudiantes de educación a profesores atraviesa por dificultades cuando se encuentra en el contexto real del aula y de la escuela. Tal como señala Veenman (1984) que los docentes noveles, considerados como docentes con hasta tres años de experiencia práctica, experimentan un choque de la realidad al enfrentarse con la realidad compleja en el aula y la carga de trabajo exigente debido a la falta de experiencia en el uso de habilidades y conocimientos conseguidos en su formación docente (Citado en Blömeke et al., 2015).

En ese sentido, este enfoque la inducción docente lo define como la etapa transitoria de estudiante a profesor en que el docente novel enfrenta diversas dificultades en su desempeño profesional. Por tanto, esta etapa se debe proponer un programa de soporte formativo que ofrece apoyo al docente novel con el fin de facilitar su inserción en la carrera y reducir las dificultades de esta etapa.

El segundo enfoque percibe a la inducción docente como una etapa de socialización del docente novel en la cultura de la escuela. Para Wood y Stanulis (2009), la inducción es percibida como un proceso de socialización en que los docentes noveles se adaptan a la cultura escolar de la escuela. Asimismo, Sweeny (2008) menciona que la inducción se enfoca en aclimatar a los docentes noveles con

la cultura y los procedimientos de la escuela permitiendo comprender sus responsabilidades (Citado en Vanatta, 2012). Por lo tanto, la socialización de los docentes noveles implica el conocimiento del contexto, los procedimientos y la cultura de la escuela.

Khamis (2000) señala que “los docentes noveles suelen encontrar conflictos en la socialización de la escuela. Los conflictos pueden ser experimentados con la cultura, procedimientos y estructuras de la escuela” (Citado en McCormack & Thomas, 2003, p. 126). Así que, la inducción por socialización se orienta a la adaptación del docente novel a la cultura de la escuela mediante el conocimiento de procedimientos, normas y políticas de la escuela; además, una buena relación con los miembros de la escuela.

El tercer enfoque define a la inducción como un proceso de desarrollo profesional. Es decir, en los programas de inducción los docentes noveles desarrollan sus competencias y obtienen conocimientos para lograr la calidad en la enseñanza (Bozú, 2010). Del mismo modo, Perrenoud menciona la inducción como “el inicio de la formación continua que acompañará al profesional durante toda su vida” (citado en Bozú, 2010, p.322). Por otro lado, la inducción docente es considerado como una primera fase del desarrollo profesional permitiendo mejorar las habilidades profesionales de los docentes noveles (Wong, 2004). En ese sentido, la inducción docente es el inicio de la formación continua de los profesores.

Se ofrece una definición de inducción docente desde el desarrollo profesional del docente novel y su impacto en la mejora de la enseñanza:

Induction is a systemwide, coherent, comprehensive training and support process that continues for 2 or 3 years and then seamlessly becomes part of the lifelong professional development program of the district to keep new teachers teaching and improving toward increasing their effectiveness.<sup>1</sup> (Wong, 2004, p.42)

En tal sentido, la inducción docente es la fase inicial de la formación continua del docente, que brinda el soporte para que los docentes noveles desarrollen sus competencias profesionales mediante un programa estructurado. Así pues, la

---

<sup>1</sup> Traducción libre en castellano:

La inducción es un proceso integral de capacitación y apoyo a nivel de todo el sistema que continúa durante 2 o 3 años y luego se integra perfectamente en el programa de desarrollo profesional de toda la vida del distrito para mantener a los nuevos docentes enseñando y mejorar para aumentar su efectividad.

inducción docente promueve el desarrollo profesional del docente novel y la mejora de la calidad de la enseñanza y del aprendizaje en los estudiantes.

Las tres conceptualizaciones muestran sus características permitiendo tomar en cuenta para el diseño de un programa de inducción docente eficaz en el soporte al docente novel. Tal como señalan Wood y Stanulis (2009, p.4) “there are critical elements of all three conceptualizations of induction that are necessary to ground quality induction programs and contribute to the richness and reflective nature of an effective induction process”<sup>2</sup>.

De lo explicado anteriormente, la investigación asume el tercer enfoque para la conceptualización de la inducción docente como un programa estructurado para el desarrollo de sus competencias para enseñar en el docente novel. Asimismo, el programa de inducción forma parte de un plan de desarrollo continuo a lo largo de la carrera del docente.

Este enfoque se considera el adecuado porque implica la elaboración de un programa estructurado de acuerdo con las necesidades de los docentes noveles con el fin de lograr un buen desempeño en la enseñanza y la adaptación de la cultura de la escuela, y es una primera fase del desarrollo continuo del docente. Es así, que el Programa de Inducción Docente peruano, ha tomado características del tercer enfoque para brindar el soporte adecuado para el aprendizaje continuo y desarrollo profesional del docente novel.

## **1.2. ELEMENTOS DE LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN DOCENTE**

El programa de inducción ayuda a los profesores noveles a adaptarse a la cultura escolar y reducir el choque de realidad relacionado a los problemas que atraviesan los docentes principiantes en sus primeros años de docencia (Marcelo, 2008). En este contexto, diversos autores han señalado los elementos que permiten que los programas de inducción sean eficaces en la mejora de la enseñanza de los docentes noveles.

Brennan (2011, p.49) establece los elementos necesarios para un efectivo programa de inducción:

- Objetivos claros del programa.
- Mentoría y provisión de tiempo para el trabajo colaborativo.

---

<sup>2</sup> Traducción libre en castellano:

Hay elementos críticos de las tres conceptualizaciones de inducción que son necesarias para establecer los programas de inducción de calidad y contribuir a la riqueza y la naturaleza reflexiva de un proceso de inducción efectivo.

- Desarrollo profesional continuo impulsado por las necesidades de los docentes principiantes.
- Observaciones en el aula de docentes principiantes y experimentados.
- Evaluación formativa y retroalimentación sobre el rendimiento de los docentes noveles.
- Participación en red de docentes y cultura de colaboración.
- Participación activa del director.

De lo anterior, las diversas estrategias, los recursos y la cultura de participación de docentes noveles, docentes expertos y directores permiten que los programas de inducción sean eficaces.

Del mismo modo, Ingersoll y Smith (2004, p.688) señalan algunas características que tienen los programas de inducción docente:

- Apoyo de un mentor de la misma especialidad del maestro principiante.
- Reducción de la carga de trabajo del docente novel.
- Grado de asistencia del mentor asignado.
- Participación en seminarios para maestros principiantes.
- Participación en una red de maestros.
- Tiempo dedicado a la planificación con otros docentes de su misma área.
- Apoyo del director en la inducción.

De lo señalado, la especialidad del mentor, la reducción de la carga del trabajo del docente novel y el nivel de asistencia del mentor son algunas características resaltantes que presentan los programas de inducción docente.

Asimismo, Wong (2005, p.47) señala elementos que revelan las características de programas de inducción eficientes:

- Metas claras y articuladas y objetivos de largo plazo.
- Recursos financieros suficientes para las actividades del programa.
- Clases demostrativas donde los docentes puedan observar y ser observados.
- Formación y capacitación de los docentes mentores.
- Efectiva mentoría
- Reducción de la carga de trabajo para docentes noveles y mentores.
- Reuniones frecuentes y programadas entre los docentes noveles y los docentes mentores.
- Talleres para los docentes noveles antes y a lo largo del inicio de clases.
- Ofrece un continuo desarrollo profesional a entrenamiento por un periodo de uno a dos años.
- Priorizar la asesoría y el apoyo que la evaluación.

De las características anteriormente señaladas, se resalta la importancia del mentor en los programas de inducción por lo cual se considera necesario la formación y la experiencia de los mentores. Además, se señalan los recursos

financieros y la duración de los programas de inducción como aspectos importantes en la eficiencia de los programas de inducción.

Por otro lado, Horn, Sterling y Subhan (citado en Marcelo, 2008, p. 29) describen cada uno de los elementos comunes de los programas de inducción:

- Orientación.
- Mentor. Éste es quizás el factor más importante en los programas de inserción.
- Ajustar las condiciones de trabajo.
- Reducción de tiempo para permitir que los profesores principiantes puedan realizar actividades de formación.
- Desarrollo profesional.
- Colaboración con compañeros.
- Valoración del profesor.

Por lo tanto, los diversos autores señalaron varios elementos que determinan la eficacia de un programa de inducción docente. Asimismo, la duración del programa y los recursos brindados son determinantes en la efectividad de un programa de inducción docente (Smith & Ingersoll, 2004). Así que, la eficacia del programa de inducción depende de los objetivos establecidos y los recursos financieros disponibles para su elaboración y ejecución. Además, el programa debe tomar en cuenta el contexto de la escuela y de la comunidad (McCormack & Thomas, 2003). En ese sentido, la eficacia del programa depende de la adaptación de las estrategias, actividades y recursos disponibles a la realidad de la escuela y del contexto donde labora el docente novel.

### **1.3. ÁMBITOS DE SOPORTE DE LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN DOCENTE**

El programa de inducción docente brinda un soporte adecuado a los docentes noveles que no es solo afrontar las dificultades en el aula, sino también buscar su adaptación a la cultura escolar y el desarrollo profesional para lograr la calidad de enseñanza. Por lo tanto, para fines de la investigación se asume lo propuesto en el Documento de trabajo de la Comisión Europea (European Commission Staff Working Document) ,Ecswd (2010), que señala tres ámbitos de soporte de los programas de inducción docente eficaces, tales como: (a) soporte profesional, (b) soporte social, y (c) soporte personal.

### **13.1. Soporte profesional**

El soporte profesional en los programas de inducción docente se refiere al desarrollo de las competencias profesionales del docente novel como el desarrollo de habilidades, el conocimiento de la asignatura, la pedagogía, entre otros. El soporte profesional no solo contribuye con la profesionalización del docente novel sino también ayuda a mejorar la profesionalización de la escuela (ECSWD, 2010).

De esta forma, la fase de inducción docente es el comienzo del proceso de aprendizaje permanente del docente, lo que permite reducir la brecha entre la formación inicial docente y la etapa de desarrollo profesional continuo.

Para la ECSWD (2010, p.18), los elementos del soporte profesional son:

- Contribuciones de expertos, ya sea de universidades e institutos de formación docente, que puede organizar cursos formales, seminarios o charlas.
- Intercambio de conocimiento práctico entre docentes noveles y experimentados, como a través de la participación de comunidades de aprendizaje colaborativo.

Por ende, el apoyo profesional implica una variedad de actividades que debe realizar el docente novel para lograr aprendizajes, ya sea en la lectura, clases, la experimentación, el trabajo colaborativo con otros docentes, y la reflexión de su práctica docente.

### **13.2. Soporte social**

El soporte social implica apoyar al docente novel a introducirse a la escuela, y de entender y aceptar las normas, los valores y la estructura organizativa de la escuela. Así pues, un factor importante en el soporte social es la cultura escolar debido que los docentes noveles se adaptarían fácilmente cuando son aceptados por un equipo docente y directivo abierto a las nuevas ideas y acostumbrados a la colaboración entre los miembros de la escuela (Ecswd, 2010).

En consecuencia, el apoyo social permite la creación de un entorno de aprendizaje colaborativo dentro de la escuela y el involucramiento de los miembros de la comunidad educativa, como el director y docentes, que favorezca la socialización del docente novel y su desarrollo profesional.

Para la Ecswd (2010, p.18), los elementos del soporte social son:

- Apoyo del mentor: el mentor desempeña un rol importante en la adaptación de los docentes noveles a la escuela y a su cultura escolar.
- Trabajo colaborativo: La coenseñanza entre dos o más docentes que tienen la responsabilidad de ciertas clases. Además, la participación en equipos y proyectos ayudan a los docentes noveles a formar parte de la comunidad escolar.

Por consiguiente, para que el soporte social del programa de inducción sea efectivo es importante la activa participación de los actores de la comunidad escolar. Por ello, el director como líder de la organización debe ser partícipe en el soporte social a los docentes noveles, facilitando los recursos disponibles de la escuela, y su buena disposición en la socialización de los docentes noveles.

### **1.3.3. Soporte personal**

El soporte personal comprende el desarrollo de la identidad profesional del profesor. Esto implica el desarrollo de su rol como docente en los procesos de enseñanza y aprendizaje, el hábito de aprendizaje permanente, etc. El docente novel tiene que afrontar desafíos profesionales y personales; por lo cual, esta situación puede conducir a la pérdida de confianza de uno mismo, estrés y ansiedad y que puede hacer que el maestro cuestione su competencia como docente y como persona (Ecswd, 2010).

Por ello, las emociones, la seguridad, percepción de autoeficacia y la autoestima de los docentes noveles son considerados aspectos importantes en el soporte personal. Mediante este tipo de soporte, el programa ayuda a afrontar estas dificultades y desarrollar su identidad profesional (Ecswd, 2010). Por lo tanto, el apoyo personal permitirá mejorar la autoconfianza de los docentes noveles y evitar su deserción.

Para la Ecswd (2010, p.17), el soporte personal abarca elementos como:

- Apoyo de un mentor y de sus pares: El apoyo de mentores o colegas brinda soluciones realistas para ayudar a los docentes noveles a lidiar con los problemas prácticos de la escuela.
- Un entorno seguro: es esencial que los docentes noveles se sientan seguros en expresar sus problemas y sentimientos sin el temor que se utilicen sus palabras para juzgar su competencia profesional.
- Reducción de la carga de trabajo de los docentes noveles. Evita crear una carga de trabajo muy pesada por su falta de experiencia, y evita en los docentes tener sentimientos de incompetencia.

Por lo tanto, el soporte personal implica el apoyo emocional que le brinde seguridad y confianza a los docentes noveles en los problemas relacionados a su profesión. Asimismo, el soporte personal ayuda al docente novel en el desarrollo de su identidad como docente y del rol que debe tener en el proceso de enseñanza y aprendizaje de los estudiantes.

#### **1.4. PROPÓSITOS DE LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN DOCENTE**

Las características de los tres enfoques de inducción docente anteriormente desarrollados influyen en los objetivos establecidos de los programas de inducción. De acuerdo con los propósitos, el programa puede variar su diseño, duración, recursos e intensidad de actividades, generando resultados positivos en su aplicación. Ortúzar et al. (2011, p.270) señalan que “la evidencia internacional indica que los programas de inducción tienen un efecto positivo en las prácticas docentes, en los logros estudiantiles y en la retención de profesores principiantes”.

Por otro lado, Guskey, Stansbury y Zimmernan (Vanatta, 2012, p.33) señalan cinco objetivos comunes de los programas de inducción docente:

- Mejorar el rendimiento docente.
- Aumentar la retención de profesores principiantes prometedores.
- Promover el bienestar personal y profesional de los docentes noveles.
- Satisfacción de los requisitos obligatorios para la inducción y / o licenciatura.
- Transmitir la cultura de la escuela a los docentes noveles.

Por consiguiente, los programas de inducción docente difieren en sus objetivos; algunos pueden buscar la retención de docentes, otros en la adaptación del docente en el contexto de la escuela y otros en la mejora de la enseñanza.

Por otro lado, la Ecswd (2010, p.13) señala los siguientes propósitos que buscan los programas de inducción docente:

- Reducción de la tasa de deserción docente.
- Mejorar la calidad de los docentes.
- Soporte profesional en las escuelas.
- Proveer retroalimentación a la formación inicial docente.

Con respecto al propósito de reducción de la tasa de deserción docente, es uno de los objetivos de los programas de inducción, debido que los docentes noveles afrontan diversos problemas y obstáculos por la falta de experiencia, lo cual genera un abandono temprano de la profesión (Marcelo, 2008). Por lo tanto, los programas

de inducción apoyan a los docentes noveles a un mejor desenvolvimiento en la escuela.

Otro aspecto como la mejora de la calidad de los docentes, es uno de los objetivos de los diversos programas de inducción que busca que los docentes noveles en su fase de inducción logren un mayor aprendizaje cuando apliquen sus conocimientos y habilidades a la realidad de la escuela y con el soporte adecuado que le brinde el programa (Ecswd, 2010). Así, el programa de inducción permite que en esta etapa los profesores noveles logren mejores aprendizajes a través del apoyo brindado del programa en el desarrollo de sus competencias profesionales.

Asimismo, el soporte profesional en las escuelas es otro de los objetivos de los programas de inducción que permite contribuir el desarrollo de una cultura de aprendizaje dentro de las escuelas (Ecswd, 2010). En ese sentido, esta cultura no solo se focaliza en el aprendizaje de los docentes noveles, sino en el aprendizaje de todos los docentes de la escuela generando una cultura de aprendizaje en la institución educativa.

Finalmente, la retroalimentación a la formación docente es otro objetivo de los programas de inducción. Pues, el programa de inducción es el vínculo de la formación inicial docente y el desarrollo profesional continuo. En los primeros años de enseñanza, los docentes experimentan la eficacia de su formación inicial y evalúan si la formación inicial docente los preparó para la labor docente (Ecswd, 2010). Por tanto, el programa de inducción proporcionaría información valiosa a las instituciones formadoras de docentes con respecto a la eficacia de sus programas (Ecswd, 2010). Así, el programa de inducción ayuda a las instituciones en brindar información sobre las experiencias de los docentes noveles egresados para que actualicen sus planes de estudio acorde con la realidad de las escuelas.

De lo anterior, los programas de inducción buscan lograr algunos o la mayoría de los objetivos señalados, que varían de acuerdo con el contexto nacional y local. Por lo tanto, el diseño de un programa de inducción debe ajustarse a sus objetivos previstos y al contexto.

## **1.5. MENTORÍA**

Los programas de inducción docente brindan soporte al docente novel a través de la mentoría o asesoramiento de un profesor experimentado. La mentoría es considerada un componente importante del proceso de inducción docente (Wong,

2004). Por eso, la necesidad de conceptualizar la mentoría y su importancia dentro del programa de inducción docente.

### **1.5.1. Concepto**

La mentoría en el Programa de Inducción Docente consiste en el apoyo recibido de un profesor experimentado con objetivo de facilitar el desarrollo de competencias profesionales y personales del profesor novel. En ese sentido, se brinda a continuación una conceptualización sobre la mentoría:

La mentoría se entiende por la relación establecida entre una persona con mayor experiencia en un ámbito (mentor) y otra con menor o ninguna experiencia (mentorizado) con el objetivo de facilitar y desarrollar sus competencias y socialización, incrementando así sus posibilidades de éxito en la actividad a desempeñar. (Vélaz de Medrano, 2009, p.211-212)

En otras palabras, la mentoría busca establecer un vínculo entre el mentor y docente novel para favorecer el desarrollo de capacidades del docente novel. Para Díaz y Bastías (2013, p.306) “El proceso de mentoría se caracteriza por ser una relación dialógica y horizontal basada en las interacciones entre el mentor y el novel-profesor para una efectiva retroalimentación”. Así, la mentoría debe establecer una relación de confianza entre el docente mentor y el docente novel para atender las dudas e inquietudes del docente novel.

Por otro lado, Inostroza (citado en Boerr, 2010, p.33) presenta una definición de mentoría:

La mentoría como un proceso colaborativo (una interacción, una conversación, un análisis reflexivo) que tiene el propósito de producir un cambio en nuestra forma de ser y actuar en la práctica, teniendo como patrón las competencias que cada actor (mentor y principiante) debe evidenciar.

Se evidencia entonces, que la mentoría permite un análisis reflexivo de la práctica del docente novel a través del dialogo con el mentor. La reflexión de la práctica conlleva a la toma de conciencia sobre las acciones generando un cambio en el docente novel.

Asimismo, la mentoría implica “una relación de confianza y de apoyo entre un miembro con más experiencia y un miembro menos experimentado de una organización” (Breux y Wong, 2003, p.59). Es por ello, la importancia de la mentoría en el programa de inducción docente y en el soporte al docente novel.

Por lo tanto, el que realiza el acompañamiento es un colega con mayor experiencia y con los conocimientos actualizados y técnicas adecuadas permitiendo

brindar un soporte eficaz basado en el apoyo y orientación para el desarrollo profesional del docente novel mediante la reflexión de la práctica docente e inserción a la cultura de la escuela.

Sin embargo, Wong (2004) menciona que la mentoría debe alinearse a los objetivos del programa de inducción para que sea efectiva. Es decir, la mentoría en combinación con los otros componentes del programa de inducción debe alinearse para el soporte al docente novel. En consecuencia, la mentoría debe ser diseñada de acuerdo con los objetivos y recursos del programa de inducción docente.

### **1.5.2. Modalidades de la mentoría docente**

Las modalidades de la mentoría docente están en función de los objetivos, del responsable, de los protagonistas de la mentoría y otros.

Según los objetivos, la mentoría puede ser de dos tipos (Vélaz de Medrano, 2009, p. 214):

- Una mentoría de corta duración que solo busque la adaptación de los profesores nuevos al contexto de la escuela como sus normas y valores.
- Una mentoría que busque desarrollar competencias y reflexión sobre su práctica docente. En esta situación, la duración sería al menos un año y con el objetivo de formar la identidad profesional del profesor.

Así, la mentoría puede ser llevada por la misma institución, pero de manera informal a través de una reunión antes del inicio de clases con el fin de brindar información de las normas, valores, y procedimientos propios de la escuela. Tal como señala Hoover (2010), la mentoría puede darse como un soporte para aclimatar al docente novel sobre los procedimientos, carga y papeleo en la escuela.

Por otro lado, la mentoría puede ser enfocada de forma estructura e intensiva para mejorar el desempeño profesional del docente novel (Marcelo, 2008). En este contexto, la mentoría se realiza para desarrollar en el docente novel la autorreflexión crítica sobre su práctica docente, reflexionando sobre sus fortalezas y debilidades del docente novel para un mayor crecimiento profesional (Abbott, Moran, & Clarke, 2009; Wood & Stanulis, 2009). Por lo tanto, la mentoría será diseñada de acuerdo con los objetivos establecidos ya sea la adaptación al contexto de la escuela o de profundizar en el desarrollo de competencias profesionales sobre la reflexión de la práctica.

Desde el punto de vista de su iniciativa e institucionalización, el autor detalla a continuación diversas formas de mentoría (Vélaz de Medrano, 2009, p. 215):

- Acompañamiento incidental por iniciativa de un profesor, orientador, director o grupos de profesores de un centro que voluntariamente deciden acompañar al profesor/es que se incorpora por primera vez.
- Acompañamiento intencionado y sistemático:
  - Por iniciativa del centro escolar, que diseña un plan específico de acogida e inducción.
  - Por iniciativa de las instituciones de formación inicial (universidades e institutos), que acompañan a sus exalumnos durante los primeros años de su inserción laboral.
  - Políticas públicas de inducción en la profesión: ya sea por el (a) de la Administración educativa local o regional, que establecen programas o políticas específicos o generales; o (b) de la Administración educativa estatal (Ministerio de Educación), con regulación de los tiempos, procesos, y para toda la red escolar.

Por consiguiente, la mentoría puede surgir no solamente por iniciativa un profesor de mayor experiencia o del director de la escuela sino también surgir también por iniciativa de instituciones educativa como universidades o institutos, o por políticas públicas en el sector educativo.

Asimismo, Ingersoll y Strong (2011, p. 203) señalan que:

La mentoría puede variar por su duración e intensidad, dependiendo de la frecuencia y el contenido de la mentoría. La mentoría puede ser desde una simple reunión entre el mentor y el mentoriado al comienzo del año escolar hasta un programa estructurado que involucra reuniones frecuentes por uno o más años entre el mentor y docente novel a quien se le proporciona menor carga docente.

Por lo tanto, las características de la mentoría dependen de los objetivos, la duración, el financiamiento, y la cobertura a docentes noveles favorecidos. La estructuración de la mentoría permite lograr una mayor eficiencia en el programa de inducción; por lo cual, se considera como elemento importante de la inducción docente (Breaux & Wong, 2003).

En este contexto, las competencias de los docentes como mentores es un componente crítico del programa de inducción. Es por ello, que la selección y entrenamiento de los mentores es importante para la eficiencia de la mentoría (Breaux & Wong, 2003). En este sentido, para los diversos programas de inducción docente se ha realizado una cuidadosa selección de docentes para la plaza de mentores, para luego, participar en un estructurado entrenamiento inicial de mentores para la efectividad de la mentoría en el programa de inducción docente (Marcelo, 2008).

### 1.5.3. El mentor

El mentor es crucial para el éxito del programa de inducción docente. Bartell (2005) menciona que los mentores deben poseer determinadas características para que sean efectivos (citado en Baker-Gardner, 2015). Por ello, el responsable del programa ya sea el director o la entidad pública encargada debe realizar un seguimiento de los criterios de selección de los mentores.

Breaux y Wong (2003) señalan que el mentor es considerado un profesor o guía que brinda apoyo, ánimo, retroalimentación constructiva y sugerencias para mejorar. Es decir, el mentor debe ser empático, profesional y con habilidades comunicativas para realizar la mentoría. Además, se señala que “los mentores son principalmente profesores que han pasado por un proceso formativo que les permite enseñar, alentar y aconsejar a los profesores principiantes, promoviendo el desarrollo profesional y una adecuada inserción en la escuela” (Ortúzar et al., 2011, p.273). En consecuencia, debe existir un riguroso proceso de selección y entrenamiento de los mentores para que trabajen con los docentes noveles.

Por otro lado, Borko menciona las características que debe poseer el mentor como “profesor permanente, con experiencia docente, con habilidad en la gestión de clase, disciplina, comunicación con los compañeros, con conocimiento del contenido, con iniciativa para planificar y organizar, con cualidades personales (flexibilidad, paciencia, sensibilidad), etc.” (citado en Marcelo, 2008, p.32). Por lo tanto, las cualidades personales que debe poseer el mentor son importantes para atender las necesidades personales y profesionales del docente novel. Asimismo, los mentores deben recibir un entrenamiento previo para lograr una mentoría eficaz.

**1.5.3.1. Competencias del docente mentor.** Para que el acompañamiento al docente novel sea efectivo, el docente mentor debe poseer ciertas cualidades que le permita brindar un asesoramiento adecuado para lograr el desarrollo profesional del docente novel.

Lee y Carruthers (Citado en Perry, 2010, p.42) señala algunas características que posee el mentor en general:

- Un experto y líder en las relaciones.
- Dispuesto a reunirse con el aprendiz tan a menudo como sea necesario y brindar apoyo profesional y emocional al aprendiz.
- Respetuoso y comprometido en los objetivos del aprendiz.
- Comprometido a proporcionar oportunidades para el éxito del aprendiz.

De las cualidades señaladas, el mentor debe poseer otras características para una efectiva mentoría a los docentes noveles. Por lo tanto, a parte de sus características personales, el mentor debe poseer características profesionales como un docente reconocido y experiencia demostrada (Marcelo, 2008).

Es así, que el autor señala determinadas características y cualidades que debe poseer el docente mentor para una eficiente mentoría:

Los profesores mentores deben poseer características personales (empatía, facilidad para la comunicación, paciencia, diplomacia, flexibilidad, sensibilidad) y profesionales (experiencia demostrada en sus clases, habilidad en la gestión de clase, disciplina y comunicación con los compañeros, cierta iniciativa para planificar y organizar). (Marcelo, 2008, p.33)

Asimismo, Velázquez de Medrano (2009, p.223) señala a continuación las competencias generales que debe tener el docente mentor:

- Genera una relación de confianza (evitando el riesgo de que la mentoría se perciba como una evaluación encubierta con consecuencias internas o externas para el principiante).
- Acoge al profesor novel, informándole de los aspectos clave de funcionamiento, y le presta apoyo emocional y le ayuda en su socialización en la escuela.
- Escucha de manera activa y empática, y emplea el diálogo como medio para aprender, enseñar, evaluar y resolver situaciones y conflictos.
- Valora y promueve la creatividad, la autonomía y la iniciativa personal, al mismo tiempo que el rigor, la fundamentación y el trabajo colaborativo.
- Recoge las necesidades y demandas de los principiantes.

Por tanto, para lograr un efectivo acompañamiento, el mentor debe poseer determinadas características que le permita trabajar con el docente novel basado en la confianza mutua para lograr el desarrollo profesional del docente novel y demás objetivos establecidos en el programa de inducción docente.

## **1.6. DISPOSITIVOS UTILIZADOS EN LOS PROGRAMAS DE INDUCCIÓN DOCENTE**

Los programas de inducción docente ejecutados utilizan diversos dispositivos para brindar el soporte profesional de acuerdo con las necesidades de los docentes noveles y los objetivos establecidos de los programas de inducción. De la revisión de diversas investigaciones (Alen & Allegroni, 2009; Alliaud, 2014; Boerr, 2010; Marcelo, 2008; Vezub & Alliaud, 2012) se evidencian los dispositivos comunes utilizados en los programas de inducción docente:

- La coobservación de clases, se realiza entre el docente novel y un docente con mayor experiencia. El docente novel observa al docente experto para comprender la actuación en el aula, y a la inversa, es observado por el experto con el fin de recibir sugerencias (Vezub & Alliaud, 2012; Alliaud, 2014).
- Los seminarios se desarrollan sobre determinados temas y problemas frecuentes en el ejercicio de la práctica docente (Alen & Allegroni, 2009; Boerr, 2010).
- Los talleres de análisis de práctica son grupos pequeños de trabajo que aborda diversos problemas que afronta los profesores noveles. Por lo cual, se reúnen de forma periódica para analizar temas acordados por los participantes (Marcelo, 2008; Vezub & Alliaud, 2012).
- La escritura de textos de la práctica: Mediante diarios, guiones y otros, permiten a los docentes noveles realizar procesos de autorreflexión y producción de conocimiento. Analiza su práctica, a los estudiantes y a la enseñanza (Vezub & Alliaud, 2012; Alliaud, 2014).

Por lo anterior, los dispositivos utilizados permiten promover el desarrollo profesional docente novel a través de la reflexión y análisis de la práctica docente, absolución de dudas y consultas sobre determinadas situaciones, trabajo en equipo, sistematización de conocimientos, entre otros.

### **1.7. EXPERIENCIAS EXITOSAS DE PROGRAMAS DE INDUCCIÓN DOCENTE EN EL MUNDO**

Los estudios realizados (Alen & Allegroni, 2009; Alliaud, 2014; Boerr, 2010; Marcelo, 2008; Ortúzar et al., 2011; Smith & Ingersoll, 2004; Vezub & Alliaud, 2012; Wong, 2004; Wood & Stanulis, 2009) señalan que los programas de inducción docente en diversos países de América y Europa se han focalizado en diferentes aspectos como los elementos del programa, actividades y el contexto de la escuela, permitiendo ser beneficioso en el desarrollo profesional del docente novel. Asimismo, se eligió las experiencias de inducción docente de Estados Unidos debido que es uno de los países desarrollados económicamente que prioriza como política la formación de los docentes noveles (Wong, 2004). Es por ello, que casi el 80% del profesorado principiante en el año 1999 - 2000 han participado en un programa de inducción docente (Smith & Ingersoll, 2004). Del mismo modo, se eligió a Chile y

Argentina por ser los países con contextos similares a Perú en América del Sur en desarrollar los primeros programas de inducción docente mediante políticas públicas educativas.

A continuación, se presenta las experiencias de inducción docente considerada exitosas a través de sus características, el contexto en que surgieron y dispositivos usados.

### **1.7.1. Estados Unidos**

Un programa de inducción docente relevante en Estados Unidos es el BTSA (California beginning teacher support and assessment initiative) (Marcelo, 2008). El BTSA tiene el propósito de apoyar a los docentes noveles en su iniciación en la docencia y reducir el abandono de su profesión en sus primeros dos años de ejercicio profesional (Marcelo, 2008). Debido a la preocupante deserción docente durante los primeros años de enseñanza; tal como Smith e Ingersoll (2004) señalan que el 29 % de docentes noveles en 1999 -2 000 el 15 % cambiaron de escuelas al final del año y el 14 % abandonaron la docencia por completo. Es por ello, la necesidad de realizar programas de inducción para reducir la tasa de deserción docente.

El BTSA se enfoca a la formación de los profesores mentores debido que la figura del mentor es primordial para la eficacia del programa (Marcelo, 2008). Asimismo, el programa realiza una selección rigurosa de mentores y les proporciona una capacitación y soporte continuo, para luego el mentor seleccionado se dedique a tiempo completo a un grupo asignado de docentes noveles durante sus dos primeros años de ejercicio profesional (Marcelo, 2008).

Las acciones realizadas y dispositivos utilizados por el docente mentor en el programa son diversos como “reuniones informales semanales, contacto formal cada mes, llamadas de teléfono, comunicaciones de correo electrónico, observaciones, portafolio y otras actividades. Se evalúa a los profesores principiantes dos veces a lo largo del primer año” (Marcelo, 2008, p.50). Asimismo, los docentes noveles son visitados por el mentor semanalmente para observar su enseñanza, desarrollo de sesiones de clases, y otros con el fin de lograr los objetivos de aprendizajes en los estudiantes (Marcelo, 2008).

El programa de inducción docente y sus actividades no tiene el propósito de evaluar al docente sino de apoyar en el desarrollo profesional con la finalidad de reducir los niveles de deserción docente, atender sus problemas, ayudarlos que tenga una adecuada transición en sus primeros años de enseñanza (Marcelo, 2008).

Así, este programa es considerado como un sistema estructurado que brinda asistencia al docente novel mediante diversas estrategias de desarrollo profesional (Wood & Stanulis, 2009).

## **1.7.2. Argentina**

El Programa de acompañamiento de docentes noveles es impulsado por el Ministerio de Educación de Argentina mediante políticas que busca apoyar a los docentes que ingresan a la docencia (Alliaud, 2014). Por lo que “se viene desarrollando actividades sostenidas destinadas a fortalecer el trabajo de los formadores de los docentes involucrados en el Programa de Acompañamiento de las distintas jurisdicciones del país” (Alliaud, 2014, p.233). Así, en el 2005 surge este proyecto piloto de acompañamiento a los docentes noveles (Vezub & Alliaud, 2012). Este acompañamiento se establece como política educativa nacional enfocado en el desarrollo profesional del docente (Alen & Allegroni, 2009; Vezub & Alliaud, 2012).

Asimismo, “la función de desarrollo profesional al comienzo de la profesión es asumida por las Instituciones Superiores de Formación Docente por intermedio de sus equipos directivos y docentes” (Vezub & Alliaud, 2012, p.74). Sin embargo, no es la continuación de la formación inicial porque los docentes noveles son considerados como trabajadores (Vezub & Alliaud, 2012). Por lo tanto, el programa se enfoca en los problemas que afronta los docentes noveles en su desempeño profesional. En ese sentido, las contribuciones de la formación inicial docente se vinculan con su contexto laboral, y se aplica los dispositivos del acompañamiento en base a sus necesidades. (Alliaud, 2014).

El programa tiene como propósito de lograr el desarrollo profesional de los docentes, en base a las necesidades de los docentes noveles y del contexto social de la escuela donde labora; y fomenta la reflexión y pensamiento crítico en el proceso de formación de los docentes noveles (Vezub & Alliaud, 2012). Los actores del programa son el director de la escuela, los formadores de los docentes y los docentes noveles (Alliaud, 2014).

El programa de acompañamiento tiene una duración de un año y los dispositivos utilizados son la co-observación, los seminarios, los talleres de práctica, los ateneos didácticos (Vezub & Alliaud, 2012). Asimismo, se fomenta la escritura de textos sobre la práctica docente que conlleva a la reflexión (Alliaud, 2014). Además del acompañamiento al docente novel, “el programa sostiene instancias de

articulación con las escuelas en que ellos enseñan, lo cual moviliza y potencia los recursos allí existentes” (Alliaud, 2014, p. 232).

El Programa de Inducción Docente de Argentina se caracteriza por su descentralización, en la distribución de funciones y responsabilidades en las autoridades de cada provincia del país (Vezub & Alliaud, 2012). Por lo cual, “las distintas provincias, por intermedio de sus direcciones de Educación Superior, son las responsables de seleccionar las instituciones formadoras en las zonas que diagnostican como prioritarias para intervenir” (Vezub & Alliaud, 2012, p.38). Es por ello, que el acompañamiento es adaptado fácilmente al contexto local y a las necesidades de los docentes noveles.

### **1.7.3. Chile**

Se inicia el proceso de planificación y se pone en marcha las políticas de acompañamiento a los profesores principiantes en el año 2005 (Boerr, 2010). A partir de la conformación de una comisión especial para proponer un modelo acorde al contexto chileno, se realizaron diversos programas pilotos, conferencias y seminarios (Vezub & Alliaud, 2012).

En el año 2008, se realiza el diseño e implementación del programa de inducción de docentes noveles y la formación de docentes mentores (Boerr, 2010). Asimismo, para la adaptación a las diferentes realidades, “cada universidad en el marco de su autonomía presenta sus propios programas de formación de mentores” (Vezub & Alliaud, 2012, p.38). Así, se busca no tener una capacitación uniforme que omiten realidades de cada localidad.

Tal como señala Boerr (2010, p.15), el propósito del Programa de inducción chileno es:

Apoyar a los profesores principiantes durante su primera inserción docente, mediante acciones específicas dentro y fuera de la escuela que contribuyan a fortalecer sus competencias profesionales, a fin de aumentar las posibilidades de que permanezcan en la docencia y contribuir a la calidad de su desempeño.

En ese sentido, las diferentes acciones emprendidas han permitido que el programa de inducción se adapte a las distintas realidades locales y satisfacer las necesidades de los docentes noveles en sus centros de labores. El programa de inducción a los docentes noveles se dirige a los profesores de nivel parvulario y educación básica (Ortúzar et al., 2011).

El Programa de Inducción Docente tiene una duración de un año y el proceso de inducción es realizado por docentes mentores, y preferentemente, que estos mentores laboren en las escuelas donde trabajan los docentes noveles o escuelas de la localidad (Boerr, 2010). Esto permitirá el conocimiento del contexto escolar y social donde laboran los docentes noveles (Boerr, 2010). Asimismo, el proceso de selección de mentores es minucioso porque los mentores seleccionados deben ser docentes destacados por su excelencia académica o evaluación de desempeño (Vezub & Alliaud, 2012).

Así, en el programa “cada mentor puede acompañar a un máximo de tres docentes principiantes anualmente y se les financia un máximo de 160 horas pedagógicas anuales de trabajo” (Boerr, 2010, p.19). El programa de inducción tiene un enfoque formativo debido al apoyo necesario a los docentes noveles en su periodo de transición (Vezub & Alliaud, 2012).

Los dispositivos utilizados en el Programa de Inducción, tal como señala Boerr (2010, p.16) son los siguientes: “planificación conjunta de clases, la observación y análisis recíproco de clases, la retroalimentación y reflexión, el uso de portafolios y de cuadernos de registro de la práctica”. Además, se realiza talleres entre docentes noveles y mentores con el objetivo de compartir sus experiencias de las escuelas donde laboran (Vezub & Alliaud, 2012).

En el siguiente capítulo, se abordará de forma detallada el Programa de Inducción docente en el Perú realizado en el año 2016 por el Ministerio de Educación del Perú como una política de revalorización profesional del docente.

## **CAPÍTULO II**

### **EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN DOCENTE EN EL PERÚ**

El Programa de Inducción Docente (PID) fue ejecutado en el 2016 por el Ministerio de Educación con el objetivo de fortalecer las capacidades profesionales del profesor recién nombrado o con una experiencia menor a dos años en la enseñanza en la escuela pública; asimismo, facilitar su adaptación en la escuela pública, teniendo en cuenta los criterios del Marco del Buen Desempeño Docente (Minedu, 2016b).

El siguiente capítulo presenta los antecedentes, justificación, enfoque, características del Programa. Del mismo modo, los principios orientadores, los componentes, roles y funciones de los actores del programa, la mentoría, las actividades y recursos utilizados, los materiales utilizados e importancia de la percepción docente sobre el Programa de Inducción Docente.

#### **2.1. ANTECEDENTES**

En el 2016 el Programa de Inducción Docente es impulsado por el Ministerio de Educación a través de la Dirección de Formación Docente en Servicio (Difods) bajo una política de revaloración profesional. Esta política establece lineamientos que permitan hacer atractiva la profesión docente, mediante una carrera meritocrática que brinde oportunidades de desarrollo (Minedu, 2016a). Estos lineamientos se establecen en la Ley de Reforma Magisterial, N° 29944 y su Reglamento y en el Marco de Buen Desempeño Docente (Mbdd). Para la planificación y la ejecución del Programa de Inducción Docente se sostuvo una asesoría y cooperación técnica de la Organización para la Educación, Ciencia y Cultura – Unesco, y de la Pontificia Católica del Perú (Minedu, 2016a). Asimismo, la universidad Pontificia Católica del Perú se encargó de la capacitación de los mentores seleccionados mediante una convocatoria pública.

En el marco de la implementación de la Ley de Reforma Magisterial, se ha realizado un concurso de contratación docente a la Carrera Pública Magisterial en el 2015 y el concurso es dirigido a los docentes que aún no están en la Carrera Pública Magisterial y que tienen por objetivo de ejercer la docencia pública (Minedu, 2016b). Al finalizar el proceso de evaluación, fueron seleccionados los profesores con menos de dos años de servicio en el sector público para su ingreso al Programa de Inducción Docente, con el propósito de desarrollo de sus competencias profesionales para el buen desempeño en la enseñanza pública (Minedu, 2016b).

La duración del Programa de Inducción Docente fue de seis meses y las actividades en el programa se encuentran a cargo de un docente mentor que se encuentra en la III escala magisterial y en los casos de unidocentes, la UGEL designa al profesor de la red educativa más cercana para que realice la inducción (Minedu, 2016b). El desarrollo de las competencias en el programa se encuentra definidos en el Marco de Buen Desempeño Docente, en sus cuatro dominios: la planificación del aprendizaje contextualizado, un proceso de enseñanza crítico y reflexivo, su participación y contribución en la escuela y su relación con los padres de familia, comunidad y otros actores; y finalmente el desarrollo de su profesionalidad e identidad a partir de la reflexión de su práctica docente (Minedu, 2016a).

## **2.2. JUSTIFICACIÓN**

El Programa de Inducción Docente peruano se enmarca en la política de implementación de la Carrera Pública Magisterial. En referencia al Marco Normativo de la Ley N° 29944 determina que el Programa de Inducción Docente se debe realizar inmediatamente después del Concurso de Nombramiento y Contratación docente y está dirigida a docentes ingresantes (Minedu, 2016b). La inducción se determina como el proceso de inserción del docente novel a la institución educativa pública y apoyar en su desarrollo de capacidades y competencias profesionales (Minedu, 2016a).

La inducción, se relaciona con el aprendizaje y el desarrollo profesional en el ejercicio de una labor, en este contexto, el inicio del ejercicio profesional del docente novel en una escuela (Marcelo, 2008). Por tanto, es considerado como un proceso formativo necesario que implica oportunidades de crecimiento profesional en la escuela pública (Minedu, 2016a).

El docente que ingresa a la Carrera Pública Magisterial, afronta diversos desafíos para lograr un ejercicio eficiente de su profesión y el Marco del Buen Desempeño Docente hace referencia del rol del profesor frente a los cambios que se presentan en la sociedad (Minedu, 2016a). Así, el ejercicio de la docencia necesita de una acción reflexiva y crítica que permita tomar decisiones en contextos determinados, en relación con sus estudiantes, sus colegas y en la comunidad educativa (Minedu, 2017).

Las condiciones que se presentan en el ejercicio de la docencia en el país no permiten al profesor que ingresa a la Carrera Pública Magisterial se inserte satisfactoriamente a la escuela y cumplir su función docente con eficiencia (Minedu, 2016a). Los obstáculos, los aciertos y desaciertos en los primeros años se evidencian a través de los diferentes problemas que afrontan los docentes como la enseñanza, la gestión de la clase, la disciplina, entre otros (Marcelo, 2008).

A pesar de la buena formación inicial de los futuros docentes, es posible que afronte obstáculos y desafíos relacionados con los conocimientos disciplinares, el manejo en el aula, el uso de recursos para la enseñanza, entre otros (Marcelo, 2008). En esta situación, durante los primeros años de enseñanza que el docente enfrenta en solitario su profesión necesita de un acompañamiento para que pueda ejercer de forma efectiva su función docente.

### **2.3. ENFOQUE DE FORMACIÓN DOCENTE**

El Programa de Inducción Docente, tal como señala el Minedu (2017, p.3), se orienta en “el desarrollo profesional docente desde una perspectiva crítico-reflexiva. Asimismo, se brindan alcances para orientar el diálogo reflexivo y la reflexión sobre la práctica, como importantes medios para la permanente retroalimentación, transformación y mejora de la práctica”. En ese sentido, la reflexión del docente sobre su práctica es un importante medio de aprendizaje en el Programa de Inducción Docente.

Por tanto, la reflexión crítica ayuda en el análisis profundo de la práctica docente en un contexto escolar y ante diferentes situaciones que afronta el docente novel, y su posterior, toma de conciencia e implementación de acciones necesarias para su crecimiento profesional y mejora de aprendizaje de los estudiantes (Minedu, 2017). Por ello, el mentor tiene que inducir mediante estrategias para ayudar a los docentes noveles a reflexionar sobre su práctica pedagógica y construir nuevos conocimientos y desarrollar sus competencias profesionales (Minedu, 2016a).

Asimismo, de los diversos enfoques en la conceptualización de inducción docente realizado anteriormente, el Programa de Inducción Docente se enmarca en el enfoque de desarrollo profesional porque tiene como finalidad el desarrollo de competencias profesionales y personales de los docentes noveles. Así, la inducción docente es considerada un primer proceso de desarrollo profesional que busca que los profesores noveles consigan las competencias y conocimientos apropiados para lograr la calidad en su docencia. (Bozú, 2010).

## **2.4. CARACTERÍSTICAS DEL PROGRAMA**

De acuerdo a la norma técnica que implementa el Programa de Inducción Docente (Minedu, 2016b, p.2), el programa presenta las siguientes características:

- Finalidad: Fortalecer el desarrollo de las capacidades para fácil introducción del docente novel a la escuela pública.
- Población objetivo: Docentes que han ingresado a la Carrera pública magisterial sin experiencia previa o menos de dos años.
- Tiene un periodo de seis meses.
- Un profesor mentor realiza la inducción, con requisito indispensable el III nivel de la escala magisterial de la misma IE o de la UGEL cercana. El mentor desarrolla una serie de estrategias orientadas a lograr la adaptabilidad progresiva y mejora gradual del docente novel en la IE.
- Responsabilidades del docente ingresante: Coordinación e información permanente. Asistencia a las reuniones convocadas por el docente mentor y participación en actividades que contribuyan a su adaptación a la escuela.

## **2.5. PRINCIPIOS ORIENTADORES DEL PROGRAMA**

Las actuaciones que se realizan en el Programa de Inducción responden a diversos principios que pretenden dar respuesta al contexto social. Así, la guía del Programa de Inducción presenta a continuación los principios orientadores de programa (Minedu, 2016a, p.11-12):

- El aprendizaje continuo, a lo largo de la vida.
- El aprendizaje situado, contextualizado.
- El interaprendizaje se aprende con los otros.
- La práctica reflexiva multidimensional: propiciar el diálogo profesional estructurado.
- La autoformación es un compromiso individual.
- La innovación como vocación.
- La investigación genera conocimiento.
- La naturaleza distributiva y ubicua del aprendizaje: estimular el uso de la plataforma y sus diversos recursos, incluidos los foros y el chat.

De lo anterior, estos principios permiten guiar las actividades y las actuaciones del mentor en el Programa de Inducción Docente para facilitar la inserción del docente novel en la escuela y mejorar su desempeño pedagógico (Minedu, 2016a).

## **2.6. COMPONENTES DEL PROGRAMA**

Los componentes del Programa de Inducción Docente se vinculan con los criterios y dominios del Marco del Buen Desempeño Docente. Así, el Programa de Inducción establece tres componentes que permiten un soporte integral al docente novel mediante la mentoría y las actividades establecidas dentro del Programa (Minedu, 2016a).

### **Componente pedagógico**

El componente pedagógico abarca diversos temas relacionados con el ejercicio de la profesión docente, permitiendo incrementar sus capacidades profesionales y destrezas con el fin de mejorar los aprendizajes de los estudiantes (Minedu, 2016a). En ese sentido, el componente pedagógico busca “abordar aspectos relacionados con la práctica profesional, reconociendo los saberes pedagógicos a nivel de la institución educativa, valorando el contexto en el que se desenvuelve y reconociendo las características de sus estudiantes en el aula”. (Minedu, 2016a, p.11).

### **Componente cultura escolar**

El componente cultura escolar busca afianzar los vínculos entre el docente novel y los actores de la comunidad educativa mediante el desarrollo de actividades y estrategias (Minedu, 2016a). Así, permite el incremento de “habilidades que facilitan el involucramiento de los agentes educativos y sociales en el proceso de aprendizaje enseñanza. Por ello, deberá tener en cuenta la naturaleza y las demandas de los contextos familiares, sociales y culturales de toda comunidad educativa”. (Minedu, 2016a, p.11).

### **Componente identidad y valores**

El componente identidad y valores permitirá el desarrollo de su rol como docente en una institución pública y afianzar su vocación de servicio y calidad profesional (Minedu, 2016a). En ese sentido, “se espera del docente novel calidad profesional y comportamiento moral que aseguren la búsqueda sistemática de medios y estrategias que promuevan aprendizajes significativos en sus estudiantes”

(Minedu, 2016a, p.11). Además, este componente abarca el bienestar y la salud del docente para su eficiente desempeño en el ejercicio profesional (Minedu, 2016a).

Por lo tanto, el programa de inducción brinda un soporte al docente novel en base a los tres componentes que son los principales ámbitos de intervención de un programa integral de inducción docente basado en las necesidades sociales, profesionales y personales de los docentes que ingresan a la enseñanza pública.

## **2.7. ROLES Y FUNCIONES DE LOS ACTORES DEL PROGRAMA**

Tal como señala la Minedu (2016a, 2016b), los roles y funciones de los actores del programa son los siguientes:

1. El profesor novel. Docente nombrado con experiencia menor de dos años en la enseñanza pública, y se busca que su incorporación a la escuela pública sea favorable para su desarrollo profesional (Minedu, 2016a).
2. El docente mentor. Se señala que “el perfil del docente mentor se caracteriza por su experiencia profesional, su acreditada excelencia académica y el encontrarse en el ejercicio de la docencia” (Minedu, 2016a, p.12). Con estos requisitos, la mentoría será eficaz en el desarrollo de las capacidades profesionales y personales del docente novel (Minedu, 2016a).

Según el tipo de Institución Educativa, el mentor podrá ser (Minedu, 2016b, p.7):

- Mentor de IE polidocente o multigrado sin estrategia de intervención,
- Mentor acompañante, y
- Mentor unidocente.

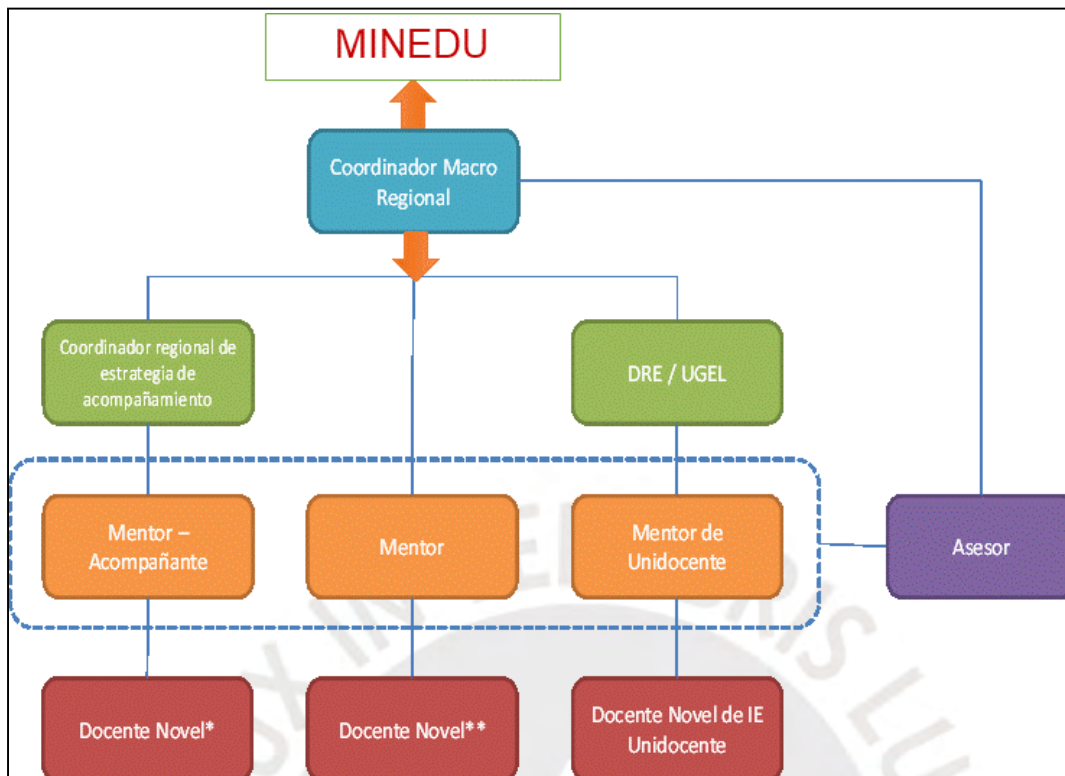
Asimismo, tal como señala la guía del Programa de Inducción Docente (Minedu, 2016a, p.13) se requiere que el mentor:

- Realice un proceso de mentoría planificado y contextualizado a la realidad social donde labora el docente novel.
- Desarrolle actividades establecidas en el plan de mentoría.
- Afiance el vínculo entre la comunidad educativa y el docente novel permitiendo su adaptación.
- Genere un clima positivo que permita la reflexión del docente novel para su desarrollo profesional.
- Sea guía en la elaboración del Plan de Desarrollo Profesional del profesor novel a su cargo.
- Coordine con el director de la escuela donde labora el docente novel sobre las actividades a realizar de la mentoría.

3. El director de la escuela pública. El director tiene un rol importante en la implementación y desarrollo del programa de inducción en su escuela para el apoyo a los docentes noveles (Minedu, 2016b). Así, el director acompañará activamente al docente mentor desde el inicio del programa y participará en reuniones frecuentes con el profesor mentor y el profesor novel, facilitando la realización de las actividades programadas en el plan de mentoría (Minedu, 2016a). Luego de culminado el programa, el director apoyará al docente novel para el cumplimiento de su Plan de Desarrollo Profesional mediante un seguimiento y retroalimentación (Minedu, 2016a).
4. El asesor pedagógico. Brinda asistencia técnica a los profesores mentores a través de entornos virtuales sobre temas relacionados a la mentoría (Minedu, 2016a).
5. Coordinador Macro Regional. Es el profesional que gestiona y monitorea las actividades de los mentores del Programa de Inducción en la Macro Región asignada (Minedu, 2016b).

Por ello, los roles y funciones de los actores deben estar definidos para que el Programa de Inducción funcione correctamente y se logre sus objetivos establecidos (Minedu, 2016a). En ese sentido, se muestra la importancia del rol que cumple el mentor y el director de la I.E. en el sistema de soporte brindado al docente novel. En el siguiente gráfico se muestra las interacciones de los distintos actores del Programa de Inducción Docente (Figura 1).

Figura 1. Interacciones entre actores del programa



Tomada de “Norma que establece disposiciones para la implementación del Programa de Inducción Docente a desarrollarse en el año 2016. Resolución de Secretaría General N° 160-2016-MINEDU”, Minedu, 2016b, p.15.

## 2.8. MENTORÍA

La mentoría en el Programa de Inducción Docente es considerada como la estrategia principal para alcanzar los objetivos establecidos en el programa; por lo cual, necesita de profesionales idóneos para el cargo de mentor y de los recursos suficientes para un trabajo eficaz de mentoría (Minedu, 2016a). Así, la guía del Programa de Inducción Docente señala lo siguiente con respecto a la mentoría:

La mentoría se constituye en la estrategia central del programa que permitirá contribuir con la incorporación crítica del docente novel al escenario profesional donde desarrollará su labor; mediante acciones de orientación, guía y asistencia personalizada y contextualizada de un mentor con mayor conocimiento y experticia que el novel. En ella, se propone una relación estructurada y de confianza entre un docente mentor y un docente novel, donde a partir del registro de la experiencia, la reflexión compartida sobre las experiencias, los problemas y los dilemas que se presentan en el trabajo docente, ambos se verán obligados a buscar y proponer rutas de acción innovadoras, desde el diálogo profesional (Minedu, 2016a, p.16).

Asimismo, la mentoría brinda soporte con el objetivo de mejorar la inserción de los docentes noveles en sus escuelas, resolver los problemas de enseñanza, perfeccionar su práctica docente y brindar apoyo personal a los docentes noveles

(Minedu, 2016b). Por tanto, el mentor debe tener competencias para prestar apoyo emocional y ayudar “en su socialización en la escuela; escucha de manera activa y empática, y emplea el diálogo como medio para aprender, enseñar, evaluar y resolver situaciones y conflictos” (Vélaz de Medrano, 2009, p. 212). En ese sentido, las competencias del mentor son importantes para su labor de acompañamiento al docente novel y para la eficacia del Programa de Inducción Docente.

Del mismo modo, la guía del Programa de Inducción Docente (Minedu, 2016a, p.16) establece lo siguiente respecto a los actores claves del Programa de Inducción que son el docente mentor y el docente novel:

- El mentor es un experimentado docente que apoyará al docente novel a través de guía y orientación para que se introduzca de forma exitosa a la escuela pública donde labora.
- El profesor novel es el docente que ingresa a la carrera pública magisterial y que recibirá el apoyo de un mentor para el diseño de su Plan de Desarrollo Profesional, y posteriormente debe de ejecutarlo.

Luego de culminado el trabajo de mentoría con el docente novel, el director de la escuela continuará con el soporte brindado al docente novel para la ejecución de su Plan de Desarrollo Profesional (Minedu, 2016a).

### **28.1. Ciclo de mentoría**

El ciclo de mentoría del Programa de Inducción Docente consiste en tres fases y cada una de las fases contiene ciertas actividades que debe realizar el mentor en su rol de acompañamiento al docente novel (Minedu, 2016a; Minedu, 2016b).

**Fase de diagnóstico.** Esta fase tiene por objetivo recoger información del profesor novel sobre temas relacionados de los tres componentes del programa, permitiendo el inicio de la elaboración del Plan de Desarrollo Profesional (PDP) del profesor novel (Minedu, 2016a). Así, la autoevaluación permite la identificación de fortalezas y debilidades para luego proceder la elaboración del plan de mejora pertinente (Minedu, 2016a).

Las actividades realizadas durante la fase de acuerdo con el Programa son los siguientes (Minedu, 2016a, p.32) son:

- Reuniones con el novel para explicarle el Programa y coordinar las actividades a desarrollar.
- Recaba información del contexto y del novel a su cargo en la IE a partir de la aplicación de instrumentos de diagnóstico.
- La realización del diagnóstico del mentor al docente novel y del autodiagnóstico del profesor novel, e identificar fortalezas y debilidades del

profesor novel de acuerdo con los criterios establecidos en el Marco del Buen Desempeño Docente.

- Identificar necesidades profesionales y personales del profesor novel y lo acompaña en su aula y observa su sesión de clases.
- Establece un diálogo reflexivo con el novel sobre su práctica, en función a los componentes del Programa de Inducción Docente.

**Fase de ejecución.** Comprende las visitas posteriores del docente mentor, de la segunda a la sexta visita. Así, se implementarán las acciones programadas en el Plan de Mentoría (Minedu, 2016a). Por otro lado, se desarrollarán actividades complementarias como Grupos de Interaprendizaje (GIA) y el modelado; y finalmente, se realiza las recomendaciones de las visitas y conversar sobre los avances en la elaboración del PDP (Minedu, 2016b).

Las actividades realizadas durante la fase son (Minedu, 2016b, p.4):

- Se reúne con el novel para organizar las acciones del día.
- Aplica la ficha de uso de materiales del Programa.
- Realiza reuniones de reflexión sobre la práctica.
- Registra impresiones de la visita al novel en su cuaderno de campo.
- Desarrolla modelado de clases o GIA.
- Realiza orientaciones para la construcción del PDP.

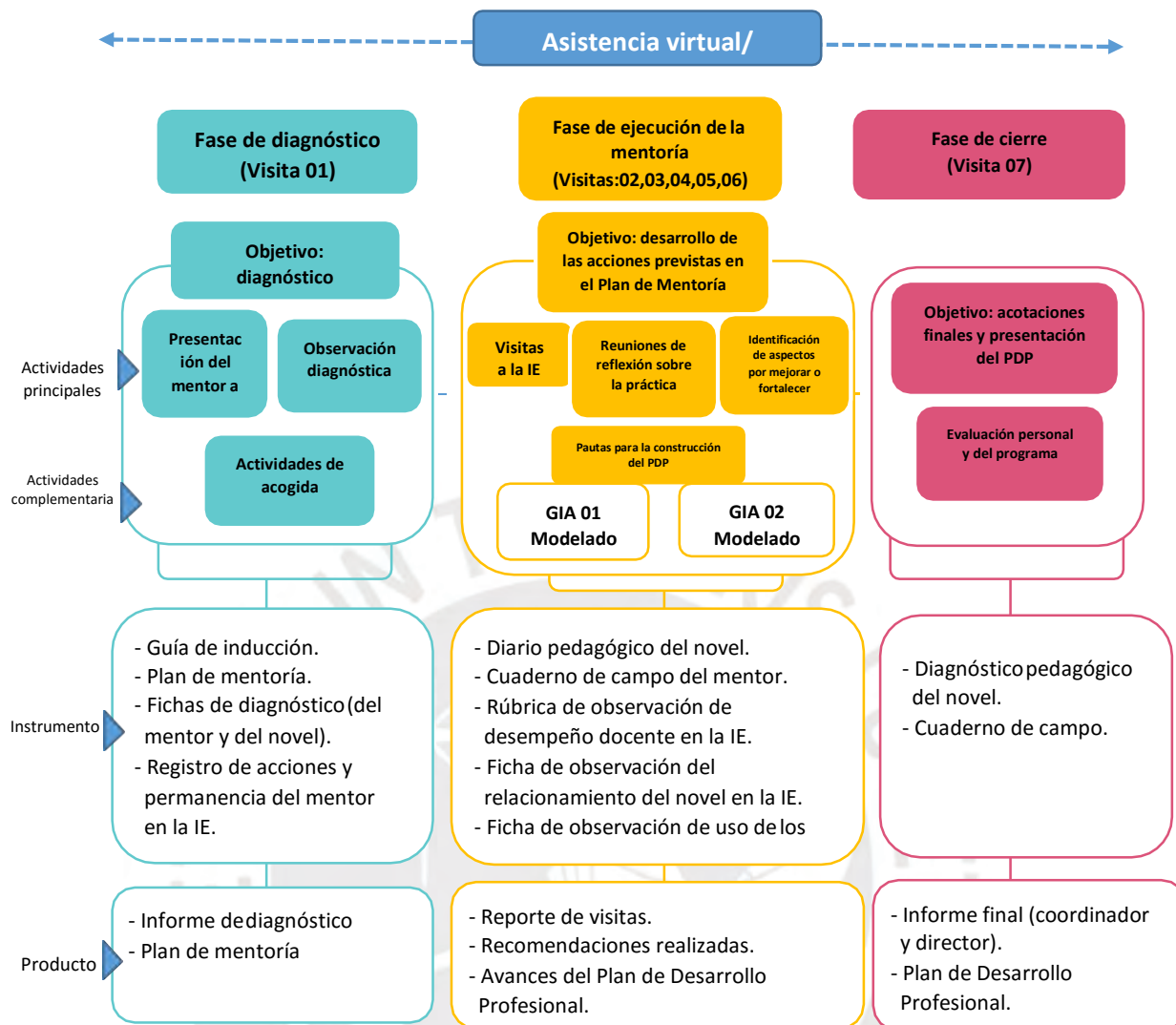
**Fase de cierre.** Comprende la última visita del docente mentor y esta fase se socializa el informe de la mentoría y se presenta el Plan de Desarrollo Profesional (Minedu, 2016a).

Las actividades realizadas en esta fase son las siguientes, de acuerdo al guía del Programa de Inducción (Minedu, 2016a, p.34-35):

- El docente novel socializa su Plan de Desarrollo Profesional culminado con su director y su docente mentor.
- El docente novel entrega su Plan de Desarrollo Profesional y se compromete en su cumplimiento mediante una “acta de compromiso”.

En el siguiente gráfico se muestra un resumen del ciclo de mentoría del Programa de Inducción Docente que señala las actividades e instrumentos utilizados en cada fase del ciclo de mentoría (Figura 2).

Figura 2. Ciclo de mentoría



Tomada de "Guía del programa de inducción docente". Minedu, 2016a, p.17.

## 2.9. ACTIVIDADES Y RECURSOS COMPLEMENTARIOS

Las actividades en el Programa de Inducción Docente son las visitas realizadas por el profesor mentor a la escuela, al aula y la comunidad donde el docente novel participa (Minedu, 2016a). Además, se dispone de una plataforma virtual que complementa a la mentoría y proporciona los recursos, herramientas, asesorías en línea, y socialización de experiencias entre los profesores noveles (Minedu, 2016a).

Las actividades realizadas y los recursos utilizados en el Programa de Inducción (Minedu, 2016a) son las siguientes:

### **29.1. Auto observación y observación del desempeño**

Esta actividad permite reflexionar sobre su propio desempeño en el ejercicio de la práctica docente (Marcelo, 2008). La guía del Programa de Inducción (Minedu, 2016a, p.18) señala sobre esta estrategia que “permite registrar el desempeño del novel en el aula y en la institución educativa a partir del uso del cuaderno de campo (novel) y la aplicación de la rúbrica de observación del desempeño (mentor)”. Así, el objetivo de esta actividad es recoger información que permita luego reflexionar sobre la práctica docente (Minedu, 2016a).

### **29.2. Reuniones de reflexión sobre la práctica**

En esta actividad interactúa el profesor mentor y el profesor novel, y a veces, participa el director de la escuela, durante el proceso de mentoría y esta actividad puede durar entre 1 y dos horas (Minedu, 2016a). La guía de Inducción Docente (Minedu, 2016a, p.19) señala que “esta estrategia permite el análisis de los aspectos pedagógicos, la familiaridad con los aspectos legales y principios profesionales, así como el análisis de situaciones propias del proceso de inserción a la Institución Educativa”. Para ello, se utiliza instrumentos como el cuaderno diario del docente novel, el cuaderno de campo del mentor, recursos como textos o materiales desarrollados en clases (Minedu, 2016a). Por tanto, el propósito de estas reuniones es analizar el quehacer pedagógico del docente novel y el contexto donde desarrolla su labor.

### **29.3. Trabajo o clase compartida: modelado**

El modelado es una estrategia utilizada por el mentor para detectar puntos críticos de la práctica docente en una sesión de clase y su posterior retroalimentación para incorporar mejoras (Minedu, 2016a). En ese sentido, la guía del Programa de Inducción señala lo siguiente:

Es una estrategia para la observación, el análisis-reflexión-acción compartida y la construcción de conocimiento en la acción. Mentor y novel establecen un trabajo fundamentado en la construcción compartida de experiencias de enseñanza-aprendizaje en las que se combina la experticia del mentor y las nuevas propuestas del novel. La clase compartida permite que, el mentor y el novel, detecten situaciones que se presentan en la clase para un proceso de planificación conjunta a partir de las mejoras que se puedan incorporar. (Minedu, 2016a, p.20).

El propósito de esta estrategia es el análisis de distintas situaciones que se presenta en el desarrollo de una sesión de clase. Asimismo, para el apoyo de esta

estrategia se puede utilizar videos sobre la ejecución de una clase o la participación de un profesor para que sea observado por los profesores noveles (Minedu, 2016a).

#### **294. Grupo de interaprendizaje con docentes (GIA)**

La guía del Programa de Inducción Docente (Minedu, 2016a, p.21) señala que la GIA “consiste en confrontar el análisis de la práctica entre docentes con sentido crítico e innovador. Los docentes noveles se reúnen en grupos de hasta doce, para dialogar sobre sus problemáticas, posibilidades e innovaciones realizadas”. En ese sentido, esta actividad permite al docente novel conocer diversas soluciones ante los problemas que se le presentan en su contexto escolar mediante la exposición de experiencias y temas de interés para los docentes noveles (Minedu, 2016a).

#### **295. Asistencia virtual a los mentores y noveles**

La asistencia virtual es un recurso brindado en el Programa de Inducción para reforzar los aprendizajes del docente novel y del mentor (Minedu, 2016a). Así, la guía del Programa de Inducción señala lo siguiente sobre la asistencia virtual a los mentores y noveles del Programa:

El asesoramiento y tutoría en línea es una forma de acompañamiento pedagógico desde los recursos digitales, gracias a ello se facilita los aprendizajes y espacios de análisis y debate. Los recursos y aplicaciones del Entorno Virtual de Aprendizaje (EVA) facilitan la interacción y el diálogo constante de los actores del Programa de Inducción Docente (Minedu, 2016a, p.23).

Estas actividades se realizan en una plataforma virtual que cuenta con aplicativos, aulas virtuales, foros y chats, y permiten la creación de comunidades de interaprendizaje para docentes noveles y mentores (Minedu, 2016a).

#### **296. Repositorio de materiales y recursos en línea**

Este repositorio virtual contiene documentos, videos, publicaciones y materiales para complementar el proceso de formación de los mentores (Minedu, 2016a).

#### **297. Elaboración del plan de desarrollo profesional docente**

Es una de las actividades que se realiza el docente novel durante el programa generando como producto el Plan de Desarrollo Profesional (PDP) del docente novel (Minedu, 2016a). El docente mentor acompaña en la elaboración del plan en base a una estructura establecida; y para la construcción del plan, el mentor realiza un diagnóstico al docente novel para identificar sus necesidades y el docente novel realizará un autodiagnóstico de sus necesidades (Minedu, 2016a).

Confrontando los resultados, permitirá al docente novel con la ayuda del mentor elaborar las acciones de mejora a partir de los puntos críticos establecidos en el PDP (Minedu, 2016a). Finalmente, se realiza la socialización del PDP en la última visita del profesor mentor con la presencia del director de la escuela; y en ese momento, el profesor novel asume el compromiso de emprender las acciones de mejora prevista en su PDP para mejorar su desempeño profesional (Minedu, 2016a).

Por otro lado, tal como señala en la guía del Programa de Inducción una vez culminado el Programa de Inducción, el director de la escuela tiene un rol importante en el seguimiento y monitoreo del PDP:

En su rol de líder pedagógico asumirá el compromiso de acompañar a su docente novel, generando espacios para la reflexión, motivando a la consecución de las metas trazadas y apreciando los resultados de mejora que el profesor novel vaya alcanzando. Esta actividad no tiene carácter evaluativo ni fines de calificación del desempeño, es solo parte del acompañamiento formativo hacia el docente (Minedu, 2016a, p.29).

En ese sentido, el director desempeña un papel importante cuando culmine el Programa de Inducción Docente, debido que debe acompañar al docente novel en la ejecución del PDP y en el logro de las metas establecidas en su plan (Minedu, 2016a). Por lo cual, debe brindar las facilidades y recursos que estén a su alcance para que su acompañamiento sea efectivo.

La ejecución del PDP tiene una duración de dos años y es de responsabilidad del docente novel, y se apoyará del diario pedagógico para escribir los logros alcanzados y resultados de los objetivos establecidos en su PDP (Minedu, 2016a). Esta actividad es beneficiosa para el docente novel debido que:

La consolidación de las acciones de mejora en su plan permitirá al docente novel lograr gradualmente independencia, seguridad y compromiso en la toma de decisiones profesionales, así como una participación activa, reflexiva, crítica y autocrítica del ejercicio de la profesión. Ello significa que el profesor novel será sujeto de su desarrollo profesional (Minedu, 2016a, p.35).

Por lo tanto, el Plan de Desarrollo Profesional es beneficiosa si se realiza las acciones necesarias para su cumplimiento, y no se convierta en un documento formal que solo exprese aspiraciones del docente novel (Minedu, 2016a).

Así, la guía del Programa de Inducción (Minedu, 2016a, p.29) señala que la elaboración del Plan de Desarrollo Profesional le permitirá al profesor novel:

- Asumir el compromiso y responsabilidad de su formación para su desarrollo profesional.
- Identificar sus fortalezas y debilidades a partir del autodiagnóstico.
- Establecer metas a corto y mediano plazo y de las acciones a realizar para su desarrollo profesional.
- Desarrollar el liderazgo del docente novel en los distintos escenarios como en el aula, la escuela y la comunidad, y fomentar en ser un profesional autónomo e innovador.
- Permitir un mayor compromiso en las actividades y proyectos de la escuela y fomentar su pertenencia a la misma.

## **2.10. MATERIALES PEDAGÓGICOS UTILIZADOS EN EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN**

De acuerdo con la norma técnica de que establece la implementación del Programa de Inducción, se señala los siguientes materiales pedagógicos utilizados en el Programa (Minedu, 2016b, p.6):

- Guía de inducción: Es el documento que describe los procesos y materiales generales empleados durante el Programa.
- Módulos de unidades temáticas y Ficha técnica de uso: Documento de formación para ser empleado durante el ciclo de mentoría que contiene el desarrollo de los temas pedagógicos más importantes basado en los componentes del programa.
- Diario pedagógico del novel y Ficha técnica: Material diseñado para el auto registro y análisis de información del docente novel sobre los diversos aspectos de reflexión de su práctica pedagógica e inserción en la Institución Educativa.
- Cuaderno de campo del mentor: Documento de uso obligatorio, empleado por el mentor para registrar la información producto de las visitas de mentoría.
- Videos informativos: Buscan sensibilizar y dar a conocer los aspectos más importantes del programa, sus componentes y las funciones del mentor, entre otros.

## **2.11. IMPORTANCIA DE LA PERCEPCIÓN DOCENTE SOBRE EL PROGRAMA DE INDUCCIÓN DOCENTE**

Algunos de los propósitos que busca el Programa de Inducción Docente son la mejora de la práctica docente y el desarrollo profesional de los docentes noveles. Sin embargo, se debe tener presente que la práctica docente y desarrollo profesional del docente implica interpretaciones que hacen sobre su realidad o la experiencia vivida; por lo cual, las percepciones son importantes porque se relaciona con las decisiones personales y la forma de actuar del sujeto (Robbins, 1998).

En el presente estudio, la definición de las percepciones es la base de la investigación. Por ello, se toma la definición de Robbins y Judge (2009, p.139) que señala “la percepción es el proceso por el que los individuos organizan e interpretan las impresiones de sus sentidos con el objeto de asignar significado a su entorno”. Del mismo modo, la percepción es el significado que resulta de “la manera en que el cerebro organiza la información que proviene de los sentidos” (Papalia & Wendkos, 1997, p.99). En ese sentido, las percepciones permitirán realizar la interpretación del mundo exterior a través de los sentidos. Además, las percepciones cambian cuando adquieren nuevos conocimientos y orientan el comportamiento de las personas.

En ese sentido, las personas interpretan su realidad a través de sus percepciones, y estas percepciones son reforzadas por las experiencias vividas (Robbins,1998). Sin embargo, las percepciones sobre un mismo fenómeno son diferentes de acuerdo con la interpretación de cada persona (Robbins & Judge, 2009). Para Robbins (1998, p.91) señala que “la interpretación está influida en gran medida por las características personales...Entre las características personales más relevantes que afectan la percepción están las actitudes, las motivaciones, los intereses, las experiencias pasadas y las expectativas”. Por tanto, las percepciones son subjetivas debido que varía por las características personales de los sujetos. Así, las percepciones de las docentes noveles son diferentes de acuerdo con la interpretación de la información recibida de los eventos y actividades realizadas en el Programa de Inducción Docente.

En la segunda parte de la investigación se desarrolla el diseño metodológico utilizado para la presente investigación, y posteriormente, se presenta el análisis de los resultados encontrados y la elaboración de las conclusiones.

**SEGUNDA PARTE: DISEÑO METODOLÓGICO Y RESULTADOS DE  
LA INVESTIGACIÓN**



## **CAPÍTULO I**

### **DISEÑO METODOLÓGICO**

En este capítulo se presenta el diseño metodológico detallando cada uno de los pasos del proceso de investigación tales como el enfoque metodológico, el tipo y nivel de investigación, los objetivos de la investigación, las categorías de estudio, el método de la investigación, la descripción del caso de estudio, la técnica e instrumentos utilizados para el recojo de información, la validación de los instrumentos, procedimientos para asegurar la ética de la investigación y, finalmente, la técnica y el proceso de análisis de la información.

La investigación responde la siguiente pregunta: ¿Cuáles son las percepciones de los docentes noveles del nivel Inicial de la UGEL 05 sobre el primer Programa de Inducción Docente ejecutado en la Educación Básica Regular 2016? El interés por investigar este problema es la relevancia de indagar y explorar las percepciones de los principales actores del programa, los docentes noveles, desde su experiencia de inducción docente. Cabe resaltar que es la primera experiencia peruana de inducción docente en la Educación Básica Regular; por lo cual, esta investigación se centra a un caso específico que puede brindar aportes para mejorar las siguientes versiones del Programa de Inducción Docente que se realicen por el Ministerio de Educación, con la finalidad de lograr el desarrollo profesional del docente con lo cual elevará la calidad educativa de la enseñanza pública.

Este estudio constituye un aporte a la línea de investigación de formación y desarrollo profesional en el campo educativo y puede ser utilizado para futuras investigaciones sobre el tema de inducción docente en la Educación Básica Regular.

## **1.1. ENFOQUE METODOLÓGICO, TIPO Y NIVEL**

Para responder al problema de investigación y conseguir los objetivos planteados, se sustenta el estudio desde un enfoque cualitativo, a fin de comprender la parte subjetiva de los docentes noveles desde los significados de sus opiniones, experiencias y valoraciones sobre el Programa de Inducción Docente (Valles, 1997). Por ello, permite describir y comprender un fenómeno, el Programa de Inducción Docente, desde las percepciones de los participantes (McMillan & Schumacher, 2005).

En ese sentido, la investigación cualitativa permite analizar casos específicos desde las expresiones de los sujetos en su contexto local (Flick, 2004). Del mismo modo, este enfoque se define por “la comprensión de un hecho particular desde los significados de los sujetos implicados” (Bisquerra, 2004, p.276). Por lo tanto, el enfoque cualitativo permitirá comprender las experiencias, necesidades y expectativas desde las percepciones de los docentes noveles que participaron en el Programa de Inducción Docente.

Asimismo, la investigación es de tipo empírica debido a que se basa en observar, conocer sus propiedades y acumular información para el análisis de su significado (Sandín, 2003). Por lo tanto, el presente estudio se enfoca en las percepciones de los profesores noveles y busca recoger información de los docentes en su contexto.

El nivel de la investigación es descriptivo porque busca describe las características de un fenómeno, en este caso, recabar información sobre el Programa de Inducción Docente 2016. Al respecto, Bernal (2006, p. 58) nos dice que “la investigación descriptiva hace posible seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio, la descripción detallada de las partes, categorías o clases de dicho objeto”. Asimismo, para Niño (2011, p.34) “la investigación descriptiva tiene como propósito de describir la realidad del objeto de estudio, sus partes, sus categorías, con el fin de esclarecer una verdad”. Así, el nivel de la investigación brindará elementos para interpretar a partir de información detallada sobre las situaciones observadas de los sujetos, contextos y situaciones que se manifiestan.

## **1.2. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

La presente investigación tiene un objetivo general y los objetivos específicos que se detallan a continuación.

Objetivo general: Analizar las percepciones de las docentes noveles del nivel Inicial de la UGEL 05 sobre el primer programa de inducción docente ejecutado en la Educación Básica Regular 2016.

Objetivos específicos:

- Identificar la experiencia de inducción docente desde las percepciones de las profesoras noveles.
- Identificar las necesidades y expectativas desde las percepciones de las profesoras noveles que participaron en el programa de inducción docente 2016.

### 1.3. CATEGORÍAS DE ESTUDIO

La presente investigación se organizó en categorías y subcategorías sobre las percepciones de las profesoras noveles del nivel inicial sobre el Primer Programa de Inducción Docente ejecutado en el año 2016. Los objetivos específicos han permitido delimitar en tres categorías generales que surgieron determinadas subcategorías preliminares del estudio obtenidas de la revisión bibliográfica. La siguiente tabla proporciona una clara observación de las categorías y subcategorías preliminares del estudio.

Tabla 1. Categorías y Subcategorías Preliminares

<b>Categorías</b>	<b>Sub categorías preliminares</b>
Experiencia de inducción docente	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Interacción con el mentor.</li> <li>- Aprendizajes logrados.</li> <li>- Características del PID: finalidad, objetivos y ciclo de mentoría.</li> </ul>
Necesidades de los docentes noveles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Necesidades sobre sus aprendizajes.</li> <li>- Necesidades sobre la mentoría</li> </ul>
Expectativas de los docentes noveles	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Expectativas sobre sus aprendizajes.</li> <li>- Expectativas sobre la mentoría.</li> <li>- Expectativas sobre el director</li> </ul>

Elaboración propia

Las subcategorías preliminares fueron utilizadas en una primera etapa para la elaboración del instrumento, en este caso, una entrevista semiestructurada previa con preguntas abiertas con la finalidad de obtener una aproximación general de las categorías y subcategorías preliminares. Asimismo, de los resultados de las entrevistas emergieron nuevas subcategorías desde las percepciones de los

docentes noveles que participaron en el Programa de Inducción Docente. Bisquerra (2004, p.284) señala que “la investigación cualitativa implica que el diseño de investigación se caracterice por ser flexible, cíclico y emergente; es decir, emerge de tal forma que es capaz de adaptarse y evolucionar a medida que se va generando conocimiento sobre la realidad estudiada”.

La entrevista semiestructurada previa se validó a modo de piloto, la cual se aplicó a sujetos con similares condiciones a la muestra del caso de estudio. En ese sentido, se realizó entrevistas a docentes noveles de primer y segundo grado de educación primaria que trabajan en los mismos colegios de la muestra seleccionada y que participaron en el Programa de Inducción Docente del 2016.

A partir de la información recogida para la validación del instrumento, la revisión bibliográfica y el análisis de la información surgieron nuevas subcategorías. Por lo tanto, las subcategorías preliminares se modificaron desde el análisis de la información recogida. En la siguiente tabla muestra las subcategorías que fueron consideradas para la elaboración de los instrumentos y el análisis de la información del presente estudio.

Tabla 2. Categorías de Investigación

<b>Categorías</b>	<b>Definición operacional</b>	<b>Sub categorías</b>
Experiencia de inducción docente.	Las experiencias son las vivencias de un hecho en la vida diaria que le dan forma a la construcción del sujeto. Los sucesos se generan en la práctica cotidiana, llegan a ser significativos cuando se reflexionan, se les da un uso o se les dota de significado.	Características del PID: finalidad, objetivos y ciclo de mentoría. Mentoría: Aprendizajes logrados desde los componentes del Programa de Inducción: - componente pedagógico, - componente cultura escolar - componente identidad y valores Plan de Desarrollo Profesional
Necesidades de los docentes noveles.	La carencia de algo que se considera necesaria y la identificación de carencias en sujetos encaminada hacia el cambio y la mejora (Real Academia Española).	Mentoría, Materiales y recursos pedagógicos. Contenidos del programa. Actividades de soporte (GIAS) Duración del programa
Expectativas de los docentes noveles.	Aquello que un grupo determinado de personas (docentes noveles) esperaba sobre el programa de inducción docente.	Sobre la mentoría Sobre los materiales y recursos pedagógicos. Sobre los contenidos del programa.

Elaboración propia

#### **1.4. MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN**

El método de la investigación es el estudio de casos, que permite acercarse a un fenómeno en particular mediante un estudio profundo que constituye un caso. Como indica Stake (1999, p.11), el estudio de casos es “el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias importantes”. En ese sentido, Yin (2009, p.29) señala que “the case also can be some event or entity other than a single individual. Case studies have been done about decisions, programs, the implementation process, and organizational change”<sup>3</sup>.

Este método fue escogido porque es considerado como el adecuado para la investigación. Para Yin (2009, p.11) “the case study is preferred in examining contemporary events, but when the relevant behaviors cannot be manipulated”<sup>4</sup>. Por este motivo, el método permite conocer y comprender las percepciones de las profesoras noveles del nivel inicial de la UGEL 05 que participaron en el Programa de Inducción Docente 2016.

La presente investigación se enfoca en un estudio de caso único pues el objeto de estudio se concentra en una unidad de análisis (Stake, 1999). Por consiguiente, la unidad de análisis de este caso único son las docentes noveles de educación inicial de la UGEL 05 que participaron en el Programa de Inducción Docente ejecutado en el 2016. Por lo cual, permite tener una comprensión profunda a través de sus opiniones, experiencias sobre su participación en el Programa de Inducción Docente.

#### **1.5. DESCRIPCIÓN DEL CASO**

El caso, en la presente investigación lo constituyen las docentes noveles del nivel de inicial de 3, 4 y 5 años de las IE públicas de la UGEL 05 de Lima Metropolitana que participaron en el Programa de Inducción Docente ejecutado en la Educación Básica Regular 2016.

El Programa de Inducción Docente se ejecutó a nivel nacional en los niveles de Inicial, Primaria y Secundaria. El total de docentes noveles a nivel nacional que

---

<sup>3</sup> Traducción libre en castellano:

El caso también puede ser algún evento o entidad que no sea un solo individuo. Se han realizado estudios de casos sobre decisiones, programas, proceso de implementación y cambio organizacional.

<sup>4</sup> Traducción libre en castellano:

El estudio de caso se prefiere en el examen de los acontecimientos contemporáneos, pero cuando los comportamientos relevantes no pueden ser manipulados.

participaron en el Programa fueron de 1404 y en Lima Metropolitana, fueron un total de 415 docentes noveles participantes en los tres niveles de Educación Básica Regular (Minedu, 2016b).

Para el caso de estudio, la elección de las docentes noveles del nivel inicial obedece a su importante labor en la formación del estudiante ya que la educación inicial es una etapa de gran relevancia en el desarrollo biológico, afectivo, cognitivo y social de la persona y funda las bases para el desarrollo de las competencias de los estudiantes para los siguientes niveles (Minedu, 2016c). Por lo tanto, resulta prioritario el fortalecimiento de las competencias profesionales de las docentes del nivel inicial a través del programa de inducción docente.

Asimismo, se eligió a las docentes de la UGEL 05 por el principio de conveniencia debido que la elección del lugar facilita la realización de la investigación. Al respecto, Sandoval (2002, p.137) señala “la conveniencia de la elección del lugar que facilite la labor de registro, y permite al investigador posicionarse socialmente dentro del grupo que busca analizar con el fin de obtener una comprensión clara de la realidad que está estudiando”. En ese sentido, la jurisdicción de la UGEL 05 ofreció las facilidades al investigador en la realización del trabajo de campo, conformado por 14 docentes noveles, a cargo de seis mentores.

A continuación, se les informó sobre la investigación a las catorce docentes noveles y los que aceptaron, formaron parte del estudio, de acuerdo con el criterio de “las consideraciones pragmáticas” o “recursos disponibles” (Valles, 1997, p.91). En ese sentido, diez docentes noveles del nivel inicial aceptaron participar el estudio, y son representativas a los seis mentores tal como se indica en la siguiente Tabla.

Tabla 3. Total de docentes noveles y docentes noveles participantes en el estudio asignado por mentor

<b>Mentor</b>	<b>Total de docentes noveles del nivel inicial de la ugel 05</b>	<b>Docentes noveles del nivel inicial que participaron en el estudio</b>
Mentor 1	3 docentes noveles	2 docentes noveles
Mentor 2	3 docentes noveles	2 docentes noveles
Mentor 3	1 docente novel	1 docente novel
Mentor 4	1 docente novel	1 docente novel
Mentor 5	1 docente novel	1 docente novel
Mentor 6	5 docentes noveles	3 docentes noveles
<b>TOTAL</b>	<b>14 docentes noveles</b>	<b>10 docentes noveles</b>

Elaboración propia

En el presente caso de estudio se cumple con el criterio de viabilidad, pues se ha contado con los recursos disponibles para realizar el estudio. Además, la recolección de la información se desarrolló en una semana realizando visitas a las instituciones educativas y domicilios de las docentes noveles participantes del caso de estudio.

En relación con la accesibilidad, el caso corresponde al 71 % del total de las docentes noveles de educación inicial de la UGEL 05 que participaron en el Programa de Inducción Docente realizado en el año 2016, y se aseguró la participación de un docente novel por mentor.

Las docentes noveles expresaron su disposición de participar en la presente investigación. Por lo cual, existieron las facilidades para la recolección de la información y aplicación de instrumento tanto en las Instituciones Educativas donde laboran las docentes noveles o en sus viviendas según la disponibilidad de horarios y el tiempo asignado para la aplicación del instrumento.

## **1.6. TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOJO DE INFORMACIÓN**

De acuerdo con los objetivos específicos planteados y para responder a la pregunta de la investigación, se realizó el recojo de la información, mediante la aplicación de la técnica de la entrevista, primero de tipo semiestructurada y, luego, sobre esos datos, la entrevista a profundidad. Esto se debe al método de la investigación que es un estudio de caso, lo cual implica un estudio profundo en el fenómeno estudiado como son las percepciones de las docentes noveles de la UGEL

05 que participaron en el Programa de Inducción Docente. La presente tabla detalla los instrumentos utilizados para la recolección de la información.

Tabla 4. Técnicas e Instrumentos para la Recolección de la Información

Técnica	Instrumentos
Entrevista semiestructurada	Guión de entrevista semiestructurada
Entrevista a profundidad	Guión de entrevista a profundidad

Elaboración propia

### 1.6.1. La entrevista

Para la recolección de la información sobre las percepciones de las profesoras noveles del nivel inicial sobre el Programa de Inducción Docente, se utilizó la entrevista como técnica de recojo de información. La entrevista se define como “a conversation between interviewer and interviewee with a purpose”<sup>5</sup> (Jong & Jung, 2015, p.30). Asimismo, la entrevista tiene como objetivo “acceder a la perspectiva del sujeto estudiado: comprender sus categorías mentales, sus interpretaciones, sus percepciones y sus sentimientos, los motivos de sus actos” (Corbetta, 2003, p.368). Así, la entrevista permitió comprender las experiencias, necesidades y expectativas de las docentes noveles del nivel de inicial de la UGEL 05 respecto al Programa de Inducción Docente que participaron en el año 2016. A partir de la conversación con cada entrevistado, se ha tenido conocimiento y comprensión de sus percepciones en sus propias palabras e interpretaciones sobre fenómeno estudiado.

**La entrevista semiestructurada.** La primera entrevista que se aplicó fue semiestructura para el recojo de la información. Al respecto, Añorve (1991, p.33) señala que la entrevista semiestructurada brinda “la posibilidad de reformular preguntas y de profundizar en el tema al combinar las alternativas de respuesta abierta y cerrada; normalmente se trabaja con una guía de la que se pretende respetar en lo posible orden y fraseo de preguntas”. En ese sentido, la flexibilidad y la direccionalidad en el planteamiento de las preguntas acordes con las categorías y subcategorías de estudio, nos permitió recoger las percepciones de las docentes

<sup>5</sup> Traducción libre al castellano:

Una conversación entre el entrevistador y entrevistado con un propósito.

noveles sobre su experiencia, necesidades y expectativas con respecto al Programa de Inducción Docente realizado en el año 2016.

El instrumento que corresponde con esta técnica es el guion de entrevista, que permite un orden y una secuencia de las preguntas a realizar. Para la aplicación de esta técnica, el guión contiene una secuencia de 12 preguntas abiertas validadas y organizadas de acuerdo a las categorías y subcategorías de estudio (ver el Apéndice 1).

**La entrevista a profundidad.** La entrevista en profundidad es “a one-to-one method of data collection that involves an interviewer and an interviewee discussing specific topics in depth”<sup>6</sup> (Hennink, Hutter & Bailey, 2011, p.109). En ese sentido, Rodríguez, Gil & García (1996, p.168) señala que este tipo de entrevistas no está sujeta “a una estructura formalizada de antemano [...] Se focaliza el interrogatorio hacia cuestiones más precisas, que implica varias entrevistas para ello”. En ese sentido, este instrumento nos permitió dar a conocer las creencias, percepciones de los sujetos entrevistados.

Esta técnica se aplicó a los docentes seleccionados como “informantes- clave” que son “considerados significativos porque destacan su conocimiento en profundidad del contexto estudiado” (Rodríguez, Gil, & García, 1996, p.136). Por tanto, se ha realizado la entrevista a profundidad a determinados docentes noveles que brindaron información relevante sobre sus experiencias, necesidades y expectativas sobre el Programa de Inducción en la entrevista semiestructurada.

El instrumento que corresponde con esta técnica es el guion de entrevista, que permitió un orden y una secuencia de las preguntas a realizar. Para la aplicación de esta técnica, el guion contiene una secuencia de 4 preguntas abiertas validadas y organizadas de acuerdo a las categorías y subcategorías de estudio (ver el Apéndice 2).

### **1.6.2. Validación de Instrumento**

La validación es una etapa importante para perfeccionar el instrumento, con el fin de obtener la información requerida de acuerdo con los objetivos específicos de la investigación. El proceso de validación permitió establecer mayor coherencia, pertinencia y claridad en la matriz y en el protocolo de entrevista.

---

<sup>6</sup> Traducción libre al castellano:

Un método uno-a-uno de recolección de datos que involucra a un entrevistador y un entrevistado que discuten temas específicos en profundidad.

Los instrumentos diseñados (los guiones de la entrevista semiestructurada y de la entrevista a profundidad) para este estudio fue validado a través de dos procedimientos, el primero fue por “el especialista del Programa” y la segunda el “juicio de expertos”. Explicaremos a continuación estos dos procesos:

1. Validación del especialista del Programa. Para la validación del instrumento (guión de la entrevista semiestructurada) se solicitó la opinión de la Mg. Carmen Maribel Martínez Barrientos, responsable de Asistencia Técnico- Pedagógica de Acciones Formativas de la Dirección de Formación Docente en Servicio del Minedu, a quien se le envió vía correo electrónico el instrumento (diseño y guion de la entrevista) acompañado de la matriz de consistencia y la carta para su validación.

En la evaluación se solicitaba juzgar la coherencia de los ítems de la entrevista para la recolección de información. Además, se solicitó juzgar la suficiencia, en otras palabras, si en los ítems posee las características necesarias para el recojo de información, y la claridad, es que los ítems son claros y comprensibles. Las recomendaciones fueron que las preguntas deben ser contrastadas con los fines del PID. Asimismo, sugirió en agregar una pregunta sobre el conocimiento que el Programa de Inducción Docente le ofrecía, y replanteamiento de algunas preguntas.

2. Validación de expertos. Los instrumentos (guion de la entrevista semiestructurada y de la entrevista de profundidad) fueron validados por dos especialistas en temas de investigación, docentes del Departamento Académico de Educación de la Pucp, la Mg. Diana Revilla Figueroa y la Mg. Patricia Escobar Cáceres. Los expertos pronunciaron su opinión acerca de la claridad, suficiencia y coherencia de las preguntas. Para lograr aquello, se les enviaron la matriz de consistencia de la investigación; los guiones de las entrevistas o denominados también protocolos de entrevista; y un formato en el cual expresen sus sugerencias, acompañado de una carta formal.

Los aportes de las especialistas motivaron el replanteamiento de las preguntas, en el sentido, que exista una mayor claridad para el entrevistado permitiéndole comprender el sentido de la pregunta para brindar una respuesta.

## 1.7. PROCEDIMIENTO PARA ASEGURAR LA ÉTICA DE LA INVESTIGACIÓN

Para Berg (2007, p.53) “researchers must ensure the rights, privacy and welfare of the people and communities that form the focus of their studies”<sup>7</sup>. Por ello, en la investigación social se debe buscar “el consentimiento informado para participar en el estudio, la confidencialidad de los sujetos, las consecuencias de la participación en el proyecto de investigación” (Kvale, 2011, p.52).

En la presente investigación se realizó el protocolo del consentimiento informado con las docentes noveles participantes debido que involucra su disposición a participar voluntariamente en el estudio. El consentimiento informado consiste en una carta que explica el objetivo de la investigación, las condiciones de la entrevista, y la confidencialidad de los datos y la utilidad que se le dará a la investigación (ver el Apéndice 3). El recojo de información inicia con el consentimiento y firma del participante aceptando las condiciones señaladas en el protocolo.

El procedimiento inicia con la autorización de los directores de las escuelas donde laboran las profesoras noveles. La primera visita a las docentes consistió en explicar los objetivos de la investigación y pedir su colaboración para la aplicación del instrumento de la entrevista. Además, las docentes noveles fueron informadas que la entrevista sería grabada, para que se realice las transcripciones de sus opiniones tal cual como lo expresaron. La información recopilada es estrictamente confidencial y no se podrá usar para otro propósito que no esté determinado en el estudio. Finalmente, se acordaron fecha de realización de la entrevista según disponibilidad de tiempo de cada docente novel.

En la fecha programada de la entrevista, las docentes participantes expresaron su consentimiento mediante la firma de aceptación de las condiciones señaladas, y la firma del investigador que se compromete a entregar una copia de dicho formulario y a proporcionar información sobre los resultados de la investigación.

---

<sup>7</sup>Traducción libre al castellano:

Los investigadores deben garantizar los derechos, la privacidad y el bienestar de las personas y comunidades que forman el centro de sus estudios.

## 1.8. PROCEDIMIENTO PARA PROCESAR Y ORGANIZAR LA INFORMACIÓN RECOGIDA

Las entrevistas programadas se realizaron durante dos semanas, tomando en cuenta su disponibilidad de tiempo de cada docente novel. Durante el proceso, las docentes noveles manifestaron disposición en colaborar con el estudio. Luego, se procedió a la transcripción de cada una de las entrevistas realizadas. Los audios fueron transcritos de manera responsable. Este procedimiento ha generado un texto, y a partir de ella, se elaboró un documento detallado con las opiniones de los informantes.

Así, cada entrevista realizada ha producido abundante información sobre las categorías y subcategorías de estudio. Según Hernández, Fernández y Baptista (2014), la recolección y análisis de información se realiza al mismo tiempo debido a la abundancia de los datos recogidos, y por lo cual, deben estar organizados para un fácil acceso de la información recopilada durante el proceso de análisis. Por lo tanto, se ha realizado un llenado de matrices para las entrevistas semiestructuradas y de profundidad. Las matrices por cada categoría y subcategoría de investigación para las entrevistas semiestructuradas se encuentran en el Apéndice 4, y las matrices por cada categoría y subcategoría de investigación para las entrevistas a profundidad se pueden ver en el Apéndice 5.

Asimismo, para facilitar la identificación y análisis de la información de las matrices se procedió la codificación por orden de informante y el ítem de la pregunta del guion de entrevista semiestructurada. Tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 5. Codificación de citas por orden de informante y orden del ítem de pregunta

ID del informante	N° de orden del ítem de pregunta	Ejemplo
D1	p1	(D1,p1)
D2	p2	(D2,p2)

Elaboración propia

Del mismo modo, en el caso de sub-preguntas en el ítem de pregunta se procedió de manera similar, y que se presentaba mayormente en la entrevista a profundidad. Tal como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 6. Codificación de citas por orden de informante y orden del ítem de pregunta y orden de subpregunta en entrevista a profundidad

ID del informante	N° de orden del ítem de pregunta	N° de orden de subpregunta	Ejemplo
D1	p2	A	(D1,p1a)
D2	p3	B	(D2,p2b)

Elaboración propia

Asimismo, para diferenciar la cita textual de una entrevista a profundidad, se colocaba a continuación de la codificación la etiqueta de [Entrevista a profundidad]. Las matrices de categorías y subcategorías de investigación ayudaron a identificar las interacciones de las dimensiones y patrones de las categorías de estudio (Miles & Huberman, 1994). Además, el llenado de matrices ha permitido la identificación de conceptos, propiedades y dimensiones por cada subcategoría de estudios. Para Strauss y Corbin (2002, p.110) el proceso realizado se le llama codificación abierta, y lo define como “el proceso analítico por medio del cual se identifican los conceptos y se descubren en los datos sus propiedades y dimensiones”. Para ello, se procedió codificar las percepciones de las docentes noveles de acuerdo con las analogías, frases y conceptos, posteriormente relacionando con la categoría, facilitó la selección e identificación de los patrones existentes.

Este proceso de análisis ha implicado la revisión continua de la data con la finalidad de reconocer los patrones, utilizando las anotaciones y memos. Para Miles y Huberman (1994) los memos es una herramienta muy usada para identificar ideas importantes respecto a la información. Así, los memos facilitaron el proceso de análisis de datos, y que fue realizada de forma inductiva y deductiva. En ese sentido, las matrices de categorías y subcategorías de las entrevistas semiestructurada y a profundidad se han identificado ideas principales (ver los Apéndices 4 y 5).

A continuación, se presenta en la siguiente tabla un extracto de las anotaciones sobre una subcategoría estudio de una entrevista semiestructurada a un docente novel.

Tabla 7. Memos en la subcategoría de plan de desarrollo profesional

Docentes	Respuesta	Ideas principales
D1	Si también porque nos organizamos, un poco en los aspectos de llevar a cabo nuestro trabajo en la vida personal y los proyectos que queremos a futuro, eh digamos que algo más organizado al desarrollar el plan y eso hizo de alguna manera algunas ideas que estaban allí pero flotando, se concretaran y que se pudieran llevaran a cabo. (D1,p4)	Ha sido beneficioso el plan de desarrollo profesional Organización Visión a nivel personal y profesional

Elaboración propia

Posteriormente, se realizó la codificación axial que consiste “el proceso de relacionar categorías a sus subcategorías, denominado “axial” porque la codificación ocurre alrededor del eje de una categoría, y enlaza las categorías en cuanto a sus propiedades y dimensiones” (Strauss & Corbin, 2002, p.134), permitiendo en el presente estudio integrar la información clasificada en la codificación abierta (ver Apéndice 6).

La organización de la información recogida ha permitido establecer una base para un posterior análisis de la información e identificación de las propiedades y patrones de las subcategorías de estudio.

### 1.9. TÉCNICAS PARA EL ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Para este tipo de investigación, el análisis de la información se optó por la interpretación directa y la suma categórica que se aplica para un estudio de casos. Para Stake (1999, p.69) en un estudio de casos, “el investigador secuencia la acción, categoriza las propiedades, y hace recuentos para sumarlos de forma intuitiva”.

Estos métodos permitirán identificar las experiencias de inducción docente, las necesidades y expectativas de las docentes noveles sobre el Programa de Inducción. En el presente caso de estudio, mediante la interpretación directa de la información recogida en cada subcategoría de investigación ha permitido comprender los significados y percepciones de las docentes noveles sobre el Programa de Inducción. Por tanto, permite identificar y comprender las necesidades,

las expectativas y su experiencia de inducción de las docentes noveles entrevistadas.

Al final, se realizó la suma categórica para lograr un acercamiento a una generalidad que surja de la información recogida de las categorías y subcategorías de la investigación. La identificación de patrones en la información recogida permite establecer un esquema, por lo tanto, los hallazgos de la investigación pueden desarrollar una teoría (Strauss & Corbin, 2002).

En el siguiente capítulo, se procedió con el análisis de la información e interpretación de los resultados relacionándolos con los aportes conceptuales y estudios del marco teórico.



## **CAPÍTULO II**

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

A continuación, se presenta el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos (el guion de la entrevista semiestructurada y de la entrevista a profundidad) y la respectiva organización de la información de acuerdo con las subcategorías de la investigación.

El análisis de los resultados de la investigación permitió conocer las percepciones de las docentes noveles del nivel inicial sobre el Programa de Inducción Docente ejecutado en el 2016. La organización del análisis se ha dividido en tres partes, tomando en cuenta a las tres categorías del presente estudio: La experiencia vivida en el Programa de Inducción Docente, Necesidades y Expectativas sobre el Programa de Inducción Docente.

#### **2.1. LA EXPERIENCIA DE INDUCCIÓN DOCENTE DE UN GRUPO DE DOCENTES NOVELES ENTREVISTADOS DE LA UGEL 05**

La experiencia de las docentes noveles entrevistadas demuestra que el programa ha sido gratificante y beneficioso para su desarrollo profesional y personal porque la mentoría que brindaba el Programa de Inducción fue exitosa. La mentoría se basó en tres componentes, tales como Identidad y valores, cultura escolar, y pedagógico (Minedu, 2016a). Así, las docentes noveles consideran significativa la mentoría recibida debido a las cualidades del docente mentor. Es decir, las docentes noveles entrevistadas consideran al mentor como una persona empática, sensible, y flexible. Además, existía una relación de confianza con el mentor para absolver sus dudas. El mentor brindaba consejos y apoyo emocional al docente novel para el desarrollo de sus competencias profesionales. Por lo tanto, los aprendizajes logrados

de los docentes noveles desde los tres componentes del programa fueron significativos para su desarrollo personal y profesional. Además, la elaboración de su plan de desarrollo profesional ha brindado diversos beneficios como seguridad, autoestima, motivación y compromiso a sus objetivos personales y profesionales.

### **21.1. Características del PID: finalidad, objetivos y ciclo de mentoría.**

Tal como se expuso en el marco de este estudio, el Programa de Inducción Docente peruano presenta características propias al contexto social con el fin de buscar el desarrollo profesional del docente novel y su adaptación a la cultura de la IE pública para mejorar la enseñanza y el aprendizaje de los estudiantes. El programa ha contado con cursos, materiales y el acompañamiento de un docente mentor a los docentes noveles nombrados. Por ello, fue necesario saber si las docentes noveles entrevistadas tenían conocimiento sobre lo que ofrecía el programa y su impacto en su desarrollo profesional y personal.

Del caso de estudio, la mayoría de las docentes noveles entrevistadas indicaron que conocían lo que el programa ofrecía. Esta información la obtuvieron por diversos medios ya sea por la directora, por información del internet, por la charla o por correo personal, o por el mentor asignado sobre el acompañamiento que recibiría de sus mentores tal como señala la siguiente cita:

.. Bueno realmente me llegaron correos a mi correo personal donde me informaban que iba a venir un mentor para apoyarme porque nos tenían que inducir al programa lo que era el trabajo con instituciones públicas. (D1,p1).

Así, se muestra que tenían conocimiento de la estrategia central del programa de inducción docente es la figura del mentor que realiza acciones de orientación y asistencia hacia el docente novel para un mejor desarrollo de su labor docente.

Así mismo, algunos docentes noveles entrevistados tienen conocimientos sobre los tres componentes del Programa de Inducción: el componente identidad y valores, el componente pedagógico; y el componente de cultura escolar, a través de los materiales didácticos recibidos. Estos componentes han permitido brindar un soporte integral al docente novel que participaron en el Programa. Tal como se evidencia en la siguiente cita:

..pero gracias al material que nos brindó nuestra profesora mentora, entonces pude leer que básicamente se daban en 3 aspectos básicos, en el docente, se encargaba bastante de la salud del docente. También el otro aspecto era básicamente los recursos que pueda usar la docente, todo aquel material didáctico con la que cuenta para realizar una sesión y también, tercer aspecto,

nivel... donde ya involucran a los padres de familia, el trato que se tiene que tener para con ellos, incluso también como son parte de la institución educativa. En esos 3 aspectos básicamente yo lo aprendí, gracias a los folletos que nos brindó la profesora mentora (D6,p1).

Del mismo modo, algunas docentes noveles entrevistadas señalaron que a través de la mentoría recibían la orientación personalizada en base de los tres componentes del programa, las visitas recibidas durante el programa, y las técnicas y recursos utilizados por el mentor para asistencia al docente novel. Tal como se muestra a continuación:

Me dijo más que todo que consistía en un acompañamiento en el cual me iba a reforzar más que nada en la parte afectiva en lo que es la convivencia tanto en el nivel institucional con la comunidad educativa que son los padres de familia como eran mi relación con los niños, que él me iba a visitar durante el año, siete veces, que iba tener siete visita, que mi mentor iba a observarme mi desenvolvimiento en aula y me iba ayudar de alguna manera (D4, p1).

De lo anterior, concuerda con lo establecido en la Norma Técnica que implementa el Programa de Inducción, en que el objetivo del Programa es de desarrollar las capacidades profesionales del profesor recién nombrado y facilita su adaptación laboral en la escuela pública, teniendo en cuenta los criterios del Marco del Buen Desempeño Docente (Minedu, 2016b). La finalidad es brindar el soporte integral al docente novel en el aspecto personal, profesional y social.

En síntesis, las docentes noveles tenían conocimiento sobre las características del Programa como los recursos y las actividades a realizar, permitiendo que conozcan los beneficios del Programa. Así, permitirá lograr un impacto positivo en el desarrollo profesional y personal en las docentes noveles participantes, generando confianza y compromiso de las docentes noveles para el logro de los objetivos del Programa de Inducción Docente.

## **212. Mentoría**

Respecto a la mentoría, es considerada como la estrategia central del Programa de Inducción Docente peruano que consiste en la orientación y asistencia personalizada de un docente mentor con el fin que el docente novel se adapte a la cultura de la escuela pública, el enfoque curricular y desarrollar las competencias profesionales de acuerdo con el Marco del Buen Desempeño Docente. Así, Wong (2004) señala que la mentoría es considerada un componente importante un proceso de inducción docente eficaz.

De acuerdo con lo manifestado, se puede apreciar que las docentes noveles consideraron importante la asistencia brindada por los mentores. A continuación, presentaremos la opinión de la docente novel sobre el apoyo brindado por su mentora:

A ver, mi experiencia con mi mentora fue muy buena, porque no era... no se podría decir que era una persona autoritaria, al contrario, buscaba de que nosotros mismos, a través de las preguntas o los mensajes que nos daban, podría reconocer cuál era nuestras falencias de que teníamos que mejorar, y nos explicaba también a través de videos, y para qué, era muy buena persona. Donde nos explicaba y nos aconsejaba de una manera muy didáctica, muy práctica, cómo poder trabajar, y no tener tanto problema a la hora de trabajar con los chicos porque totalmente es otra cosa trabajar nacional con un particular, es muy diferente (D7,p2).

Esta información se contrasta con las cualidades que debe poseer un docente mentor, tal como señalan Breaux y Wong (2003) que el mentor debe ser empático, profesional y con habilidades comunicativas para realizar la mentoría. Además, debe generar una relación de confianza, brindar al docente novel apoyo emocional y apoyo en su socialización en la escuela, y trabaja colaborativamente en proyectos y casos (Vélaz de Medrano, 2009). Estas cualidades son importantes para llevar a cabo una eficaz asistencia, lo que permite el desarrollo profesional y personal del docente novel.

Asimismo, la opinión de la siguiente docente señala la experiencia gratificante en la mentoría.

Ha sido gratificante la experiencia porque ella me ha acompañado justamente en todo este proceso en que yo estaba, digamos, me estaba abriendo a la carrera pública y de todas maneras cuando uno comienza, tenemos ciertas inquietudes, dudas que, muchas veces quizás no la podemos,.. Pero, ella justamente llegó a trabajar conmigo en el sentido de que, yo la sentí que ella se inmiscuía, se integraba conmigo como un equipo. Inclusive, cuando ella venía a supervisar mi clase o hablar conmigo, ella inclusive, estuvo en dos, creo, pasacalles que estuvimos y vio también cómo los niños se desplazaban, se integró a los padres, estuvo en una reunión de padres de familia, no se quedó todo el tiempo, pero estuvo ahí para ver también cómo era el ambiente, de qué manera yo podía o yo estaba haciendo mi trabajo con ellos también, no solamente con los niños. Entonces, eso me ayudó bastante porque,... pero a veces es necesario que otra persona, que de repente con un poco más de experiencia, mucha más experiencia, mejor dicho, y más de la carrera todavía de educación inicial, te diga algunas pautas que de repente se te pudieron haber escapado o de repente quizás, la motivación o los ánimos para seguir trabajando (D2,p1).[Entrevista a profundidad]

Por lo tanto, las docentes noveles entrevistadas reconocen que la mentoría absolvió las dudas e inquietudes sobre su práctica docente mediante la observación, asesoría y sus relaciones con los diferentes actores educativos. Así, se relaciona con

la finalidad del Programa de Inducción Docente de brindar un soporte en base de los tres componentes, enfocado no solo en el aspecto pedagógico; sino también, en el componente de cultura escolar que implica construir vínculos con los padres de familia, con sus pares y la comunidad educativa en general; y en el componente de identidad y valores, que busca desarrollar su identidad profesional mediante la revaloración y bienestar del docente novel.

Además, la mayoría de las docentes noveles valoran la preocupación del mentor por su desarrollado profesional y personal mediante orientación integral y el diálogo reflexivo. Tal como se muestra a continuación:

...yo porque veía su interés en mi persona ella me explicaba me recomendaba que ellos no están para decirnos que hacer, sino para ayudarnos a encontrar nuestras fortalezas eso me encanto mucho ella se preocupaba en todo sentido en mi como maestra en mi salud, de mi trabajo de los tiempos, entonces ese trabajo me gustó mucho .. (D1,p2).

De acuerdo con lo anterior, la ayuda brindada por la mentora en encontrar las fortalezas y debilidades del docente novel, el preocuparse por su salud y ayudar en el trabajo del docente, se relaciona con lo que propone la mentoría en el Programa de Inducción, en señalar que a partir de “la reflexión compartida sobre las experiencias, los problemas y los dilemas que se presentan en el trabajo docente, ambos se verán obligados a buscar y proponer rutas de acción innovadoras, desde el diálogo profesional” (Minedu, 2016a, p.16). En ese sentido, brinda una orientación integral basado en los tres componentes del Programa.

En general, las docentes noveles consideran significativa la mentoría por dos aspectos. El primer aspecto, es la asistencia integral que abarcaba en el aspecto profesional, personal y social del docente novel basado en los tres componentes del Programa de Inducción Docente. Asimismo, el enfoque reflexivo de la mentoría permite en las docentes noveles la mejora de su práctica pedagógica, la toma de conciencia de su rol, y contribuye en el desarrollo de sus competencias profesionales (Minedu, 2017). Por lo tanto, el diálogo reflexivo permite el desarrollo personal y profesional del docente novel y su adaptación a la cultura de la escuela.

El segundo aspecto, es la figura del mentor considerada clave por las cualidades que debe poseer. Las docentes noveles entrevistadas consideran significativa la mentoría por las cualidades del docente mentor como una persona no autoritaria, empática, sensible y paciente. Además, las docentes noveles entrevistadas resaltan la relación de confianza con su mentor para absolver sus

inquietudes, y valoran el apoyo emocional y profesional por el mentor para mejorar sus competencias profesionales de acuerdo con el Marco del Buen Desempeño Docente. De lo anterior, concuerda con lo planteado en el Programa de Inducción Docente respecto a la mentoría que propone una relación de confianza entre el profesor mentor y el profesor novel, basada en la reflexión de los problemas y dilemas que se presentan práctica del profesor novel (Minedu, 2016a).

### **21.3. Aprendizajes logrados desde cada componente del Programa**

Esta subcategoría busca conocer los aprendizajes logrados de las docentes noveles entrevistadas del nivel inicial de la UGEL 05 a partir de los tres componentes del Programa de Inducción Docente (componente pedagógico, componente cultura escolar, y componente identidad y valores).

Respecto al componente de Identidad y Valores del Programa de Inducción Docente peruano, se busca que el profesor novel desarrolle su vocación de servicio y su proyección profesional permitiendo generar una nueva identidad docente acorde con el Marco del Buen Desempeño Docente. Por ello, el docente novel debe desarrollar calidad profesional basado en la indagación de diversas estrategias que promuevan mejores aprendizajes en los estudiantes, y la reflexión sobre su práctica y participación en la comunidad. Asimismo, el docente debe ser consciente de su salud y bienestar para un mejor desempeño de sus funciones (Minedu, 2016a).

En las entrevistas realizadas, la mayoría de las docentes noveles del nivel inicial de la UGEL 05 han considerado importante los aprendizajes logrados desde el componente de Identidad y Valores mediante la reflexión de su práctica docente, su salud y bienestar. Tal como señala la siguiente opinión de una docente novel.

Sí, porque me ayudó a que me dé cuenta que lo importante es analizarse, o sea analizarse como persona, “qué estás haciendo tú por los chicos”. Me enfatizó bastante en cuanto uno reflexionar, esa era la palabra que tenía yo siempre dar, “reflexionar”, sobre las actividades que hacía, tanto en lo pedagógico como también en lo emocional y también en la salud. (D3,p3a)

Asimismo, la siguiente opinión de una docente novel señala que la reflexión le permitió el desarrollo de su vocación docente. Por lo tanto, la reflexión afianzó su identidad como docente.

Sí, por supuesto que sí, ....sí me sirvió bastante para poder identificar lo que yo mismo sentía por vocación” (D5,p3a).

Adicionalmente, en el componente de Identidad y valores se abordó el bienestar y la salud del docente novel. Al respecto, la mayoría de las docentes noveles valoraron el tema de bienestar y salud como un importante aspecto en su desempeño profesional, tal como se muestra en la siguiente cita:

Sí, bastante. Me ayudó por qué, porque primero me enseñó a cuidarme, me enseñó a cuidar mi salud porque antes incluso cuando empecé el Programa, no tomaba desayuno, entonces así venía, no tomaba desayuno,...(D6,p3c).

De igual manera, la autoevaluación y reflexión realizada por las docentes noveles en el componente de identidad y valores ha sido beneficioso en el desarrollo profesional y personal. Tal como señala la siguiente cita:

Sí, sí me ayudó porque a través del cuadernito que nosotros hacíamos las clases de reflexión, me ayudó bastante en el sentido de que yo misma podía verme y examinarme, evaluarme, hacerme una autoevaluación de tal manera de que buscara el bienestar no solamente para mí sino buscar el bienestar de mis estudiantes. (D7,p3a).

De la cita anterior, la autoevaluación de sus fortalezas y debilidades a nivel profesional y personal y la implementación de acciones de mejora fueron estrategias que desde el componente de Identidad y Valores permitió en las docentes noveles la toma de conciencia en la ejecución de las acciones para lograr de manera progresiva su desarrollo profesional y personal, y por ende, la consecución de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes. Escwd (2010) señala que el soporte personal de un programa de inducción docente debe buscar el desarrollo de su rol como docente en los procesos de enseñanza y aprendizaje, y desarrollar una actitud de aprendizaje permanente.

Por otro lado, la práctica de la reflexión ha afianzado en la vocación de servicio e identificación con la escuela a través de la participación de las actividades, tal como señala la siguiente docente novel entrevistada:

...Ahora, en lo que es la Identidad, si bien es cierto en los colegios que yo he venido trabajando siempre he temido esa firma... identificación con mi institución... porque es a ellos que básicamente nosotros nos debemos, nosotros representamos al colegio...en lo posible de trabajar en la medida de lo que pueda representar con mi ética profesional. y aparte en la medida que, pues... cumpla con todos los requerimientos también, de acá la institución, de toda la programación, de... de repente de ayuda para los proyectos. Tratamos de ver eso y no me niego, estamos siempre firmes en ver las actividades, me incluyo ahí bastante. A veces, hasta... pero esos fueron mis compromisos, porque sí soy bien minuciosa, veo esa parte y no me gusta que las cosas queden, digamos, así como que... entre más o menos...(D2,p2a) [Entrevista a profundidad]

De lo anterior, en el componente de Identidad y Valores se busca desarrollar el compromiso del docente novel mediante la participación en los proyectos y actividades realizadas en la escuela. Esto denota no solo en el compromiso de los aprendizajes de los estudiantes sino también asume el compromiso con la comunidad educativa en su rol como docente. Por lo tanto, contribuye afianzar las relaciones con los actores educativos, permitiendo que el trabajo colaborativo sea parte de la identidad profesional del docente novel con el objetivo de mejorar los aprendizajes de los estudiantes.

Por lo tanto, los aprendizajes logrados desde el componente de Identidad y Valores han permitido un desarrollo integral del docente novel abarcando en el aspecto emocional como la autoestima y la seguridad. En el aspecto de salud y bienestar, en practicar hábitos saludables y de prevención de enfermedades relacionados con su labor docente. Asimismo, la reflexión sobre el rol docente con respecto a los valores relacionados con su profesión como respeto, responsabilidad compromiso y vocación de servicio, que se refleja en actitudes positivas dentro de la escuela, y la participación en actividades de la comunidad educativa. Para lograr el desarrollo del docente novel a nivel de Identidad y Valores, fue importante la autoevaluación del docente novel y la reflexión sobre las acciones en cada uno de los aspectos, lo cual ha permitido la concientización para ejecutar las acciones de mejora.

Respecto al componente Cultura Escolar del Programa de Inducción Docente, se busca afianzar los vínculos afectivos y sociales entre el docente novel y los miembros de la comunidad educativa. Asimismo, tal como señala la guía del Programa de Inducción se busca incrementar “habilidades que facilitan el involucramiento de los agentes educativos y sociales en el proceso de aprendizaje enseñanza. Por ello, deberá tener en cuenta la naturaleza y las demandas de los contextos familiares, sociales y culturales de toda comunidad educativa” (Minedu, 2016a, p.11).

En las entrevistas realizadas, la mayoría de las docentes noveles han considerado importante los aprendizajes logrados desde el componente de Cultura Escolar como fortalecer las relaciones con los padres de familia, mediante el trabajo colaborativo y la participación en actividades. Tal como señala la siguiente cita:

...si bien es cierto los padres de familia como yo soy profesora nueva para sus niños un poquito reacio al principio, pero ellos (padres) conforme

comenzaban a ver que a ellos también les hacía participe de cualquier actividad o proyecto, y les daba de conocimiento siempre como iba el avance de sus niños entonces como que sentía yo esa aceptación y aparte sentía como que ellos sabían de que me preocupaba siempre en las necesidades de los niños. (D2, p3b)

De igual manera, mediante el Programa de Inducción se busca fortalecer las relaciones con los colegas de la escuela, tal como señala la siguiente cita:

..nos enseñaban a poder relacionarnos con las demás personas, entre ellas los colegas. (D6,p3b)

Asimismo, la empatía y la tolerancia son aspectos desarrollados para en el componente de Cultura Escolar con la finalidad de lograr una buena convivencia con los colegas en la escuela. Tal como señala el siguiente docente novel entrevistado:

Sí, porque también conversaba con ella sobre ciertos aspectos en torno a mis demás colegas. Y, si bien es cierto, para a veces para nosotros, según las personas, a veces resulta ser un poco chocante algunas algunos tipos de caracteres, pero tratamos al menos de saber tolerar, saber comprender y eso fue lo que ella me dijo. (D5,p3b)

De lo anterior, se relaciona con el soporte social de la inducción docente que busca la adaptación de los docentes noveles a la cultura de la escuela y la aceptación de los colegas y de la comunidad educativa, permitiendo un entorno de aprendizaje colaborativo dentro de la escuela (Ecswd, 2010; Wood & Stanulis, 2009). Así, las buenas relaciones interpersonales con el director, docentes y padres permitirán que el docente novel se integre dentro de la escuela.

En síntesis, las docentes noveles del caso de estudio consideran que el componente de Cultura Escolar del Programa de Inducción docente le han permitido mejorar sus relaciones interpersonales dentro de la escuela. Las docentes noveles han expresado la aceptación de los padres de familia con su labor docente, las buenas relaciones con sus colegas y directora de la escuela, permitiendo un clima favorable en la comunidad educativa y para el aprendizaje de los estudiantes.

Respecto al componente Pedagógico del Programa de Inducción Docente, tal como señala la guía del Programa de Inducción se busca “abordar aspectos relacionados con la práctica profesional, reconociendo los saberes pedagógicos a nivel de la institución educativa, valorando el contexto en el que se desenvuelve y reconociendo las características de sus estudiantes en el aula” (Minedu, 2016a, p.11).

En las entrevistas realizadas, la mayoría de las docentes noveles del nivel inicial de la UGEL 05 han considerado importante los aprendizajes logrados desde el componente Pedagógico como los procesos en el desarrollo de una sesión de clase. Tal como señala la siguiente profesora novel entrevistada:

...con este programa siempre la mentora me decía hallar esos seis procesos y sobre todo el propósito que tú tienes que seguir la problematización y sobre todo hacerle el conflicto cognitivo al niño que tiene que razonar entonces y es verdad, así uno va sacando los saberes previos y todas las cositas que los chicos saben, entonces una sesión no es por hacerla, sino que tiene que seguir esos procesos, y a mí como profesional me ayudado. (D2,p3c)

Asimismo, el Programa de Inducción Docente enfoca en las estrategias y recursos que utilizan el docente novel en las actividades realizadas en la sesión de aprendizaje para motivar a los estudiantes en el logro de sus aprendizajes. Así, los docentes noveles usan nuevas estrategias aprendidas en el Programa de Inducción Docente, tal como señala la siguiente novel entrevistada:

...en el aspecto pedagógico los mapas conceptuales no los había aplicado, era la primera vez que lo aplique con los chicos era muy interesante y les gusto en ese sentido sí me ayudó. (D4,p3c)

Del mismo modo, en el Programa de Inducción las docentes noveles entrevistadas lograron aprendizajes en el aspecto de la flexibilidad para ejecutar la programación. Este aspecto busca que la docente atienda las dudas e inquietudes de sus estudiantes, así como sucesos inesperados que puedan desarrollar, adaptando las modificaciones de las actividades en el plan de clases sin perder su objetivo. En ese sentido, las docentes noveles entrevistadas lograron aprendizajes sobre la importancia del tiempo necesario para ejecutar una sesión de clase y que logre atender las inquietudes de sus estudiantes, usando materiales y actividades para el desarrollo de su sesión de clase. Tal como señala la siguiente cita:

Sí, me ayudó a mejorar en, por ejemplo, planificación de clase, en algunos aspectos, motivaciones, el trato de los papás cómo poder reforzar un poquito más y con los mismos chicos. Los tiempos más que nada durante toda una clase, porque tiene que tener tiempos bien específicos, pero también a la vez son flexibles como si el niño no presta atención a la clase en sí, qué materiales puedes usar para trabajar. Sí, en ese aspecto. (D7,p3c)

Sin embargo, una profesora señala la dificultad de desarrollo de una sesión de clase en un tiempo determinado por las diversas situaciones que se presenta en el aula o fuera de ella. Tal como señala la siguiente cita:

Si bien es cierto, nos dicen “sabes qué, tú necesitas hacer tu gestión en un tiempo determinado”, pero a veces ese tiempo... se ve interrumpido por una que otra situación. Entonces, que se... trasciende justamente con los chicos. Entonces, eso hace de repente no sean, por decir, si antes era 45 por 60, pero a veces pasas un poquito más, entonces como que yo quisiera que sí. Marcadamente sea, pues, 60. Pero a veces no se puede, no se puede, entonces, me ha pasado... Nosotros tenemos una programación que manejamos todas las profesoras, entonces, todas terminamos en un tiempo específico, determinado para qué... para que haya un trabajo conjunto también. Entonces como que eso también, a mí en lo que es la flexibilidad, en cuanto al tiempo, el tiempo es lo que más que todo, hay de repente es mi talón de Aquiles, podría decirse... pero el desarrollo de los procesos pedagógico y todo eso... si se llevan marcados. Si se llevan marcados, se tienen que dar sí o sí, entonces no puedo salir del aula sin terminar mi evaluación, tengo que terminar la evaluación para ver si ya se ha consolidados, si se ha alcanzado el aprendizaje deseado... y si no, para nuevamente retroalimentar en otro momento. Ahí ver, de repente para hacer un plan de mejora, etc. Entonces, en ese sentido, por eso te digo, que la inflexibilidad y en cuestiones de tiempo... ahí sí como que... hay un poquito...(D2,p2c) [Entrevista a profundidad]

Así, algunas docentes noveles afrontan las dificultades en el desarrollo de una sesión de clase en un tiempo determinado que por diversos motivos no pueden cumplir con el desarrollo de los procesos pedagógico, la evaluación de aprendizajes y otras acciones para el logro de los aprendizajes. Esta dificultad está presente cuando existe una diversidad de estudiantes con diferentes necesidades y problemas. Por lo cual, debe abarcar un tiempo mayor de asesoramiento por parte del mentor para superar este problema.

De las versiones anteriores, se infiere lo que señala Bozu (2009) los programas de inducción buscan que los docentes noveles desarrollen capacidades y destrezas, además consigan conocimientos idóneos para lograr una docencia de calidad.

Por lo tanto, los aprendizajes reconocidos por los docentes noveles entrevistados con respecto a este componente muestran lo importante de las orientaciones pedagógicas y didácticas recibidas, la reflexión para evaluar su práctica pedagógica y la retroalimentación sobre su práctica señalando aspectos que debe mejorar.

Así, el componente Pedagógico del Programa de Inducción Docente ha permitido mejorar diversos aspectos de la práctica pedagógica del docente novel que ingresa a la enseñanza pública como el proceso de desarrollo de una sesión de clase de acuerdo al Marco del Buen Desempeño Docente lo que implica probar secuencias

didácticas, estrategias de enseñanza y aprendizaje con el fin de alcanzar mejores aprendizajes de los estudiantes, y permite cambios con la finalidad de adaptarse a diversas situaciones.

Para lograr estos resultados, ha implicado la reflexión sobre su práctica en que el docente novel se interroga y analiza su práctica pedagógica para posteriormente adoptar cambios de mejora. Asimismo, aspectos a profundizar en el Programa de Inducción como manejar los tiempos para el desarrollo de sesión de clase, que por diversos factores que se presenta dentro y fuera del aula no permiten realizar las actividades de una sesión en tiempo determinado.

#### **214. Plan de desarrollo profesional docente.**

En esta sociedad del conocimiento, el aprendizaje debe ser permanente en el profesional debido que el conocimiento caduca en poco tiempo. Así, ocurre en la docencia, que los docentes deben buscar el desarrollo profesional mediante el aprendizaje continuo. En ese sentido, Marcelo (2008, p.11) enfatiza “que el proceso de convertirse en profesor es un continuo aprendizaje a lo largo de la vida”.

Bajo esa premisa, para lograr un “desarrollo profesional continuo conviene que las acciones propuestas para el aprendizaje se plasmen en un plan de desarrollo profesional” (Minedu, 2016a, p.28). Este plan permitirá al docente novel establecer acciones a corto plazo para lograr determinados objetivos personales propuestos para su desarrollo profesional. Es así, esta subcategoría busca conocer las percepciones de las profesoras noveles sobre la elaboración del plan de desarrollo profesional y su beneficio para su desarrollo profesional.

Respecto al caso, la mayoría de las docentes noveles entrevistadas expresaron que el plan de desarrollo profesional ha sido beneficioso para organizarse y establecer objetivos personales y profesionales, tal como señala la siguiente docente novel entrevistada:

Si también porque nos organizamos, un poco en los aspectos de llevar a cabo nuestro trabajo en la vida personal y los proyectos que queremos a futuro, eh digamos que algo más organizado al desarrollar el plan y eso hizo de alguna manera algunas ideas que estaban allí pero flotando, se concretaron y que se pudieran llevaran a cabo.” (D1,p4)

Del mismo modo, en la elaboración del plan de desarrollo profesional, las docentes noveles entrevistadas se han sentido comprometidas y motivadas en el logro de los objetivos de acuerdo a los plazos establecidos por el Programa de Inducción Docente. Tal como señala la siguiente cita:

Sí, sí me resultó. Bueno, hasta ahora me está resultando porque los planes están en mi perfil hasta el 2018, 2019 y por los cuales los sigo llevando... con la inducción pues tomé la decisión de seguir, tenía la motivación, pero con ellos me ayudaron a tomar la decisión, no solamente con dudas, sino ya más firme...(D7,p4).

Según el Programa de Inducción Docente, el plan de desarrollo profesional es beneficioso porque “permitirá al docente novel lograr gradualmente independencia, seguridad y compromiso en la toma de decisiones profesionales, así como una participación activa, reflexiva, crítica y autocrítica del ejercicio de la profesión” (Minedu, 2016a, p.35). Por ello, los docentes que realizan su Plan de Desarrollo Profesional le permitirán identificar sus fortalezas y debilidades, y asumir la responsabilidad de su desarrollo profesional al fijar su visión y aspiraciones a corto y mediano plazo.

Por otro lado, algunas docentes noveles consideran que son poco flexibles los plazos para cumplir su plan de desarrollo profesional debido a factores externos. Tal como señala la siguiente docente novel entrevistada:

Yo mis metas, todo... o sea las hice y, pero traté..., hay cosas que sí se pueden llegar a cumplir, pero hay que cosas que no se pueden llegar a cumplir. Entonces a eso... podría decir desventaja que no... que no sea flexible, o sea que no pongas tú el tiempo que requieras, sino que tenías que poner una fecha establecida para cada cosa, entonces ahí tenía que ser un poco más flexible. El tiempo que tú puedas disponer, hacerlo. Pero lograrlo pues para (D3,p4)

Además, una docente novel entrevistada considera que no puede cumplir sus objetivos por falta de recursos económicos. Tal como señala en la siguiente cita:

...lo que no me gusto que te quiere hacer avanzar, pero no te brinda ninguna ayuda. ..Una maestría te cuesta y sirve más pero es algo que el plan te induce hacer pero no te ayuda, te ayuda con los objetivos algunos te plantea ideas si pero de las ideas no va mas es como dicen palabras ... (D8,p4)

De lo anterior, para la elaboración del plan de desarrollo profesional se debe tomar en cuentas los recursos personales y los obstáculos del docente novel para que los objetivos profesionales o personales sean alcanzables sino se convierte una frustración en el docente novel al no alcanzar dichos objetivos. Por tanto, se debe establecer objetivos realistas tomando en cuenta los recursos personales del docente y los plazos adecuados para realizarlo.

En resumen, para las docentes noveles entrevistadas la elaboración del Plan de Desarrollo Profesional en el Programa de Inducción Docente presenta diversos

beneficios como seguridad, autoestima, motivación y compromiso en sus objetivos personales y profesionales. Sin embargo, las docentes noveles expresaron que debe existir un seguimiento y monitorio en el logro de los objetivos establecidos en el plan. Para ello, debe contar con un profesional capacitado en absolver las dudas y obstáculos que se le presentan a los docentes noveles en la consecución de metas trazadas en el plan, evitando frustraciones por no alcanzar los objetivos en los plazos establecidos.

## **2.2. LAS NECESIDADES DE UN GRUPO DE DOCENTES NOVELES ENTREVISTADOS DE LA UGEL 05**

La presente categoría se muestra el análisis y resultados de las necesidades de las docentes noveles que fueron satisfechas y no satisfechas por el Programa de Inducción Docente ejecutado en el 2016. Por lo cual, se realizó el análisis de aspectos como: la mentoría, los contenidos del programa, los materiales y recursos pedagógicos, las actividades de soporte- Grupos Inter Aprendizajes, y la duración del programa.

Al respecto, las necesidades de la mayoría de las docentes noveles fueron cubiertas con la mentoría recibida que comprende los tres componentes del Programa. Así, los temas desarrollados en los tres componentes fueron suficientes para la mayoría de las docentes noveles entrevistadas. A pesar de que la mayoría de los docentes mentores no eran de la misma especialidad del docente novel, los mentores han mostrado su preocupación en brindar el apoyo necesario en los tres componentes.

Por otro lado, algunas docentes noveles resaltan que deberían abordar más temas de los tres componentes, por lo cual, expresaron que las visitas mensuales no fueron suficientes para la mentoría para desarrollar más temas de los tres componentes. Asimismo, las reuniones –GIAS han cubierto las necesidades de las docentes noveles ya que eran reuniones de análisis de la práctica, donde los docentes dialogan sobre sus problemáticas e innovaciones realizadas.

Sin embargo, la mayoría de las docentes noveles expresaron que la duración del Programa de Inducción hubiese sido mayor para abordar diversos temas con el docente mentor. Asimismo, el docente mentor pueda realizar un seguimiento del plan de desarrollo profesional de los docentes noveles.

## 221. Mentoría.

En esta subcategoría se busca conocer si el acompañamiento de los mentores ha cubierto las necesidades de sus docentes noveles con respecto a los tres componentes del programa de inducción docente.

Respecto al componente de Identidad y Valores del Programa de Inducción Docente, se busca conocer si el acompañamiento ha permitido que el docente novel desarrolle su identidad docente y su proyección profesional acorde con el Marco del Buen Desempeño Docente.

Del caso de estudio, la mayoría de las docentes noveles han considerado importante el acompañamiento de sus mentores desde el componente de Identidad y Valores en aspectos como la reflexión de su identidad docente. Tal como señala la siguiente docente novel entrevistada:

Bueno, al inicio tuve muchas dudas de ella porque yo esperaba una mentor de mi especialidad, honestamente, pero con el tiempo me di cuenta de que ella en la parte identidad, no buscaba imponerme ciertos aspectos que el Ministerio considera que deben tener un maestro en el aula, sino ella trataba de ver que yo encuentre mi identidad como profesional, como ser humano. ...Yo trataba de que ella me diga qué debo... qué crees que debo hacer. Ella nunca me daba una respuesta directa, sino me decía "tú cómo te ves", o sea, me respondía como diciendo "búscate tú". En ese aspecto, sí me ayudó mucho a encontrarme como ser humano también. Yo creo que sí me ayudó bastante. (D1,p3a) [Entrevista a profundidad].

Asimismo, la mayoría de las docentes noveles entrevistadas señalan que la mentoría cubrió sus necesidades debido a las cualidades del docente mentor como la empatía y la relación de confianza con su docente novel, lo que permitía brindar consejos y recomendaciones respecto a los temas abordados en el componente de Identidad y Valores. Tal como señala la siguiente cita:

Como docente claro que sí, a nivel integral que sí, y como le decía, siempre me estuvo apoyando, me estuvo orientando, guiando, viendo sus experiencias, aconsejando cuando era necesario y dándome pues... sobre todo que te daba bastante confianza con la cual tú podías libremente podías decir tus ideas que tienes y así. Sí bueno, en la realidad la miss era muy receptiva y era bastante empática, entonces tú le podías dar... seguir aprendiendo otras cosas, a veces despejado, como te decía, las dudas que yo tenía. Me daba algunos consejos, me mostraba también algunas debilidades de repente ayudándome por ahí, o sea trataba que, si bien es cierto, no era de la especialidad, pero trataba de involucrarse bastante, y no parecía. Entonces, no tuve tanto... pero sí alguno que otro detalle, habrá sido.. (D9,p5).

Por otro lado, algunas de las docentes noveles han considerado la necesidad de más visitas de los docentes mentores para profundizar ciertos temas de su interés

y de atender las inquietudes que tienen las docentes noveles. Tal como señala la siguiente opinión de la docente novel entrevistada:

A un 80%...Por qué, porque... yo hubiese querido más, más... más, digamos, más visitas por parte de ella, quisiera... quisiera, hubiese querido, perdón, que ella no solamente viniera una vez por mes, sino de repente, quizás exagero, quizás una vez por semana, una vez por semana porque, cuando nosotros este... yo creo que una vez por mes no es suficiente, sin embargo, a mí me sirvió también, de mucho... ese día, trataba yo de... decirle a ella, manifestarle todas mis dudas. (D2,p3a) [Entrevista a profundidad].

De las opiniones de las entrevistas realizadas, se muestra que la mentoría al docente novel ha cubierto diversos aspectos sobre el componente de Identidad y Valores, absolviendo sus dudas e inquietudes. Sobre esto, Ortúzar et al. (2011, p.273) señalan que “los mentores son principalmente profesores que han pasado por un proceso formativo que les permite enseñar, alentar y aconsejar a los profesores principiantes, promoviendo el desarrollo profesional y una adecuada inserción en la escuela”. En ese sentido, la mayoría de las docentes noveles están satisfechas por la mentoría recibida con respecto al componente de Identidad y Valores debido que les permitió reflexionar sobre diversos aspectos como su identidad docente y su bienestar en el proceso de adaptación a la enseñanza pública y al contexto social de la escuela.

Por otro lado, las visitas mensuales del mentor no fueron suficientes para algunas docentes noveles entrevistadas, debido que esperaban recibir un asesoramiento con mayor frecuencia para absolver dudas o profundizar ciertos temas de interés. Tal como señala Wong (2005) que una característica de un programa de inducción eficiente son las reuniones frecuentes entre docentes noveles y docentes mentores. Además, en el Programa de Inducción Docente BTSA en Estados Unidos, el docente mentor visita semanalmente al docente novel (Marcelo, 2008). Por lo tanto, es importante tomar en cuenta la frecuencia de las visitas de los docentes mentores para que el soporte a los docentes noveles sea efectivo.

Respecto al componente Cultura Escolar del Programa de Inducción Docente, se espera que el acompañamiento del mentor ayude a afianzar las relaciones del docente novel con los miembros de la comunidad educativa como los estudiantes, padres de familia y profesores de la escuela.

En las entrevistas realizadas, la mayoría de las docentes noveles ha considerado que la mentoría ha cubierto sus necesidades respecto a la Cultura

Escolar. Es decir, las docentes noveles entrevistadas señalaron que la mentoría le ayudó afianzar las relaciones con los padres de familia, colegas y la directora de la escuela mediante la tolerancia y la empatía. Tal como señala la siguiente cita:

Sí. Yo considero que sí, como te digo, cuando yo he necesitado orientaciones y justamente ella ha estado, justamente en ese año presente, me ha podido brindar las mejores sugerencias, que yo si bien es cierto como dicen “te sugiere, lo tomas o lo dejas”, ..y bueno sí se ha dado, yo no tengo dificultades, menos ahora con la directora o con las profesoras. Hay unas cosas que a veces uno de repente puede discrepar, pero eso no significa que nos estemos mirando bronca... Pero sí, sí me ha ayudado y con mis padres de familia también. (D2,p3b) [Entrevista a Profundidad].

Por otro lado, algunas docentes noveles entrevistadas consideran que la mentoría cubrió sus necesidades pero sugerían que debería tener más tiempo de orientación de su docente mentor. Tal como señala la siguiente cita:

He, bueno, las asesorías que nos realizaba la profesora como comenté, era una vez por mes y teníamos un lapso de una hora a dos. En una ocasión nos quedamos como de una de la tarde a cinco de la tarde. Ese día fue bastante tiempo y nos faltaba más tiempo, en realidad conversábamos de mucho, hablábamos también acerca de los alumnos, de los padres, en todo ese aspecto entonces, cómo mejorar y pienso que faltó tiempo para poder seguir (D6,p5).

Al respecto, se señala que la mentoría “se propone incrementar la capacidad de los docentes para interactuar, trabajar con la comunidad y relacionarse con otras organizaciones que puedan contribuir con la escuela” (Vezub & Alliaud, 2012, p.39). En ese sentido, la mentoría del Programa de Inducción Docente peruano busca afianzar las relaciones del docente novel con la comunidad mediante diversas actividades como los Grupos de Interaprendizajes (GIAS), las comunidades de aprendizaje, la participación en proyectos y actividades de la escuela. Además, adoptar conductas como la empatía, respeto y escucha activa para afianzar las relaciones.

Por lo tanto, la mentoría ha permitido reforzar las relaciones del docente novel con los diversos actores de la comunidad educativa para su socialización dentro de la escuela y su desarrollo profesional. La capacidad de mantener buenas relaciones con los actores permite contribuir a la escuela y por consiguiente al aprendizaje de los estudiantes.

En el componente Pedagógico del Programa de Inducción Docente, se busca abordar aspectos relacionados con la práctica profesional docente, por lo cual, la

mentoría ayudará al docente novel en aspectos como el desarrollo de actividades de aprendizaje, estrategias, uso de recursos, entre otros.

En las entrevistas realizadas, todas las docentes noveles han considerado que el trabajo realizado por sus mentores ha cubierto sus necesidades en aspectos como planificación de sesiones, estrategias de enseñanza, uso de recursos pedagógicos y desarrollo de actividades de aprendizaje. Tal como señala la siguiente cita:

Claro, justamente ella, por ejemplo, me recomendaba, me decía, me contaba su experiencia en el colegio donde ella pues estaba y me decía... cuando realizaban sesiones, me decía pues este... y por qué has considerado este tiempo, y por qué has considerado que este tema tiene que ser tratado o por qué el nombre de tu sesión tiene que llevar eso ...Una persona que de repente más allá, de repente... o con más experiencia quizás ya lo vio antes que tú lo hagas y entonces, me gustó mucho. Yo, por eso, estoy muy feliz en el tiempo que ella estuvo, estuvo... conmigo. (D2,p3c) [Entrevista a profundidad].

Asimismo, la mayoría de los docentes mentores no eran de la especialidad pero su asesoramiento ha sido satisfactorio para las docentes noveles entrevistadas en el componente pedagógico como el uso de nuevas estrategias y recursos que se utilizan para motivar a los estudiantes durante el desarrollo de una sesión de clase. Tal como señala la siguiente docente novel entrevistada:

*“Si yo creo que si porque como te mencionaba la mentora no era de la especialidad, pero tenía conocimientos, creo que me ayudo porque me daba a veces las estrategias siempre analizábamos cada sesión, analizábamos cada punto entonces creo que se tomó el tiempo realmente porque analizábamos cada punto pedagógico.” (D2, p5)*

Del caso de estudio, la orientación de los docentes mentores ha sido valorada por las docentes noveles entrevistadas debido a la preocupación por su desarrollo profesional. Las cualidades personales del docente mentor como la empatía, la amabilidad, la escucha activa, paciencia y la sensibilidad han sido importantes para un soporte efectivo.

Sin embargo, algunas docentes noveles entrevistadas señalaron que la mentoría podría cubrir completamente sus necesidades si el docente mentor fuera de la misma especialidad de las docentes noveles entrevistadas, lo cual podría haber abordado aspectos pedagógicos más profundos de la especialidad de Inicial. Al respecto, una docente novel señala lo siguiente:

“Quizás me hubiera gustado a mí que venga una maestra de inicial pero en ese momento me mandaron un docente de primaria y también pues estamos para aprender según nosotros también estamos para aprender entonces yo

también tengo mucho que aprender de la otra persona, y también viceversa quizás el también aprendió mucho de mi complementamos pero si hubiese llegado una maestra de mi nivel más que complementarnos de repente debatir y ver si tanto lo que ella piensa y ella aporta hacia mi persona es lo que es parecer y porque no en realidad cada maestra tiene sus estrategias entonces ahí yo hubiese copiado las estrategias que ella me daba no sé porque también nosotras de inicial buscamos que esa persona que venga ayudarnos a capacitarnos a mejorar en algún sentido nuestra carrera profesional.”(D4, p5).

A pesar de no ser la especialidad, los docentes mentores han mostrado su preocupación en absolver las dudas de las docentes noveles y brindar soporte del componente Pedagógico. En el caso de estudio, una docente mentora toma la iniciativa de conseguir una especialista del nivel para conocer su opinión sobre el trabajo pedagógico realizado de la docente novel. Tal como muestra la siguiente cita:

También, porque cuando nosotros... había desarrollo de nuestro plan y había, en este caso, cuando me preguntaba las sesiones, en este caso la planificación que hacíamos nosotras. Ella manifestó el hecho de que era desconocido lo que ella veía, porque ella no tiene experiencia con inicial ni mucho menos primer ciclo. Pero vi que ella tuvo un interés también, porque en alguna vez me trajo una especialista del nivel, dijo “ella me va acompañar, porque necesito tener su punto de vista”. Para mí, lo que yo veo está bien, veo que tienes iniciativa y eso... (D1,p3c) [Entrevista a profundidad].

Por lo tanto, el soporte del docente mentor respecto al componente Pedagógico ha sido satisfactoria para la mayoría de las docentes noveles entrevistadas, a pesar que los mentores no son de la especialidad. Esto se debe a la preocupación en el desarrollo de sus competencias a través de la asesoría en el empleo de estrategias y recursos en el desarrollo de una sesión de clases de acuerdo con el contexto escolar. Además, ha brindado asesoría en el uso de estrategias variadas para conocer los avances y dificultades de los estudiantes con el fin de modificar o adaptar actividades previstas de acuerdo con las necesidades detectadas en los estudiantes.

Por lo expuesto, las docentes noveles entrevistadas consideran que la mentoría del Programa de Inducción Docente cubrió sus necesidades en los tres componentes. La mentoría permitió que reflexionen sobre diversos aspectos como su identidad docente, su práctica profesional su salud y bienestar, comprender contexto y las necesidades de sus estudiantes. Asimismo, la mentoría le ayudó afianzar las relaciones de las docentes noveles con los colegas, directora, padres de familia y estudiantes mediante la participación de proyectos y actividades de la escuela. En el aspecto pedagógico, abordaron aspectos como uso de estrategias,

recursos y materiales para el desarrollo de una sesión de clase, planificación y diversificación curricular, y evaluación de aprendizajes.

## **222. Materiales y recursos pedagógicos**

En esta subcategoría, se busca conocer las necesidades cubiertas y no cubiertas de las docentes noveles del nivel inicial sobre los materiales y recursos pedagógicos. Los materiales y recursos brindados por el Programa de Inducción Docente son los siguientes:

- Guía de inducción.
- Materiales pedagógicos
- Diario pedagógico del novel y Ficha técnica
- Videos informativos
- Soporte virtual.

El Programa de Inducción Docente peruano facilitó estos recursos y materiales al docente novel participante para su desarrollo profesional y personal durante el Programa de Inducción. Por otro lado, la opinión de las docentes noveles entrevistadas permitió conocer la eficacia de estos recursos utilizados y aspectos a mejorar en el uso de los recursos y materiales brindados en el programa.

De las docentes noveles entrevistadas, algunas docentes noveles consideraron valioso los materiales y recursos brindados en el Programa de Inducción como la utilidad de la plataforma virtual por los materiales y videos colgados sobre diferentes temas de los tres componentes del Programa de Inducción y la participación en foros donde compartían ideas con otros docentes noveles participantes en el programa. Tal como señala la siguiente opinión de la docente novel entrevistada:

Sí, Porque cuando la miss mentora nos... invitó a participar en un foro, foros que ellas nos habían, incluso colocado, a todos los profesores que éramos de inducción docente, teníamos que ingresar y leer, leer algunos textos y observar unos videos. Entonces, incluso recuerdo un video en el cual te ayudaba pues a que no te quedes ante las dificultades, a resolver para que puedas seguir adelante, entonces, tu autoestima, para que tú seas perseverante, incluso porque a veces en el trabajo se presentan problemas de diversa índole. Eso, a mí me ayudó a seguir, en el caso de la plataforma virtual. (D6,p6).

Del mismo modo, algunas docentes noveles entrevistadas han valorado la disposición del docente mentor en brindar materiales adicionales para atender sus necesidades. Tal como señala la siguiente cita:

Claro. Material variado para poder trabajar con los chicos. Sí, en esa parte. Pero sí, sí me ayudó, me ayudó porque nos dieron... nos mostraron videos tanto cómo es el trato con el padre... trato con los niños, una clase..., cómo era... y... mi mentora también era una persona muy asequible, muy tratable y ella también nos buscaba materiales, pero me hubiese gustado que nos dieran un poquito más, variado, variado de todo tipo. No solamente que se basaran en los tres rubros, sino que el rubro sea un poco más amplio...(D7,p6).

Tomando en cuenta estas versiones, está relacionado con lo que señalan Breaux y Wong (2003) los programas de inducción docente efectivos utilizan diversas herramientas y recursos para el desarrollo de las competencias profesionales y habilidades personales de los docentes noveles. Al respecto, el uso de estos dispositivos brindados del Programa de Inducción fue importantes para el proceso de acompañamiento del docente novel y en su desarrollo profesional de acuerdo con el Marco del Buen Desempeño Docente.

Sin embargo, algunas docentes noveles entrevistadas consideraron algunas deficiencias en los materiales y poco uso de la plataforma virtual. Tal como señala la siguiente docente novel entrevistada:

En lo personal, referente a los accesorios mi USB a mí me llegó malogrado estuve sin USB buen tiempo, la mochila un día me pidió Evelyn para cotejar material, traje las hojas y se rompieron las asas, no y bueno un poco innecesario mandarnos una mochila para manejar laptop, cuando no manejamos laptop no tenemos esa facilidad de la tecnología. La plataforma si fue útil yo he trabajado ya personalmente con esas plataformas virtuales, yo creo que si ha sido útil en lo personal pero de alguna manera poca concurrencia de los maestros (D1,p6)

Asimismo, una docente novel del caso de estudio señala la falta de tiempo para desarrollar el auto registro y análisis de su práctica docente en el cuaderno diario. Tal como señala la siguiente cita:

De repente lo que es el diario, pero yo creo que el hecho de escribir día a día todos los sucesos que pasaban, lo que veas que sí... Pero, eso sumado a la par con el trabajo que nosotros teníamos acá, era de verdad que un total esfuerzo. Yo sé que una total responsabilidad, pero a la vez, a veces no me alcanzaba. (D5,p6).

Sin embargo, el uso del cuaderno diario es importante para la reflexión de la práctica docente debido que ayuda detectar las debilidades y fortalezas de la práctica docente, para luego reflexionar y buscar la mejora de su práctica (Marcelo, 2008). Por ello, esta herramienta es indispensable para el desarrollo del pensamiento crítico del docente novel, y por consiguiente, mejorar su práctica. Por lo tanto, se debe

incentivar en los docentes noveles la importancia del uso del cuaderno diario para la reflexión de su práctica.

De las entrevistas realizadas, los recursos y dispositivos brindados por el Programa de Inducción son necesarios para el soporte integral al docente novel y ayuda en su desarrollo de sus competencias profesionales de acuerdo a los objetivos del Programa de Inducción Docente. Sin embargo, se debe tener en cuenta los problemas logísticos que deben corregirse para los próximos Programas de Inducción. Además, incentivar el uso óptimo de la plataforma virtual aprovechando las herramientas y recursos disponibles favorece la comunicación, el apoyo y el aprendizaje del docente novel.

Por lo tanto, los recursos brindados por el Programa son indispensables en el desarrollo profesional del docente novel y en su proceso adaptación a la enseñanza pública; por ello, el uso de los recursos y materiales del programa debe ser óptimo. Por otro lado, los docentes noveles deben disponer del tiempo para el uso de estos recursos tales como el uso del diario pedagógico y de la plataforma virtual. En ese sentido, el docente mentor debe guiar y concientizar a los docentes noveles en el uso de estos recursos y los beneficios para su desarrollo profesional. Asimismo, se recomienda un control adecuado para el buen estado de los materiales que usaran los docentes noveles.

### **223. Contenidos del programa.**

La presente subcategoría se evaluará si los contenidos desarrollados de cada componente del Programa de Inducción Docente fueron suficientes para las docentes noveles entrevistadas en su desarrollo profesional y adaptación a la escuela.

Respecto al componente de Identidad y Valores del Programa de Inducción Docente, se ha mencionado que el docente novel desarrolle su vocación de servicio y su proyección profesional que le permita generar una nueva identidad docente acorde con el Marco del Buen Desempeño Docente, y de motivar la reflexión sobre su salud y bienestar (Minedu, 2016a).

En las entrevistas realizadas, todas las docentes noveles del nivel inicial de la UGEL 05 han considerado suficientes los temas desarrollados desde el componente de Identidad y Valores en los aspectos como la reflexión sobre la importancia de su salud, la vocación, valores y la identificación con su institución. Asimismo, una docente novel ha señalado que debería haber más visitas de su mentor para abarcar

algunos aspectos de los temas desarrollados y realice un seguimiento periódico. Tal como señala la siguiente cita:

Sí. Bueno, fueron suficientes, no del todo porque a veces uno quiere abarcar un poco más, pero sí fueron necesarios, o sea, fueron necesarios para la temporada, cumplirlos trabajando. Se hicieron, como te mencioné también, a identificarnos como maestros, tratábamos de trabajar mucho, también con la comunidad. Por ejemplo, sensibilizar a la comunidad que la educación, en este caso, de los niños, no solamente en las aulas, sino también identificarnos fuera de ellas. Entonces, se hicieron muchos trabajos sociales en la que mucho se involucraba la comunidad, se enseñaba los valores.....Yo pienso que debería ser más, no sé, más monitoreado. Una de las cosas que sí también, el seguimiento, era mensual, digamos, periódico, pero el acompañante creo que debería involucrarse un poco más. (D1, p4a) [Entrevista a profundidad]

Los temas desarrollados en el componente de Identidad y Valores concuerdan con lo señalado por la Comisión Europea sobre el soporte personal que un programa de inducción docente debe tener para lograr el desarrollo de la identidad profesional del docente novel en los procesos de enseñanza y aprendizaje (Ecswd, 2010). En ese sentido, el Programa de Inducción Docente peruano ha desarrollado en el componente Identidad y Valores los aspectos de vocación de servicio, participación en las actividades de la comunidad educativa, compromiso con la labor que ejerce en la escuela, y salud y bienestar docente (Minedu, 2016a).

Por tanto, el contenido del componente Identidad y Valores ha sido adecuado para cubrir las necesidades de las docentes noveles a nivel personal debido a los desafíos personales y profesionales que afrontan en la escuela. Así, los aspectos como el compromiso, vocación de servicio, salud y bienestar docente, y la autoestima son importantes para desarrollar su identidad profesional y afrontar las dificultades de su profesión. Sin embargo, algunas docentes noveles entrevistadas consideran que podría profundizar estos temas si recibieran mayor cantidad de visitas del mentor. Por lo tanto, se recomienda que las visitas del mentor sean frecuentes durante el Programa para abordar profundamente los temas del componente según las necesidades del docente novel.

Respecto al componente Cultura Escolar del Programa de Inducción Docente, se busca afianzar los vínculos cognitivos, afectivos y sociales entre el docente novel y los miembros de la comunidad educativa (Minedu, 2016a).

En las entrevistas realizadas, la mayoría de las docentes noveles han considerado importante la ayuda brindada desde el componente de Cultura escolar

relacionado con la integración a la comunidad escolar. En ese sentido, las docentes noveles valoraron los aspectos como la convivencia, relaciones con los padres de familia, relaciones con los docentes, el buen trato y el respeto hacia los demás. Tal como indica la siguiente docente novel:

Yo pienso que sí, sí ha sido, digamos, muy considerado además de parte de la directora. Aunque, como te digo, a veces falta un poco más de tiempo, saber un poco más de eso, pero, pero sí espero que al integrarse la directora, la colega, la comunidad escolar y sí, los padres también. Veía de que había ese compromiso. Entonces, pienso que sí. Ha habido también, ese interés, se han involucrado de una manera de este trabajo que hemos hecho. Al menos en mi institución se ha hecho notar, que hay una profesora en el programa Inducción, la que, tenía que tener... cumplir ese compromiso si ella, lo han visto, y creo que eso ha sido la mejor prueba, pero solo en la institución. Creo que es eso. (D1, p4b) [Entrevista a profundidad]

Tal como señala la Ecswd (2010) el soporte social de un programa de inducción docente implica apoyar al docente novel a su adaptación a la cultura de la escuela. Para ello, las buenas relaciones con cada miembro de la comunidad educativa son importantes, permitiendo el involucramiento en diversas actividades y proyectos para su adaptación y finalmente mejorar el aprendizaje de los estudiantes.

Así, el Programa de Inducción Docente Peruano a través del componente de Cultura Escolar aborda aspectos como la participación del docente en las reuniones y actividades de la escuela, el nivel de relación con sus pares, la empatía y asertividad ante una situación conflictiva con los estudiantes, y relación de respeto y escucha activa con los padres de familia (Minedu, 2016a). Por lo tanto, el contenido del componente de Cultura Escolar ha sido adecuado para cubrir las necesidades de los docentes noveles para afianzar la adaptación del docente novel a la cultura de la escuela y convertirse un miembro activo de la comunidad educativa.

Respecto al componente Pedagógico del Programa de Inducción Docente, se busca abordar aspectos relacionados con la práctica profesional docente como el desarrollo de actividades de aprendizaje que involucra estrategias, materiales y recursos usados en la sesión de clases. Otro aspecto que aborda es la flexibilidad para adaptar la sesión de clases de acuerdo con las necesidades de los estudiantes como estrategias, planificación, evaluación, entre otros (Minedu, 2016a).

En las entrevistas realizadas, la mayoría de las docentes noveles del nivel inicial de la UGEL 05 consideran que los temas desarrollados en componente pedagógico son adecuados para mejorar su práctica docente en su especialidad. Sin embargo, algunas docentes entrevistadas sugieren una mayor cantidad de visitas de

los mentores para profundizar determinados temas del componente Pedagógico. Tal como lo señala la siguiente docente entrevistada:

Yo..., como te digo, yo creo que... en el tiempo que mi mentora estuvo... dándome sugerencias, enseñándome un sinnúmero de cosas, inclusive teníamos encuentros... las ideas, fue muy beneficioso... para todas nosotras, pero como te digo, yo siento que debió... ser más... Sí, o sea, pues que ellas vinieran quizás un poco más a nuestra institución... porque, como te digo, yo siento, cuando uno tiene hambre de tantas cosas, entonces quieres preguntar si estás haciéndolo bien, si estás haciendo lo correcto o qué sugerencias te pueden dar y, para disipar todas nuestras dudas....pues al menos yo particularmente puedo decir, felizmente mi mentora fue de mi carrera y pudo comprenderme. (D2, p4c) [Entrevista a profundidad]

Por otro lado, una docente novel entrevistada señala que si la mentora fuera una docente de la especialidad, podría profundizar determinados temas del componente Pedagógico. Tal como señala la siguiente cita:

En esa parte no, porque como... el tema en que no sea del nivel no ayuda a que te explayas más. Yo pienso que para... después para mí, sí debería haber una, una especificación en el tema del nivel, porque el profesor sí ya ha sido empático y todo, ha podido consultar abiertamente sobre sesiones y todo, pero al no conocer el nivel, había un poco de dificultad en ese tema. (D3, p4c) [Entrevista a profundidad]

De lo anterior, el Programa de Inducción Docente a través del componente Pedagógico ha abordado aspectos como la planificación para una sesión de clase, uso de estrategias y recursos en la sesión de clases para el logro de aprendizajes, capacidad de adaptar una sesión de acuerdo con las necesidades de los estudiantes, y evaluación de aprendizajes (Minedu, 2016a). Por lo tanto, el contenido del componente Pedagógico ha sido el adecuado para cubrir las necesidades de las docentes noveles para mejorar su práctica profesional valorando el contexto escolar con el fin de lograr aprendizajes esperados en los estudiantes.

En síntesis, el contenido de los tres componentes del Programa de Inducción Docente ha sido adecuado para cubrir las necesidades personales, sociales y profesionales de las docentes noveles. Los contenidos en el componente de Identidad y Valores como la identidad docente, vocación de servicio, la autoestima, la salud y bienestar docente fueron temas que cubrieron las necesidades de las docentes noveles. Asimismo, los temas del componente de Cultura Escolar que abordaron aspectos como las relaciones con sus colegas, la directora, los padres de familia y estudiantes, y los temas del componente Pedagógico que abordaron temas de la práctica profesional como el uso de estrategias, materiales y recursos en el

desarrollo de una sesión de clases, planificación, y evaluación de aprendizajes, fueron temas adecuados para cubrir las necesidades de las docentes noveles. Así, los temas de los tres componentes toman como referente el Marco del Buen Desempeño Docente para brindar un soporte integral al docente novel para su desempeño personal y profesional en la escuela pública.

#### **224. Actividades de soporte - Grupo de Inter-aprendizaje de docentes (GIAS).**

Las GIAS son actividades complementarias para el logro de la reflexión colectiva, compartir experiencias entre pares y construir comunidades de aprendizaje. En ese sentido, el mentor programa reuniones con los docentes noveles de su jurisdicción y abordar distintos temas de reflexión sobre temas acordados previamente con los docentes noveles. Durante el desarrollo del Programa de Inducción se realizaron dos reuniones - GIAS. En esta subcategoría, se busca conocer si las GIAS cubrieron las necesidades de las docentes noveles del caso de estudio.

De las entrevistas realizadas, la mayoría de las docentes noveles consideraron provechosas las GIAS por los diversos temas abordados como los problemas de conducta de los estudiantes, aspectos de salud y bienestar emocional del docente, las visitas de especialistas y psicólogos abordando temas de interés de los docentes noveles y del mentor. Tal como señala la siguiente cita:

Sí, porque justo en la GIA que tuve, fue un psicólogo y nos ayudaron, no solamente en la autoestima del maestro, sentirse bien y poder enseñar y todo, sino también nos enseñaron cómo podemos trabajar con los chicos, con ciertos niños que tienen problemas de conducta, y sí nos ayuda. En lo especialmente, personalmente, el año pasado yo tenía varios chicos que tenían problemas de conducta y gracias a esa GIA me ayudó bastante, pude controlarlos, pude utilizar la psicología inversa y prácticamente los chicos mejoraron, no al 100% pero sí se dio... se vio el cambio, y como le digo, le vuelvo a repetir, me hubiese gustado que la GIA sigan haciendo más porque eso nos ayuda a tener mucho más mejoramiento para poder trabajar con los chicos. De esa manera sí...(D7,p8).

Asimismo, las GIAS abordaron temas del componente pedagógico como exposición de proyectos pedagógicos, actualización del nuevo diseño curricular, intercambio de experiencias, entre otros. Tal como señala la siguiente docente novel:

Si hubo un espacio que se compartían las experiencias porque obviamente esa persona que nos vino actualizarnos esa información del nuevo diseño curricular porque eso es lo que todavía está en debate y no se aplica entonces se está aplicando en primaria entonces nos vino a liberar el pensamiento y

que no pensemos que ese nuevo enfoque viene en contra o para retroceder (D4,p8).

De las versiones anteriores, diversos autores (Alliaud, 2014; Boerr, 2010; Vezub & Alliaud, 2012) señalan que los talleres de análisis de práctica se reúnen pequeños grupos con el fin de abordar diversos problemas que afrontan los docentes noveles. Las reuniones son periódicas, que abordan temas acordados por los participantes. En ese sentido, las GIAS buscan “confrontar el análisis de la práctica entre docentes con sentido crítico e innovador [...] dialogar sobre sus problemáticas, posibilidades e innovaciones realizadas” (Minedu, 2016a, p.21). En ese sentido, las GIAS abordan diversos aspectos problemáticos de acuerdo con las necesidades de los docentes noveles y también a sugerencia del mentor. Así, estas reuniones abordaron aspectos de los tres componentes del Programa de Inducción Docente.

Por lo tanto, las GIAS han sido muy importantes para las docentes noveles entrevistadas porque abordaron diversos temas de interés de los tres componentes del Programa de Inducción Docente. Es así, que las docentes noveles entrevistadas expresaron que deberían realizar más reuniones – GIAS porque le permitieron mejorar diversos aspectos en su desarrollo profesional y personal, y les gustaría que abordara más temas de su interés.

## **225. Duración del Programa.**

La duración del Programa de Inducción Docente peruano del 2016 fue de seis meses, iniciando en junio del 2016 hasta la primera semana de diciembre del 2016. Durante el desarrollo del Programa se ha establecido siete visitas del mentor al docente novel en su I.E. donde labora. En esta subcategoría, se busca conocer si la duración del programa cubrió las necesidades de las docentes noveles.

De las entrevistas realizadas, la mayoría de las docentes noveles consideran que la duración del programa ha sido corto para su asesoría y orientación. En ese sentido, la mayoría de las docentes noveles expresaron que la duración del programa debería ser de un año o más, en que pueda haber más visitas de los mentores para abordar diversos temas de los tres componentes con mayor profundidad. Asimismo, la mentoría podría continuar con un seguimiento en el avance de los objetivos establecidos en el plan de desarrollo profesional del docente novel. Tal como señala la siguiente cita:

Si me hubiera gustado que sea un poquito más porque un año no ha sido. Si pues entre comillas un año pero dentro de esos cuantas veces vimos son

pocas ósea que vengan más claro porque eso se trata de mejorar para que vean tus aciertos y desaciertos para corregirlos y se supone que eso es un proceso, el cual debe ser algo continuo ver que tú has ido mejorando, en lo particular a mi si me gusto el programa. (D2, p9)

Del mismo modo, una docente novel expresó que la mentoría podría continuar abarcando otros aspectos, así como también considerar el asesoramiento de una especialista del nivel para profundizar ciertos temas del componente pedagógico. Tal como indica la siguiente cita:

Yo diría más que todo que el tiempo esta prudente pero se podría quizás continuar con una segunda mentoría y tercera mentoría pero se daría siempre y cuando abarque otros puntos que ya no se tocaron por ejemplo que decimos si es que podía venir una especialista en el nivel inicial y que nos haga una clase modelo en las diferentes áreas que manejamos como la matemática, ciencias hay veces no todas tenemos la mismas estrategias como manejar el contacto y la actitud científica en el niño para fomentar eso. (D4, p9)

Asimismo, una docente novel expresó que el Programa de Inducción debería comenzar desde el inicio de las clases, debido que los docentes noveles enfrentan obstáculos y presión para adaptarse al contexto escolar de la escuela pública. Tal como lo señala la siguiente cita:

Bueno, el tiempo, en realidad yo le había entendido que era como los primeros meses según la publicación...porque se supone que es de inducción y cuando es inducción, cuando ingreso al aula y desde un comienzo, inducción es "inducirte" desde un inicio, y en un inicio como que sí entro un poco desorientada porque no tenía algunas ideas claras, claro porque era para mí... esto era algo nuevo. Si bien es cierto, la directora y las colegas me supieron orientar de una u otra forma, yo también preguntando, y pude salir adelante. Pero claro, el programa en realidad yo lo considero, bueno como en realidad lo habían planteado ellos, que iban a comenzar a inicios del año. Hubiera sido lo ideal. Y lo seis meses, bueno, me parece que hubiera sido de marzo hasta julio...Claro, porque como a veces pasaba todo un mes, manteníamos contacto, eso sí. Pero a veces siempre es bueno que venga más seguido en físico. (D9,p9)

Respecto a la duración del programa, Wong (2005) señala que la duración de los programas de inducción docente eficientes debería ser de 1 a 2 años. Además, la duración de los programas de inducción realizados en Europa es normalmente de un año (Marcelo, 2008). De esta manera, la duración de al menos de un año permitiría una mayor participación de los docentes noveles en actividades programadas, uso de recursos complementarios y más visitas del docente mentor para orientar y asesorar al docente novel en base a los tres componentes del Programa de Inducción.

Por lo tanto, se recomienda que el Programa de Inducción Docente debería ser de un año para cubrir las necesidades de las docentes noveles y abordar diversos temas a profundidad. Además, permitiría una mayor frecuencia en las visitas del mentor, mayor participación en actividades y uso de recursos complementarios, y un seguimiento de su plan de desarrollo profesional. Asimismo, se recomienda que el inicio del programa sea en las primeras semanas de clases para apoyar al docente novel en su proceso de adaptación.

### **2.3. LAS EXPECTATIVAS DE UN GRUPO DE DOCENTES NOVELES ENTREVISTADOS DE LA UGEL 05**

La presente categoría se busca conocer las expectativas que las docentes noveles entrevistadas tenían sobre el Programa de Inducción Docente ejecutado en el 2016. Además, conocer si las expectativas de las docentes noveles entrevistadas fueron satisfechas tras su participación en el Programa de Inducción sobre la mentoría, los materiales y recursos pedagógicos y contenidos del programa.

Al respecto, las expectativas de la mayoría de las docentes noveles entrevistadas fueron superadas al culminar el Programa de Inducción Docente por diversos factores. Por ejemplo, las docentes noveles entrevistadas esperaban que la mentoría sería una forma de supervisión y observación de su práctica docente, pero finalmente, los docentes noveles recibieron una orientación y guía en su desarrollo profesional en el Programa de Inducción, además tuvieron una relación de confianza con su docente mentor.

La mayoría de las docentes noveles entrevistadas consideran que los materiales y recursos pedagógicos brindados por el Programa cubrieron sus expectativas tales como proyectos innovadores, el uso del cuaderno pedagógico, los videos informativos, la plataforma virtual, entre otros. Por otro lado, los contenidos del Programa superaron las expectativas de las docentes noveles entrevistadas porque abordaron diferentes temas de los tres componentes del Programa como el componente Identidad y Valores, Cultura Escolar y Pedagógico que implica temas a nivel emocional, personal, social y profesional del docente novel.

#### **23.1. Mentoría**

La presente subcategoría busca conocer si las expectativas de las docentes noveles entrevistadas respecto a la mentoría fueron satisfechas al culminar el

Programa de Inducción. De las entrevistadas realizadas, la mayoría de las docentes noveles esperaban que la mentoría sea una supervisión del trabajo del docente novel y observación de su práctica en el aula. Sin embargo, superaron sus expectativas porque el mentor le brindó orientación y asesoramiento al docente novel para su desarrollo profesional. Tal como señala la siguiente opinión:

Pues en realidad, en un principio uno como ignora, piensa que van a ir pues a fiscalizar, van a ir controlar tu trabajo y uno como es novato en el tema, pues se asusta. Pero ya cuando llegó la profesora y conversó, ya uno queda un poco más tranquilo porque así tiene a una persona que va guiar, va poder guiar.... (D6,p10)

Por otro lado, algunas docentes noveles entrevistadas esperaban de un profesor con mayor experiencia que le pueda orientar y guiar para su desarrollo profesional. Por lo cual, se cumplieron sus expectativas con respecto a la mentoría. Tal como señala la siguiente opinión:

Bueno, yo esperaba, bueno creo que cumplió mis expectativas en este caso. Esperaba que pueda venir un docente que tenga mayor experiencia que yo, que me pueda orientar, que me pueda guiar, pueda despejar mis dudas. También, brindarme sus experiencias y poder también yo brindarle mis experiencias, lo que yo esperaba ante este programa, pueda insertarme en los colegios nacionales por decir así, que para mí es diferente. Yo creo que sí, sí me orientó bastante y también a nivel personal, porque también me hizo reflexionar sobre cómo soy o cómo debería el ideal... (D9,p10)

Asimismo, algunas docentes noveles consideran que la mentoría ha cubierto sus expectativas debido a la relación de confianza con su mentor y su involucramiento en las actividades de la docente novel para una adecuada orientación. Sin embargo, que podría mejorar si el docente mentor fuera de la misma especialidad del docente novel. Tal como señala la siguiente cita:

Lo que he podido vivenciar que una mentora aparte de ser tu guía darte la confianza necesaria, no me sentía como supervisada, lo que me gusto de la mentora que se involucraba, yo creo que esa parte me gusto de la mentora y que no siendo de la especialidad se involucrara también en el tema, yo pienso quizá que si hubiera sido de la especialidad hubiera tenido un poquito más de conocimiento por decirlo así educación inicial, porque son realidades distintas que en los niños es totalmente distinto, me hubiera gustado más un poco más de información, con respecto a quizá a metodologías o con respecto a que sesiones debieron estar más aportadas según necesidades de los niños. (D2, p10)

Tras el análisis de estos datos, se concluye que la mentoría superó las expectativas de la mayoría de las docentes noveles, debido que no esperaban que iban a recibir una orientación, asistencia y tener una relación de confianza con su

docente mentor. Además, que el docente mentor mostrara preocupación en el desarrollo profesional de la docente novel, brindando retroalimentación, sugerencias, materiales y recursos.

De lo anterior, se señala que los docentes mentores “deben poseer características personales (empatía, facilidad para la comunicación, paciencia, diplomacia, flexibilidad, sensibilidad) y profesionales (experiencia demostrada en sus clases, habilidad en la gestión de clase, disciplina y comunicación con los compañeros, cierta iniciativa para planificar y organizar)” (Marcelo, 2008, p.33). Por lo tanto, la experiencia profesional del docente mentor, la relación de confianza con el docente novel, su preocupación por el desarrollo profesional del docente novel, y la buena disposición del mentor en absolver las dudas e inquietudes, han permitido que superen las expectativas de la mayoría de las docentes noveles entrevistadas respecto a la mentoría recibida.

### **232. Materiales y recursos pedagógicos.**

La presente subcategoría busca conocer si las expectativas de las docentes noveles entrevistadas respecto a los materiales y recursos pedagógicos del Programa de Inducción fueron cubiertas. Del estudio de caso, la mayoría de las docentes noveles entrevistadas consideran que los materiales brindados por el Programa de Inducción cubrieron sus expectativas como los libros de proyectos innovadores, el cuaderno pedagógico, la plataforma virtual, los videos informativos sobre los temas de los tres componentes del Programa y materiales proporcionados por el docente mentor. Tal como señala la siguiente docente novel entrevistada:

Si cubrieron mis expectativas inclusive nos dieron un cuaderno que era tipo registro o anecdotario en el cual uno iba apuntando ella veía tu sesión e ibas apuntando ahí los déficits que habías tenido que tu tenías que tener tu compromiso entonces ese cuadernito uno lo cargaba porque en cualquier momento viene el ministerio en cualquier momento entonces si uno no estaba porque podían preguntarte entonces tenían que ver el seguimiento de ello. (D2, p11)

De lo anterior, los materiales y recursos pedagógicos son parte importante en el acompañamiento docente debido que facilita el desarrollo profesional del docente en diversos aspectos como fortalecer las competencias, conocimientos y estrategias pedagógicas, entre otros. En ese sentido, se cubrieron las expectativas de los docentes noveles con el uso de los materiales y recursos brindados por el Programa debido al impacto en su desarrollo profesional y su integración a la escuela.

Por otro lado, algunas docentes noveles entrevistadas del caso de estudio consideran que los materiales y recursos brindados durante el Programa de Inducción cubrieron sus expectativas. Sin embargo, esperaban recibir más materiales sobre aspectos abordados en los tres componentes del Programa. Tal como señala la siguiente docente novel:

Me hubiese gustado que dieran más materiales. Los materiales que me brindaron fueron muy buenos porque me ayudaron mucho, pero... como que siento de que faltó un poquito más. Sí, siento que faltó un poquito más. Cualquier tipo de material, tanto para trabajar con padres, tanto para trabajar con niños. Entonces, es bueno, es bueno que haya aceptado, pero siento que faltó, faltó, sí, me hubiese gustado que haya un poquito más. (D7, p11)

Por lo tanto, los recursos y materiales brindados por el Programa fueron importantes en el desarrollo profesional de las docentes noveles entrevistadas y su socialización en la escuela. En ese sentido, los recursos y materiales cubrieron las expectativas de la mayoría de las docentes noveles. Sin embargo, se debería considerar que las docentes noveles tengan acceso a mayor información especializada en la plataforma virtual sobre los temas establecidos de acuerdo a los tres componentes del Programa, con la finalidad de profundizar ciertos temas de acuerdo a sus necesidades.

### **233. Contenidos del programa.**

La presente subcategoría busca conocer si los contenidos desarrollados en el Programa de Inducción Docente cubrieron las expectativas de las docentes noveles entrevistadas. Al respecto, la mayoría de las docentes entrevistadas consideraron que los contenidos del Programa superaron sus expectativas porque abordaron diversos aspectos a parte del aspecto pedagógico. Así, las actividades como la reflexión del docente novel de su práctica docente, la evaluación para determinar las fortalezas y debilidades y la elaboración de su plan de desarrollo profesional fueron considerados novedosos para las docentes noveles entrevistadas. Tal como señala la siguiente docente novel entrevistada:

Sí me pareció que sí cubrieron las expectativas, parece que... los temas fueron muy interesantes, que me hicieron reflexionar mi práctica docente, que me permitieron pues conocer mis debilidades, trazarme metas en mi futuro, cada contenido, cada sesión era diferente y cada contenido era significativo para mi aprendizaje también. (D9,p12).

Del mismo modo, una docente novel señala que los temas abordados superaron sus expectativas debido que no solo se ha desarrollado el aspecto pedagógico, sino que ha abordado temas que implican el estado emocional y físico del docente novel. Tal como señala la siguiente cita:

Sí, cómo te puedo decir. Fue un aborde de temas de interés porque no solamente fue lo pedagógico, sino también fue los conocimientos y también abordan lo emocional y de estado físico. Realmente nos ha sorprendido. No me lo esperaba. Ella me empezó a decir, me empezó a aconsejar, información también de eso, entonces ahí... ella muy preocupada de mí. Porque como yo... hay veces uno no dispone de todo el tiempo. Yo vengo rápido, de ahí me decía que me tenía que cuidar mi salud, a veces no tenía horario de almuerzo. Entonces, la importancia que ella me dijo, que tenía que salir a la hora, que tengo que darme el tiempo. (D3,p12)

Sin embargo, algunas docentes noveles entrevistadas consideraron que los contenidos del Programa de Inducción no cubrieron completamente sus expectativas porque esperaban más temas. Tal como señala la siguiente docente novel:

Bueno, básicamente creo que trabajamos sobre la identidad. De repente en lo que es pedagogía ahondar un poquito más, como te digo, el tiempo era muy corto, creo que hubiese sido un poquito más... porque a veces cuando uno ingresa tiene hambre de conocer, de saber y de no quedar frente a los demás o ante ti misma sentirse tantas cosas, de repente por ahí un poquito más. Si bien es cierto me... mi mentora me alcanzó algunas solicitudes, estrategias, me traía, también yo le decía "Miss, si de repente por ahí me puede ayudar, brindar quizás alguna de sus clases que hace como... solamente quiero un ejemplo. (D5, p12)

De lo anterior, algunas docentes noveles consideraron que los temas abordados de los tres componentes han sido novedosos en el Programa de Inducción pero deberían considerar el desarrollo de más temas en el aspecto pedagógico para cubrir sus expectativas. Por ello, las docentes noveles consideraron que la duración del Programa ha sido corto para abordar más temas en el componente pedagógico.

Por lo tanto, los temas desarrollados de los tres componentes que propone el Programa de Inducción han sido novedosos y cubrieron las expectativas de la mayoría de las docentes noveles del caso de estudio, ya que no solo abordaron el aspecto pedagógico sino también sobre identidad y valores y cultura escolar generando un impacto positivo en su desarrollo profesional.

Sin embargo, se debe considerar las sugerencias de algunas docentes noveles entrevistadas sobre abarcar más temas del componente pedagógico. Estas sugerencias podrían ser mayor cantidad de visitas del docente mentor que aborde el

aspecto pedagógico, talleres a cargo de especialistas del nivel y de ampliar la duración del Programa de Inducción.



## CONCLUSIONES

De la presentación y análisis de los resultados, se detalla a continuación las conclusiones a las que se arribó en la investigación:

1. Las percepciones recogidas de las docentes noveles en relación a su experiencia de inducción docente sobre el Programa de Inducción manifiestan una experiencia gratificante respecto a la mentoría recibida, los temas abordados en cada componente, los beneficios en la elaboración del Plan de Desarrollo Profesional, y los aprendizajes significativos en los tres componentes del Programa. Esto se explicaría por el enfoque integral del Programa de Inducción que establece como objetivo el desarrollo profesional y personal del docente novel y apoyo en su adaptación a la escuela.
2. En relación con su experiencia de inducción docente, manifestaron una experiencia gratificante respecto a la figura del mentor. Esto se explicaría por las competencias del docente mentor como la empatía, sensibilidad, apoyo emocional y preocupado en el crecimiento profesional del docente novel, brindándole ayuda, retroalimentación y guía en su práctica docente. Sin embargo, expresaron que el mentor debería ser de la misma especialidad para lograr mayores aprendizajes en el aspecto pedagógico y realizar seguimiento de la ejecución del Plan de Desarrollo Profesional de la docente novel.
3. En relación a las necesidades de las docentes noveles respecto del Programa de Inducción Docente se ha encontrado que la mentoría, los materiales y recursos, los Grupos de Inter Aprendizaje y los contenidos de los tres componentes del Programa cubrieron las necesidades de las docentes noveles. Sin embargo, las visitas de los mentores y las reuniones de Grupos de Inter Aprendizajes deberían ser frecuentes para recibir más asesoramiento y abordar más temas de interés sobre los tres componentes del Programa. Asimismo, la duración del Programa de Inducción no fue suficiente para la asesoría y orientación, por lo cual, expresaron que el Programa debería ser de un año escolar y comenzar en marzo para apoyar a las docentes noveles en su proceso de adaptación en la escuela pública.
4. En relación con las expectativas de las docentes noveles respecto del Programa de Inducción Docente se expresan que la mentoría, los materiales y recursos, y los temas de los tres componentes del Programa superaron las expectativas de

las docentes noveles. En ese sentido, la empatía, la orientación y asesoría del mentor, los temas abordados sobre identidad, salud docente y cultura escolar, el uso del cuaderno pedagógico, las reuniones de interaprendizajes, el plan de desarrollo profesional y la asistencia virtual, permitieron el desarrollo profesional y personal de las docentes noveles. Sin embargo, se podría considerar las sugerencias de algunas docentes noveles sobre abarcar más temas del componente pedagógico que podría lograrse con talleres a cargo de especialistas del nivel.



## RECOMENDACIONES

Al finalizar el proceso de investigación, se ha propuesto algunas recomendaciones como fruto de los hallazgos obtenidos:

1. Se recomienda continuar con la investigación sobre las percepciones de los docentes noveles sobre el Programa de Inducción Docente, indagando sobre la segunda fase del programa que se encuentra a cargo del Director. Por otro lado, puede abordar la investigación sobre el análisis de las percepciones de los docentes del nivel primaria y secundaria que participaron en el Programa.
2. De los resultados de la investigación, se debe considerar que el inicio del próximo Programa de Inducción sea durante el primer mes de clases con el fin de facilitar su proceso de adaptación en la escuela. Asimismo, las visitas de los docentes mentores podrían ser frecuentes para el desarrollo de los temas de los tres componentes con mayor profundidad y el seguimiento a los docentes noveles en las escuelas. Estos factores podrían facilitar el desarrollo profesional del docente novel y su adaptación en la escuela.
3. De los resultados de la investigación, se recomienda que la duración del próximo Programa de Inducción sea de un año. Según diversos estudios señalan que los programas de inducción son eficientes cuando tienen una duración mínima de un año. Asimismo, se recomienda que el seguimiento del Plan de Desarrollo Profesional sea realizado por el docente mentor para que sea favorable en el desarrollo profesional del docente novel.
4. De los resultados de la investigación, se recomienda a los docentes mentores de diferente especialidad de los docentes noveles, ser asistidos temporalmente por docentes expertos de la especialidad para abordar los aspectos pedagógicos de los docentes noveles que no fueron resueltos con el docente mentor, lo cual facilitará la mejora de la práctica del docente novel.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abbott, L., Moran, A., & Clarke, L. (2009). Northern Ireland beginning teachers' experiences of induction: The 'haves' and the 'have nots' [Irlanda del Norte inicia las experiencias de inducción de los profesores: los "que tienen" y los que "no tienen"]. *European Journal of Teacher Education*, 32(2), 95-110.
- Alen, B., & Allegroni, A. (2009). *Acompañar los primeros pasos en la docencia, explorar una nueva práctica de formación*. Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Educación.
- Alliaud, A. (2014). Las políticas de desarrollo profesional del profesor principiante en el programa de acompañamiento de docentes noveles en su primera inserción laboral de Argentina. *Revista Brasileira de Educação*, 19(56), 229-259.
- Añorve, M. (1991). La fiabilidad en la entrevista. La entrevista semiestructurada y estructurada, un recurso de la encuesta. *Revista de Investigación y Bibliotecológica*, 5(10), 29-37. Recuperado de <http://www.revistas.unam.mx/index.php/ibi/article/view/3793>
- Baker-Gardner, R. (2015). The role of the principal in new teacher induction: A jamaican perspective [El papel del director en la nueva inducción docente: una perspectiva jamaicana]. *International Studies in Educational Administration (Commonwealth Council For Educational Administration & Management (CCEAM))*, 43(3), 43-61.
- Berg, B. (2007). *Qualitative Research Methods for Social Sciences*. Boston, Ca.: Pearson.
- Bernal, C. (2006). *Metodología de la investigación*. México: Pearson.
- Bisquerra, R. (2004). *Metodología de la Investigación Educativa*. Madrid, España: La Muralla.
- Blömeke, S., Hoth, J., Döhrmann, M., Busse, A., Kaiser, G., & König, J. (2015). Teacher change during induction: Development of beginning primary teachers' knowledge, beliefs and performance [Cambio de maestros durante la inducción: desarrollo del conocimiento, las creencias y el rendimiento de los maestros principiantes de primaria]. *International Journal of Science and Mathematics Education*, 13, 287-308.
- Boerr, I. (Ed.) (2010). *Acompañar los primeros pasos de los docentes*. Organización de Estados Iberoamericanos, Metas 2021. Santiago de Chile, Chile: Santillana.
- Bozu, Z. (2009). El profesorado universitario novel: Estudio teórico de su proceso de inducción o socialización profesional. *Magis. Revista Internacional de Investigación en Educación*, 1(2), 317-328.
- Breaux, A., & Wong, H. (2003). *New teacher induction: How to train, support, and retain new teachers*. Mountain View, CA: Harry K. Wong.
- Brennan, K. (2011). *Beginning teacher induction: Catholic school administrators' perceptions of program focus and their roles* (Tesis doctoral). De la base de datos ProQuest Central.
- Corbetta, P. (2003). *Metodología y técnicas de Investigación Social*. Madrid: Mc Graw Hill.
- Díaz, C., & Bastías, C. (2013). Los procesos de mentoría en la formación inicial docente. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 9(2), 301-315.

Recuperado de: [http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2226-40002013000200009&lng=en&tlng=es](http://scielo.iics.una.py/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2226-40002013000200009&lng=en&tlng=es)

- European Commission Staff Working Document (2010). *Developing coherent and system-wide induction programmes for beginning teachers: a handbook for policymakers*. Directorate- General for Education and Culture. Recuperado de: [http://ec.europa.eu/dgs/education\\_culture/repository/education/policy/school/doc/handbook0410\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/dgs/education_culture/repository/education/policy/school/doc/handbook0410_en.pdf)
- Flick, U. (2004). *Introducción a la investigación cualitativa*. Madrid, España: Morata.
- Flores, C. (2014), Inducción de profesores novatos en Chile: un estudio de caso. *Pensamiento Educativo. Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, 51(2), 41-55.
- González, A., Araneda, N., Hernández, J., & Lorca, J. (2005). Inducción profesional docente. *Estudios Pedagógicos*, 31(1), 51-62.
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2011). *Qualitative Research Methods*. Structure of the discussion guide. London, Inglaterra: Sage Publications.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. México: McGraw Hill.
- Hoover, L. (2010). Comprehensive teacher induction: A vision toward transformative teacher learning [Inducción integral del docente: una visión hacia el aprendizaje transformador del docente]. *Action in Teacher Education (Association Of Teacher Educators)*, 32(4), 15-25.
- Ingersoll, R., & Smith, T. (2004). Do teacher induction and mentoring matter? [¿Importa la inducción y la tutoría de docentes?] *NAASP Bulletin*, 88(638), 28-40.
- Ingersoll, R., & Strong, M. (2011). The impact of induction and mentoring programs for beginning teachers: A critical review of the research [El impacto de los programas de inducción y tutoría para docentes principiantes: una revisión crítica de la investigación]. *Review of Educational Research*, 81(2), 201-233.
- Jong, Y., & Jung, C. (2015). The Development of Interview Techniques in Language Studies: Facilitating the Researchers' Views on Interactive Encounters. *Canadian Center of Science and Education*, 8(7), 30-39.
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en Investigación Cualitativa*. Madrid, España: Morata.
- Marcelo, C. (2008). *El profesorado principiante. Inserción a la docencia*. Barcelona, España: Octaedro.
- Marcelo, C., Burgos, D., Murillo, P., López, A., Gallego-Domínguez, C., Mayor, C., & Jáspez, J. (2016). La inducción del profesorado principiante en la República Dominicana. El programa Inductio. *Revista Iberoamericana de Educación*, 71(2). 145-168.
- McCormack, A., & Thomas, K. (2003). Is survival enough? Induction experiences of beginning teachers within a New South Wales context [¿Es suficiente la supervivencia? Experiencias de inducción de maestros principiantes dentro del contexto de Nueva Gales del Sur]. *Asia-Pacific Journal of Teacher Education*. 31(2). 125-138.

- McMillan, J., & Schumacher, S. (2005). *Investigación educativa*. Madrid, España: Pearson Educación.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative Data Analysis* (2nd ed.). Londres, Inglaterra: Sage.
- Ministerio de Educación del Perú. (2017). *Enfoque crítico reflexivo para una nueva docencia*. Lima, Perú: Difods.
- Ministerio de Educación del Perú. (2016a). *Guía del programa de inducción docente*. Lima, Perú: Difods.
- Ministerio de Educación del Perú. (2016b). *Norma que establece disposiciones para la implementación del Programa de Inducción Docente a desarrollarse en el año 2016*. Resolución de Secretaria General N° 160-2016-MINEDU.
- Ministerio de Educación del Perú. (2016c). *Programa Curricular de Educación Inicial*. Lima, Perú: Autor.
- Ministerio de Educación del Perú. (2014). *Marco del Buen Desempeño Docente*. Lima, Perú: Autor.
- Ministerio de Educación del Perú. (2013). *Ley de Reforma Magisterial*. Ley N° 29944 del 2012. Lima, Perú: Autor.
- Niño, V. (2011). *Metodología de la Investigación*. Bogotá, Colombia: Ediciones de la U.
- Ortúzar, S., Flores, C., Milesi, C., Müller, M., & Ayala, P. (2011). Diseño de un programa de inducción en Chile para profesores en sus primeros años de ejercicio docente. *Propuestas para Chile. Instituto de Sociología UC*, 267-306. Recuperado de <http://politicaspUBLICAS.uc.cl/wp-content/uploads/2015/02/disenio-de-un-programa-de-induccion-en-chile-para-profesores-en-sus-primeros-anos.pdf>
- Papalia, D., & Wendkos, S. (1997). *Psicología*. México: McGraw-Hill.
- Perry, S. (2010). *The perceptions of new teachers toward teacher induction programs in Richmond County* (Tesis doctoral). De la base de datos de ProQuest Central.
- Robbins, S. (1998). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. México: Pearson Educación.
- Rodríguez, G., Gil, J., & García, E. (1996). *Metodología de la investigación cualitativa*. Madrid, España: Aljibe.
- Sandín, M. (2003). *Investigación cualitativa en educación. Fundamentos y Tradiciones*. Madrid, España: Mc Graw Hill.
- Sandoval, C. (2002). *Investigación cualitativa*. Bogotá, Colombia: Icfes.
- Smith, T., & Ingersoll, R. (2004). What Are the Effects of Induction and Mentoring on Beginning Teacher Turnover? [¿Cuáles son los efectos de inducción y tutoría en la rotación de maestros principiantes?] *American Educational Research Journal*, 41(3), 681-714.

- Stake, R. (1999). *Investigación con estudio de casos*. Madrid, España: Morata.
- Strauss, A., & Corbin, J. (2002). *Bases para la investigación cualitativa: técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín, Colombia: Universidad de Antioquia.
- Valles, M. (1997). *Técnicas cualitativas de investigación social*. Madrid, España: Síntesis.
- Vanatta, J. (2012). *Going from good to great: A study of teacher induction programs in southwestern pennsylvania school districts* (Tesis doctoral). De la base de datos ProQuest Central.
- Vélaz de Medrano, C. (2009). Competencias del profesor-mentor para el acompañamiento al profesorado principiante, *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 13(1), 210-229. Recuperado de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART14.pdf>
- Vezub, L., & Alliaud, A. (2012). *El acompañamiento pedagógico como estrategia de apoyo y desarrollo profesional de los docentes noveles*. Uruguay: ANEP. Recuperado de [basedp.mec.gub.uy/doc\\_num.php?explnum\\_id=305](http://basedp.mec.gub.uy/doc_num.php?explnum_id=305)
- Wong, H. (2004). Induction programs that keep new teachers teaching and improving [Programas de inducción que mantienen a los nuevos maestros enseñando y mejorando]. *NASSP Bulletin*, 88(688), 44-58.
- Wong, H. (2005). New teacher induction: The foundation for comprehensive, coherent, and sustained professional development. En H. Porter (Ed.), *Teacher mentoring and induction: The state of art and beyond* (pp. 41-58). Recuperado de: [www.newteacher.com/pdf/CorwinGalley.pdf](http://www.newteacher.com/pdf/CorwinGalley.pdf).
- Wood, A., & Stanulis, R. (2009). Quality Teacher Induction: "Fourth-Wave" (1997–2006) Induction Programs [Inducción de calidad para docentes: "cuarta ola" (1997–2006) programas de inducción]. *The New Educator*, 5(1), 1-23.
- Yin, K. (2009). *Case Study Research: Design and Methods*. California, Ca.: Sage.

## APÉNDICES

### APÉNDICE 1: PROTOCOLO DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

**NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN:** Percepciones de los docentes noveles del nivel Inicial de la UGEL 05 sobre el Primer Programa de Inducción Docente en la Educación Básica Regular 2016.

#### I. INTRODUCCIÓN A LA ENTREVISTA

- Saludo preliminar
- Explicación del propósito de la entrevista
- Explicación del objetivo de la investigación
- Información sobre la grabación en audio de la entrevista
- Reiteración sobre la confidencialidad de la información

#### II. DATOS GENERALES

ENTREVISTADO N° (O CÓDIGO): \_\_\_\_\_

CENTRO EDUCATIVO: \_\_\_\_\_

AÑOS DE EXPERIENCIA DOCENTE ANTES DEL PROGRAMA: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_ HORA: \_\_\_\_\_

LUGAR: \_\_\_\_\_ DURACIÓN: \_\_\_\_\_

#### III. GUION DE ENTREVISTA INDIVIDUAL SEMIESTRUCTURADA

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	TIEMPO
Experiencia de inducción docente.	Características del PID: finalidad, objetivos y ciclo de mentoría.	1.- ¿Conocía lo que el Programa de Inducción Docente le ofrecía? Argumente su respuesta	04 min
	Mentoría	2.- ¿Cómo fue su experiencia vivida con el mentor durante el desarrollo del Programa de Inducción Docente en el año 2016?	04 min
	Aprendizajes logrados desde cada	3.- Con respecto a sus aprendizajes.	

	<p>componente del programa:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Componente identidad y valores.</li> <li>- Componente cultura escolar.</li> <li>- Componente pedagógico.</li> </ul>	<p>a) ¿Le ayudó a usted a reflexionar sobre la importancia de su rol como docente de una IE pública? ¿Por qué?</p> <p>b) ¿Le ayudó a usted a integrarse a la comunidad educativa de su IE? ¿Por qué?</p> <p>c) ¿Le ayudó a usted a mejorar sus prácticas pedagógicas en aula? ¿Por qué?</p>	06 min
	Plan de Desarrollo Profesional Docente	4.- ¿Considera que el contar con un Plan de Desarrollo Profesional Docente le resultó beneficioso para su desarrollo profesional? Por qué? Argumente su respuesta.	04 min
Necesidades de los docentes noveles	Mentoría	5.- ¿Considera usted que el trabajo realizado por su mentor cubrió sus requerimientos como docente novel? ¿Por qué? Argumente su respuesta.	04 min
	Materiales y recursos pedagógicos.	6.- ¿Considera usted que los materiales y recursos pedagógicos que recibió en el programa de inducción docente cubrieron sus necesidades como docente novel? ¿Por qué? Argumente su respuesta.	04 min
	Contenidos	7.- ¿Considera usted que los contenidos desarrollados durante el Programa de Inducción Docente cubrieron sus necesidades como docente novel? ¿Por qué? Argumente su respuesta.	04 min
	Actividades de soporte -Grupo de Inter-aprendizaje de docentes (GIAS).	8.- ¿Considera que su participación en el Grupo de Inter-aprendizaje de docentes (GIAS) del Programa de Inducción Docente ha contribuido a su desarrollo profesional y adaptarse a la cultura de la I.E. donde labora? ¿Por qué? Argumente su respuesta.	04 min
	Duración del programa.	9.- ¿Considera usted que el tiempo de duración del Programa de Inducción Docente fue adecuado para cubrir sus necesidades como docente novel? ¿Por qué? Argumente su respuesta.	04 min
	Mentoría		



## APÉNDICE 2: PROTOCOLO DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD

**NOMBRE DE LA INVESTIGACIÓN:** Percepciones de los docentes noveles del nivel Inicial de la UGEL 05 sobre el Primer Programa de Inducción Docente en la Educación Básica Regular 2016.

### I. INTRODUCCIÓN A LA ENTREVISTA

- Saludo preliminar
- Explicación del propósito de la entrevista
- Explicación del objetivo de la investigación
- Información sobre la grabación en audio de la entrevista
- Reiteración sobre la confidencialidad de la información

### II. DATOS GENERALES

ENTREVISTADO N° (O CÓDIGO): \_\_\_\_\_

CENTRO EDUCATIVO: \_\_\_\_\_

FECHA: \_\_\_\_\_ HORA: \_\_\_\_\_

LUGAR: \_\_\_\_\_ DURACIÓN: \_\_\_\_\_

III. GUIÓN DE ENTREVISTA A PROFUNDIDAD			
CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	PREGUNTAS	TIEMPO
Experiencia de inducción docente.	Mentoría	1.-¿Cuéntenos como ha sido su experiencia de trabajo con su mentor? Nos puede relatar alguna experiencia significativa para usted ¿En qué medida la experiencia le ha aportado a su desarrollo profesional?	8 min
	Aprendizajes logrados desde cada componente del programa: - Componente identidad y valores. - Componente cultura escolar. - Componente pedagógico.	2.- El Programa de Inducción Docente buscó en los docentes noveles el desarrollo de tres componentes, desde: a) El componente Identidad y Valores se trabajaron los siguientes aspectos: su vocación de servicio, su comportamiento y actitud en la IE, y su salud y bienestar como docente de IE pública. ¿Considera que estos aspectos han sido relevantes para su rol como docente de IE pública? ¿Por qué? ¿Cual ha tenido mayor relevancia para usted? ¿ Por qué?	24 min

		<p>b) El componente Cultura Escolar se trabajó sobre su integración a la comunidad educativa de la IE desde las relaciones con la directora, docentes, estudiantes, y padres de familia, ¿Considera que estos aspectos le ayudaron a integrarse a la comunidad educativa? ¿Por qué? ¿Cual ha tenido mayor relevancia para usted? Por qué?</p> <p>c) El componente Pedagógico se trabajaron en el desarrollo de actividades de aprendizaje y la flexibilidad para adaptar la sesión en el aula. ¿Considera que estos aspectos le ayudaron a mejorar sus prácticas pedagógicas en el aula? ¿Por qué? ¿Cual ha tenido mayor relevancia para usted? Por qué?</p>	
Necesidades de los docentes noveles	Mentoría	<p>3.- Mentoría con respecto a los tres componentes del programa.</p> <p>a) Dentro del componente identidad y valores, en aspectos como vocación de servicio, comportamiento y actitud en la IE, y salud y bienestar docente. ¿Considera usted que el trabajo realizado por su mentor cubrió sus necesidades? ¿Por qué?</p> <p>b) Dentro del componente cultura escolar, en aspectos como las relaciones con su directora, docentes, estudiantes, y padres de familia. ¿Considera usted que el trabajo realizado por su mentor cubrió sus necesidades? ¿Por qué?</p> <p>c) Dentro del componente pedagógico, en aspectos como el desarrollo de actividades de aprendizaje y la flexibilidad para adaptar la sesión en el aula. ¿Considera usted que el trabajo realizado por su mentor cubrió sus necesidades? ¿Por qué?</p>	24 min
	Contenidos	<p>4.- Contenidos desarrollados con respecto a los tres componentes del programa.</p> <p>a) ¿Cómo se desarrollaron los contenidos del componente Identidad y valores en aspectos como vocación de servicio, comportamiento y</p>	24 min



### APÉNDICE 3: PROTOCOLO DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

El propósito de este protocolo es brindar a los y las participantes en esta investigación, una explicación clara de la naturaleza de la misma, así como del rol que tienen en ella.

La presente investigación es conducida por Rosa Guizado Carpio de la PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ. La meta de este estudio es: Recoger información de 10 docentes noveles del nivel inicial de la UGEL 05 para conocer sus percepciones sobre el Primer Programa de Inducción Docente en la Educación Básica Regular 2016.

Si usted accede a participar en este estudio, se le pedirá responder una entrevista semiestructurada, lo que le tomará 50 minutos de su tiempo. La conversación será grabada, así la investigadora podrá transcribir las ideas que usted haya expresado. Una vez finalizado el estudio las grabaciones serán destruidas. Su participación será voluntaria. La información que se recoja será estrictamente confidencial y no se podrá utilizar para ningún otro propósito que no esté contemplado en esta investigación.

En principio, la entrevista resuelta por usted serán anónima, por ello serán codificadas utilizando un número de identificación. Si la naturaleza del estudio requiriera su identificación, ello solo será posible si es que usted da su consentimiento expreso para proceder de esa manera.

Si tuviera alguna duda con relación al desarrollo de la investigación, usted es libre de formular las preguntas que considere pertinentes. Además puede finalizar su participación en cualquier momento del estudio sin que esto represente algún perjuicio para usted. Si se sintiera incómoda o incómodo, frente a alguna de las preguntas, puede ponerlo en conocimiento de la persona a cargo de la investigación y abstenerse de responder. Muchas gracias por su participación.

Yo, \_\_\_\_\_ doy mi consentimiento para participar en el estudio y soy consciente de que mi participación es enteramente voluntaria.

He recibido información en forma verbal sobre el estudio mencionado anteriormente y he leído la información escrita adjunta. He tenido la oportunidad de discutir sobre el estudio y hacer preguntas. Al firmar este protocolo estoy de acuerdo con que mis datos personales, incluyendo datos relacionados a mi salud física y mental o condición, y raza u origen étnico, podrían ser usados según lo descrito en la hoja de información que detalla la investigación en la que estoy participando. Entiendo que puedo finalizar mi participación en el estudio en cualquier momento, sin que esto represente algún perjuicio para mí. Entiendo que recibiré una copia de este formulario de consentimiento e información del estudio y que puedo pedir información sobre los resultados de este estudio cuando éste haya concluido. Para esto, puedo comunicarme con Rosa Guizado Carpio al correo [rguizado@pucp.edu.pe](mailto:rguizado@pucp.edu.pe).

---

Nombre completo del (de la) participante	Firma	Fecha
--	-------	-------

---

Nombre del Investigador responsable	Firma	Fecha
-------------------------------------	-------	-------

## APÉNDICE 4: MATRIZ DE ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADA A DOCENTES NOVELES

### CATEGORÍA 1: EXPERIENCIA DE INDUCCIÓN DOCENTE

Subcategoría: Características del PID: finalidad, objetivos y ciclo de mentoría.

DOCENTES	RESPUESTA	CODIGOS
D1	“Bueno realmente me llegaron correos a mi correo personal donde me informaban que iba a venir un mentor para apoyarme porque nos tenían que inducir al programa lo que era el trabajo con instituciones públicas sé que han tenido reuniones anteriores como la inauguración la bienvenida y un taller de información del curso, pero yo me entere un poco tarde de la información , pero más me entere la información completa cuando vino la señorita en este caso la mentora” (D1,p1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Correo personal</li> <li>• Visita del mentor</li> <li>• Trabajo con instituciones públicas</li> </ul>
D2	“La mentora me resaltó que nos daba las herramientas, como para poder que recién se estaba iniciando lo que es nombramiento podamos tener una visión más amplia, de lo que es el planificar una sesión una programación, eso fue lo que básicamente me dijo la mentora de como poder guiarnos para realizar una sesión” (D2, p1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mentor</li> <li>• Planificar sesión de clase</li> </ul>
D3	“Fui a la charla que nos dieron para inicios del programa y ahí más o menos nos explicaron, cuál era la manera de que se iba a llevar ese programa. Entonces tenía más o menos conocimientos previos a lo que venía a ser” (D3,p1)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• charla</li> <li>• actividades del programa.</li> </ul>
D4	“Me dijo más que todo que consistía en un acompañamiento en el cual me iba a reforzar más que nada en la parte afectiva en lo que es la convivencia tanto en el nivel institucional con la comunidad educativa que son los padres de familia como eran mi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañamiento</li> <li>• Aspecto afectivo</li> </ul>

	relación con los niños, que él me iba a visitar durante el año, siete veces, que iba tener siete visita, que mi mentor iba a observarme mi desenvolvimiento en aula y me iba ayudar de alguna manera”(D4, p1).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Convivencia con los estudiantes, padres de familia</b></li> <li>• <b>Visitas del mentor</b></li> <li>• <b>Observación</b></li> <li>• <b>Ayuda al docente novel</b></li> </ul>
<b>D5</b>	“Me comunicó previamente en qué consistía el programa, qué íbamos a trabajar, qué podría ella de repente ser como una mano derecha mía, y me iba poder orientar en todo lo que yo necesitaba, de repente mejorar en el ámbito educativo. Pero sí ella me dio a conocer, y no solamente eso sino este a través del material que también nos dieron, también ahí pues uno empieza a leer y leer todo el material. Pero si el material se demoró en dos o tres meses” (D5, p1).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Actividades del programa.</b></li> <li>• <b>Contenidos.</b></li> <li>• <b>Orientación.</b></li> <li>• <b>Material informativo.</b></li> </ul>
<b>D6</b>	No al principio, no tenía mucho conocimiento, pero gracias al material que nos brindó nuestra profesora mentora, entonces pude leer que básicamente se daban en 3 aspectos básicos, en el docente, se encargaba bastante de la salud del docente. También el otro aspecto era básicamente los recursos que pueda usar la docente, todo aquel material didáctico con la que cuenta para realizar una sesión y también, tercer aspecto, nivel... donde ya involucran a los padres de familia, el trato que se tiene que tener para con ellos, incluso también como son parte de la institución educativa. En esos 3 aspectos básicamente yo lo aprendí, gracias a los folletos que nos brindó la profesora mentora (D6, p1).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Material informativo.</b></li> <li>• <b>Mentora</b></li> <li>• <b>Componentes del programa.</b></li> <li>• <b>Salud docente.</b></li> <li>• <b>Recursos pedagógicos.</b></li> <li>• <b>Sesión de clase</b></li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Padres de familia</b></li> </ul>
<b>D7</b>	<p>Sí, sí lo conocía porque nos dieron libros, la especialista que vino fue muy amable con nosotros, nos explicó muy al detalle, se preocupaba por nosotros en el aspecto emocional y con los papás y también nos dieron un cuadernito para poder llenar nuestras experiencias, y aparte de que también mandaron un correo al... mensajes a través de correos, nos mandaron un link donde nos explicaban cómo era la Inducción Docente, qué es lo que querían para nosotros (D7, p1).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Material pedagógico.</b></li> <li>• <b>Amable</b></li> <li>• <b>Apoyo emocional.</b></li> <li>• <b>Padres de familia</b></li> <li>• <b>Cuaderno del docente novel.</b></li> <li>• <b>Correos informativos.</b></li> </ul>
<b>D8</b>	<p>Bueno no fui al curso de información en la fecha de presentación no fui no sabía que era una invitación solamente para mi pensé que era para un grupo del colegio, leí más o menos y lo busque ahí recién me enteraba conocí algunos términos y entendí.(D8,p1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Búsqueda de información.</b></li> </ul>
<b>D9</b>	<p>Bueno, antes de que.... Tenía una idea porque ya la directora nos estaba anticipando antes porque incluso el Programa iba a empezar antes, teníamos entendido. Luego así fue que ya en junio se presentó esa señorita y ya ahí sí me explicó de qué se trataba todo el proyecto, todo el Programa en sí....vino ya mi mentora, claro, como que ya me explicó de cómo se iba tratar, cómo se iba a llevar todo el proceso los días que íbamos a venir, coordinamos ese día. Así más o menos a groso modo me explicó, bueno yo había investigado en sí en internet, y ahí estaba el slogan.(D9,p1)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mentor</b></li> <li>• <b>Visitas del mentor.</b></li> <li>• <b>Información por internet</b></li> </ul>
<b>D10</b>	<p>Si, lo había leído en internet, y ya tenía un noción más o menos, o sea antes que venga la señorita yo ya tenía una noción de lo que iba a haber, y yo también pensé que me iba a yo inscribir, así que todavía creo que entré y quise</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Información por internet.</b></li> </ul>

	<p>inscribirme, pero no, no era así, sino era que ellos mismos, o sea ya prácticamente estaba tu nombre ahí, te habían elegido, claro y eso yo no sabía, yo decía bueno: “tengo menos años, entonces tengo que inscribirme, entonces sí, este programa sí es para mí” yo decía, y yo traté de inscribirme o me inscribí todavía creo cuando salió nomás la información, como tengo agregada esa la página en mi Gmail, o la UGEL lo tenía, se ha desaparecido, Minedu también tenía, entonces ahí me salió las noticias, y llegó a salir Programa de Inducción para todos los profesores dice, ah no entonces va ser para mí, pero no sabía cuándo, o sea si tenía, si decía cuándo iba a empezar pero la señorita todavía no llegaba pues, después ya llegó la señorita. (D10,p1).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Propósito del programa.</b></li> </ul>
--	---	--

**Subcategoría: Mentoría**

<b>DOCENTES</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>CODIGOS</b>
<b>D1</b>	<p>“Cuando la conocí un poco me desanimó el tema de que era profesora de secundaria y de nivel matemática, ese aspecto me desilusionó un poco, porque a mí me emociona el hecho que venga un especialista de la Católica apoyado por el ministerio el que me alimente de más información de más conocimiento, pero fueron pasando las semanas fue la primera impresión después hubo química entre ella y yo porque veía su interés en mi persona ella me explicaba me recomendaba que ellos no están para decirnos que hacer, sino para ayudarnos a encontrar nuestras fortalezas eso me encantó mucho ella se preocupaba en todo sentido en</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>No autoritaria</b></li> <li>• <b>Preocupación en el docente</b></li> <li>• <b>Conocimiento</b></li> <li>• <b>Ayudar</b></li> <li>• <b>Diagnóstico</b></li> <li>• <b>Salud docente</b></li> </ul>

	mi como maestra en mi salud, de mi trabajo de los tiempos, entonces ese trabajo me gustó mucho yo confundí que ella me va decir me va enseñar hacer planificaciones, porque en el primer ciclo es totalmente diferente, pero en el caso de ella me ayudó muchísimo muy buen trabajo” (D1,p2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Trabajo docente.</b></li> </ul>
<b>D2</b>	“A ver digamos que me ayudo bastante digamos porque las sesiones que yo realizaba si bien es cierto que no hay un esquema o un estereotipo que diga que hay que seguir esto, me gusto el que me enseñaran bastante los procesos pedagógicos que hay que tener en cuenta los seis procesos, eso me sirvió bastante pero cuando conversaba con la mentora después de cada sesión que ella me supervisaba me di con la sorpresa que su especialidad no era inicial, era primaria, entonces lo que yo decía que era que primaria no sabía muchos de educación inicial pero aun así sus alcances me sirvieron de mucho, y las GIAS, que ella hacia porque hacia GIAS ahí si hacía con todos los niveles si me gusto”. (D2, p2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Ayuda.</b></li> <li>• <b>Elaboración de sesión de clases.</b></li> <li>• <b>GIAS</b></li> </ul>
<b>D3</b>	“He... la persona que me tocó fue amable desde el primer momento, muy responsable, porque me decía tal hora y tal hora estaba, entonces después... su manera de llevar porque siempre uno tiene el temor o la... cuando dicen “ <i>vamos a venir a observarte</i> ” y uno dice no..., pero ella me dio la confianza y me desarrollé pues tal cual, quizás porque me he dicho que me ganase la confianza mía... y pudimos trabajar muy bien.” (D3,p2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Amable.</b></li> <li>• <b>Responsable</b></li> <li>• <b>Confianza.</b></li> </ul>
<b>D4</b>	“En principio acá en la institución educativa porque somos del nivel inicial no suele venir un profesor varón vienen casi siempre profesoras mujeres entonces desde un principio esa fue mi inquietud..entonces me dijo si bien es cierto que no era de inicial pero el venia apoyarme con lo que él pueda aportar, entonces interesante para mí porque por primera vez me iba a ver un profesor varón y también quería ver que sugerencias me iba a dar el y también que	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Apoyo.</b></li> <li>• <b>Sugerencias.</b></li> <li>• <b>Observación del mentor.</b></li> <li>• <b>Material pedagógico</b></li> </ul>

	sugerencias iba a rescatar de mi persona de mi trabajo entonces así fue, el primer día que el vino me observo desde que entra al aula hasta que me voy a la salida, ..y que se quedó muy sorprendido por las estrategias que manejamos las profesoras de inicial pues no se compara mucho con las de primaria, entonces al ver,... me envió muchas estrategias con padres de familia me mando también estrategias para hacer mapas conceptuales, mapas mentales como para ir esquematizándolo a los niños de lo concreto a lo abstracto porque en inicial todo es concreto, siento que me fortaleció bastante que me ayudara en ese aspecto y a mis niños les gustaba la primera vez que yo hice un mapa mental un mapa conceptual a mis niños les gusto porque es como esquematizar las ideas”(D4, p2).	
<b>D5</b>	“Muy bueno, muy gratificante, me brindó bastante confianza para poder yo este... abrirme en cuanto a las inquietudes que yo tenía. Una persona pudo, haber de repente, haber hecho un juicio, sino me sugería que otras herramientas, qué cosa podía hacer, qué más podía trabajar. Fue muy gratificante porque aportó bastante a los conocimientos, de repente, que uno ya tenía, pero me ayudó bastante, no me puedo quejar” (D5,p2).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Confianza</b></li> <li>• <b>Sugerencias</b></li> <li>• <b>Aporte de conocimientos.</b></li> <li>• <b>Ayuda.</b></li> </ul>
<b>D6</b>	Pues bien, la profesora mentora que nos designaron, una profesora que nos visitaba una vez por mes, en la cual nos transmitía conocimientos, incluso trayendo algunos videos para hacerlo de manera vivencial. También realizábamos nuestro plan personal y se iba trabajando, se iba trabajando de repente en la primera visita, se hacía el diagnóstico, en la segunda visita también se hacía el diagnóstico, de acuerdo a lo que se iba, de repente, detectando a las carencias, se iba ahondando en eso. (D6,p2).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Visita del mentor</b></li> <li>• <b>Transmitir.</b></li> <li>• <b>Plan de desarrollo profesional.</b></li> <li>• <b>Diagnóstico.</b></li> </ul>
<b>D7</b>	A ver, mi experiencia con mi mentora fue muy buena, porque no era... no se podría decir que era una persona autoritaria, al contrario, buscaba de que nosotros mismos, a través de las	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>No autoritaria</b></li> <li>• <b>Diagnóstico</b></li> </ul>

	preguntas o los mensajes que nos daban, podría reconocer cuál era nuestras falencias de que teníamos que mejorar, y nos explicaba también a través de videos, y para qué, era muy buena persona. Donde nos explicaba y nos aconsejaba de una manera muy didáctica, muy práctica, cómo poder trabajar, y no tener tanto problema a la hora de trabajar con los chicos porque totalmente es otra cosa trabajar nacional con un particular, es muy diferente (D7,p2).	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Explicar</b></li> <li>• <b>aconsejar</b></li> <li>• <b>Buena persona</b></li> <li>• <b>Trabajo docente</b></li> </ul>
<b>D8</b>	Bueno el profesor Javier fue un profesor que no era de mi nivel él era de primaria se adaptó perfectamente al aula y por el mismo manejo que ha tenido con pequeños porque me comento que él ha trabajado en primer y segundo grado supo identificar y tener paciencia con los niños porque hay veces es un poco estresante el aula inicial yo el año pasado estaba en aula de 4 años y el profesor dijo que había estado con primer y segundo grado y tenía bastante experiencia, ..y si es didáctico para explicar algunos términos pero no conoce mucho el trabajo de inicial no es del nivel. (D8,p2)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Explicación didáctica.</b></li> </ul>
<b>D9</b>	“Bueno ha sido bastante significativa, porque me sirvió bastante claro, a pesar de que haya llegado por decir en junio, pero de igual forma porque con ella ... a veces los docentes te orientan así en las programaciones, pero ella específicamente venía, observaba tu clase, que también lo hacía la directora, pero no tan... todo el día venía y se sentaba todo el día por decir, sentada o parada. Participaba también pues ahí, pues claro cuando era necesario, cuando los niños... pero trataba de pasar siempre desapercibida para que yo pueda trabajar, pero una vez que ya culminaba el día con los niños, ya me brindaba las orientaciones necesarias o yo también le podía preguntar. Ya era algo más específico y para mí si fue muy significativo, muy importante porque como ella tiene más experiencia, más experiencia... ha sido un guía... era como un guía, como un orientador que, la verdad es que sí ayudaba	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Orientación integral</b></li> <li>• <b>experiencia</b></li> <li>• <b>Guía</b></li> <li>• <b>Ayuda</b></li> <li>• <b>Trabajo pedagógico</b></li> <li>• <b>Confianza en si mismo</b></li> <li>• <b>Escuela pública</b></li> <li>• <b>especialidad</b></li> </ul>

	<p>bastante, aunque claro cuando vino a preguntarme también la vez pasada, claro de repente pues como era de primaria, no era de la especialidad, pero, sin embargo, pero a pesar de que no era de la especialidad, sin embargo, también creo que... bueno esa institución es estatal y ya sabía pues cómo era el trabajo con los padres, también es diferente. Claro, el trabajo con los padres, con los niños y no solamente ayudaba en tu trabajo pedagógico, sino que integralmente pues, también tu formación y eso también era muy importante para mí, porque te ayudaba a tener mayor confianza con los... nos mostraba pues videos para que tú mismo puedas quererte a ti mismo, o sea cosas que integrales que son también importantes y para mí la verdad que muy significativo poder trabajar con mi mentora, me sirvió bastante, me ayudó bastante, sobre todo para orientarme en sí, tenga como un guía que... que me esté orientando, para que pueda yo despejar algunas dudas y también para intercambiar experiencias creo...(D9,p2)</p>	
<p><b>D10</b></p>	<p>“Muy cordial, ella venía, observaba, llenábamos el diario, hacía como un rato de orientación a lo que había hecho, lo que me faltaba, que había hecho bien. (D10,p2).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Observación del mentor</b></li> <li>• <b>Diario del docente novel.</b></li> <li>• <b>Orientación.</b></li> </ul>

**Subcategoría: Aprendizajes logrados**

<b>DOCENTES</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>IDEAS PRINCIPALES</b>
<b>D1</b>	<p>“Si, como te dije ella conversaba mucho conmigo nunca me imponía termino de lo que yo tenía que hacer, ella buscaba mucho las fortalezas que tenía y las debilidades las reforzaba en el sentido que te parece si probamos esto, esa parte me gustaba mucho de ella, que ella gano confianza rapidísimo conmigo cosa creo que aprendimos las dos, ella se impresionaba del trabajo que hacia porque era totalmente distinto a lo que ella ha visto incluso” (D1,p3a)</p> <p>Realmente si porque con el compromiso que tenemos del proyecto yo empecé a trabajar desde el año pasado cuando Evelyn mi mentora me sugirió elaborar mi proyecto que es un compromiso personal que depende mucho del docente que lo haga realidad, yo le decía que tenía muchas ideas ella me ayudo y me dijo yo veo mucha fortaleza en ti y porque no lo haces realidad, yo soy clawn es una de mis cosas claw profesional por que lo hago a nivel general, a nivel de convivencia, a nivel de visitas solidarias, entonces fueron muchos años trabajando en eso y ella vio esa fortaleza, y empezamos a trabajar eso, el año pasado integramos a nuestra comunidad en ciertos actividades sociales (D1,p3b)</p> <p>si me ayudo cuando empecé a comprender la intención del programa, me ayudo porque empecé a organizarme yo como profesional como persona, a pensar un poco más en mi salud, por ejemplo algo que resalto mucho del programa porque cuando llegaron los boletines informativos había un boletín en especial que hablaba sobre la salud de los maestros, ...(D1,p3c)</p>	<p><b>Reconoce aprendizajes logrados en los tres componentes.</b></p> <p><b>IDENTIDAD Y VALORES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>No impositivo.</b></li> <li>• <b>Fortalezas y debilidades</b></li> <li>• <b>Relación de confianza.</b></li> </ul> <p><b>CULTURA ESCOLAR</b></p> <p><b>Apoyo en la realización de proyectos sociales.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Compromiso</b></li> <li>- <b>Ayuda</b></li> <li>- <b>Convivencia</b></li> <li>- <b>Fortaleza</b></li> <li>- <b>Actividades sociales</b></li> </ul> <p><b>PEDAGÓGICO</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Organizar</b></li> <li>- <b>Profesional</b></li> <li>- <b>Salud docente</b></li> </ul>

<p><b>D2</b></p>	<p>“me enseñó analizar mis necesidades a ver mi contexto social la realidad que estaba mi en la cual se encontraba mis niños y a ver cada necesidad, sobre todo uno tiene preparada la sesión pero en ese momento puede surgir un tema mediático por parte de los niños el tener siempre digamos resaltar el propósito de la sesión y sobre todo la convivencia con los padres de familia que es muy importante, que es un elemento fundamental para poder llevar a cabo digamos los objetivos que uno tiene trazado con los chicos con la comunidad educativa, eso me gusto bastante de la mentora” (D2, p3a)</p> <p>“Si, este por ejemplo como te estaba mencionando si bien es cierto los padres de familia como yo soy profesora nueva para sus niños un poquito reacio al principio, pero ellos conforme comenzaban a ver que a ellos también les hacia participe de cualquier actividad o proyecto, y les daba de conocimiento siempre como iba el avance de sus niños entonces como que sentía yo esa aceptación y aparte sentía como que ellos sabia de que me preocupaba siempre en las necesidades de los niños” (D2, p3b)</p> <p>“en las sesiones antes yo hacía inicios, inicio, desarrollo y cierre, pero listo lo desarrollaba, pero con este programa siempre la mentora me decía halla esos seis procesos y sobretodo el propósito que tú tienes que seguir la problematización y sobre todo hacerle el conflicto cognitivo al niño que tiene que razonar entonces y es verdad, así uno va sacando los saberes previos y todas las cositas que los chicos saben, entonces una sesión no es por hacerla, sino que tiene que seguir esos procesos, y a mí como profesional me ayudado (D2,p3c)</p>	<p><b>Reconoce aprendizajes logrados en los tres componentes.</b></p> <p><b>IDENTIDAD Y VALORES.</b></p> <p><b>Autoreflexión para el desarrollo profesional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Analizar las necesidades.</b></li> <li>- <b>Preparación de una sesión de clases.</b></li> <li>- <b>Convivencia con los padres de familia</b></li> </ul> <p><b>CULTURA ESCOLAR</b></p> <p><b>Relaciones con los padres de familia.</b></p> <p><b>PEDAGÓGICO</b></p> <p><b>Desarrollo de las sesiones de clase</b></p>
------------------	--	--

<p><b>D3</b></p>	<p>“Sí, porque me ayudó a que me dé cuenta que lo importante es analizarse, o sea analizarse como persona, “qué estás haciendo tú por los chicos”. Me enfatizó bastante en cuanto uno reflexionar, esa era la palabra que tenía yo siempre dar, “reflexionar”, sobre las actividades que hacía, tanto en lo pedagógico como también en lo emocional y también en lo salud. (D3,p3a)</p> <p>Ayudarme...de repente un poquito más porque ya conocía el grupo. Tuve la dicha de ya haber estado un año antes del nombramiento, un año antes, entonces este... eso pues agradecer también a mi mentora, Sarita le decía, que era una bendición que me haya tocado el colegio porque yo, o sea es algo que lo deseas pues. Lo que ella vio y también observó, era el grupo que había acá, diferencia de repente de otras instituciones y de las que yo también el año que vine, que trabajé como contratada en el otro colegio vi, o sea experimenté (D3,p3b)</p> <p>Sí, por la información que me traía Sarita...Ella a veces me traía, por ejemplo, como justo le decía, cada vez que ella venía a visitarme, traía una información y la clase que yo estaba dictando ese día, justo lanzaba información que ella me traía o reforzaba lo que yo había trabajado. Y siempre era lo mismo, o sea no sabía ni cómo ella lo conseguía, pero era justo los que... las cosas que yo estaba trabajando y las que necesita. Y hasta ahora las utilizo porque estamos trabajando una cosa y yo saco mis... lo que ella me dejó las hojitas, la información y todo y eso me sirven. Y hay cositas rebuscadas que me trae, entonces a mí me sirve bastante. (D3,p3c)</p>	<p><b>Reconoce aprendizajes logrados en los tres componentes.</b></p> <p><b>IDENTIDAD Y VALORES</b></p> <p><b>Autoreflexión en el desarrollo personal y profesional</b></p> <p><b>CULTURA ESCOLAR</b></p> <p><b>Contratada un año anterior, reforzar las relaciones para integrar a la escuela.</b></p> <p><b>PEDAGÓGICO</b></p> <p><b>Apoyo en información para el desarrollo de la clase.</b></p>
------------------	---	---

<p><b>D4</b></p>	<p>“Mas que ayudarme seria fortalecer eso, porque yo soy consciente de eso, sabemos que la labor no es nada fácil, pero diríamos con todo eso y que en el día a día y en esta sociedad en la que vivimos para mi yo diría que me ha reforzado mas que hacerme concientizar porque consciente ya era de la tarea que tenía en mis manos y soy consciente hasta el día de hoy hasta que las fuerzas me den yo voy a seguir siendo una maestra al 100% y dar lo mejor de mi”(D4, p3a).</p> <p>En ese sentido no, porque yo soy parte de la comunidad porque yo ya había trabajado en esta institución como contratada la dirección y las colegas ya me conocían, conocían mi trabajo mas que integrarme yo diría que me ha reforzado en ese sentido de querer seguir adelante, de querer capacitarme (D4,p3b)</p> <p>En ese sentido seria en cuanto a la información que él me mando como te digo yo lei por ahí algunas estrategias me pareció interesante yo lo llegue aplicar con mis padres de familia en alguna charlas en alguna capacitación en algún taller de tutoria que tuve, y muy bonitas dinámicas que me mando para los padres porque yo conocían otras también pero las que me mando estaban muy interesantes en el aspecto pedagógico los mapas conceptuales no los había aplicado, era la primera vez que lo aplique con los chicos era muy interesante y les gusto en ese sentido si me ayudo (D4,p3c)</p>	<p><b>Reconoce aprendizajes logrados en los tres componentes.</b></p> <p><b>IDENTIDAD Y VALORES</b> Fortalecer la identidad y rol docente.</p> <p><b>CULTURA ESCOLAR</b> Contratada un año anterior, ya integrada a la IE a nivel relaciones con los docentes, director.</p> <p><b>PEDAGÓGICO</b> Información sobre estrategias pedagógicas.</p>
<p><b>D5</b></p>	<p>“Sí, por supuesto que sí, porque si bien es cierto nuestra labor es bien sacrificada, y uno verdaderamente dice pues “para esto estoy aquí en esta institución, este es mi real vocación” o “no”, o de repente fue algo que pasó por nuestra mente primero, pero no, o sea sí me sirvió bastante para poder identificar lo que yo mismo sentía por vocación” (D5,p3a).</p>	<p><b>Reconoce aprendizajes logrados en los tres componentes.</b></p> <p><b>IDENTIDAD Y VALORES</b> Reforzar la vocación docente.</p>

	<p>Sí, porque también conversaba con ella sobre ciertos aspectos en torno a mis demás colegas. Y, si bien es cierto, para a veces para nosotros, según las personas, a veces resulta ser un poco chocante algunas algunos tipos de caracteres, pero tratamos al menos de saber tolerar, saber comprender y eso fue lo que ella me dijo. Si bien es cierto, no todas somos pues igual, vamos a tener la misma idea la misma percepción de las cosas, pero sí hay que saber de repente respetar y tolerar ciertas cosas.(D5,p3b)</p> <p>Sí, sí, porque... de la educación en ninguna institución particular a una estatal, en el Estado, motivamos al niño a expresar sus ideas, a que ellos compartan con nosotros sus experiencias. Nosotros vemos de qué manera ellos pueden de repente, reflejar en sus dibujos, sus aportes, algo muy diferente en lo que yo de repente podía hacer en un particular donde nosotros sencillamente nos quedábamos con el que el niño tenga el conocimiento y ya. Entonces ahora vamos más allá de... porque cuando hacemos a una, de repente... la comprensión de un texto, manejamos los niveles de lectura (D5,p3c).</p>	<p><b>CULTURA ESCOLAR</b></p> <p><b>Relaciones con los colegas.</b></p> <p><b>Respeto</b></p> <p><b>PEDAGÓGICO</b></p> <p><b>Desarrollo de una sesión de clase.</b></p>
<p><b>D6</b></p>	<p>Sí, sí, incluso... es curioso que... hayan elaborado un Programa en el cual también se esté preocupando por el docente, por su salud, por lo que él necesita para llegar al alumno, ya que antes no se pensaba, no se pensaba en él, sino simplemente en el alumno, en el alumno para... creo que ya se dieron cuenta que, al estar bien el alumno quiere decir que el profesor también lógicamente. Entonces, por eso digo que pienso... comenzar a trabajar también (D6,p3a).</p> <p>Sí, sí, básicamente porque también dentro de lo que eran las GÍAS, habían unas charlas muy bonitas en la cual nos enseñaban a poder relacionarnos con las demás personas, entre ellas los colegas. Básicamente por muchos factores que a veces haya, el estrés</p>	<p><b>Reconoce aprendizajes logrados en los tres componentes.</b></p> <p><b>IDENTIDAD Y VALORES</b></p> <p><b>Preocupación por la salud docente</b></p> <p><b>CULTURA ESCOLAR</b></p>

	<p>que pueda tener cada colega, pero, sin embargo, es una familia, una familia educativa y la familia hay que llevar en marcha (D6,p3b).</p> <p>Sí, bastante. Me ayudó por qué, porque primero me enseñó a cuidarme, me enseñó a cuidar mi salud porque antes incluso cuando empecé el Programa, no tomaba desayuno, entonces así venía, no tomaba desayuno, entonces comencé a sentir un poco malestar en el estómago. Por otro lado también, a poder ser un poco empático con los padres de familia, a poder entenderlos porque a veces no atraviesan las mejores circunstancias y básicamente también hay que comprenderlos su situación, para poder comprender al niño hay que entender al padre, así es.(D6,p3c).</p>	<p><b>Relaciones con las personas con los padres, con los profesores.</b></p> <p><b>Empatía</b></p> <p><b>PEDAGÓGICO</b></p> <p>-----</p>
<p><b>D7</b></p>	<p>Sí, sí me ayudó porque a través del cuadernito que nosotros hacíamos las clases de reflexión, me ayudó bastante en el sentido de que yo misma podía verme y examinarme, evaluarme, hacerme una autoevaluación de tal manera de que buscara el bienestar no solamente para mí sino buscar el bienestar de mi s estudiantes. Cómo poder llegar más a ellos, tener mejor apego con ellos, pero sí, sí me ayudó, porque ahora tengo el aula de tres años, el año pasado tenía el aula de cinco, entonces sacando ciertas cositas que me aconsejaron, ahora me está yendo mucho mejor. Estoy teniendo mejor el salón, con mejores herramientas y sí, sí me ayudó, sí me ayudó. (D7,p3a).</p> <p>A ver, el Programa, sí también me ayudó, ... como los docentes que somos, tengamos un buen trato y que el buen trato lo... también me enseñaron en la otra institución, donde estaba trabajando entonces, no tengo problemas para poder acoplarme con otro...con cualquier grupo pequeño. Entonces, soy también, como le dije a mi mentora, soy una persona muy flexible en esa parte. Sí tengo que trabajar, no hay ningún problema, en las</p>	<p><b>Reconoce aprendizajes logrados en los tres componentes.</b></p> <p><b>IDENTIDAD Y VALORES.</b></p> <p><b>Reflexión</b></p> <p><b>Autoevaluación.</b></p> <p><b>CULTURA ESCOLAR</b></p> <p><b>Relaciones con los miembros de la comunidad educativa</b></p> <p><b>Respeto</b></p> <p><b>PEDAGÓGICA</b></p> <p><b>Planificación de clase,</b></p>

	<p>amistades también, creo que con mucho respecto podemos trabajar en cualquier situación que estemos.(D7,p3b)</p> <p>Sí, me ayudó a mejorar en, por ejemplo, planificación de clase, en algunos aspectos, motivaciones, el trato de los papás cómo poder reforzar un poquito más y con los mismos chicos. Los tiempos más que nada durante toda una clase, porque tiene que tener tiempos bien específicos, pero también a la vez son flexibles como si el niño no presta atención a la clase en sí, qué materiales puedes usar para trabajar. Sí, en ese aspecto. (D7,p3c)</p>	<p><b>Relaciones con los padres y estudiantes</b></p> <p><b>Desarrollo de la sesión de clase.</b></p>
<p><b>D8</b></p>	<p>Cuando decidí ingresar a la carrera pública fue por decisión mía porque ya tenía conocimiento del trabajo que se realizaba porque muchos años anteriores había concurso y yo no he postulado porque no he querido no quería trabajar en el sector público, y si lo mencionado por el profesor coincidía con lo que yo pensaba entonces si afianzo. (D8,p3a)</p> <p>“Yo ya había trabajado dos años antes en el mismo colegio, yo entre cuando estaba otra directora y al siguiente año con la directora que trabaja en otro turno, así que conocí ya ambas realidades porque el colegio tiene ambos turnos son diferentes realidades un trabajo es en la mañana y otro es en la tarde, yo entre en la tarde luego pase en la mañana...Si conocía el trabajo y el valor del colegio, ya había trabajado antes en el turno tarde, pero en la mañana ya es diferente. (D8,p3b)</p> <p>El programa en si cuando tienes un mentor del nivel primario tienes que adecuar al mentor a tu trabajo porque puede conocer pero no está en la práctica, entonces si el profesor no conoce pues ha tenido un tiempo de adaptarse y después de poder trabajar</p>	<p><b>Reconoce los aprendizajes logrados</b></p> <p><b>IDENTIDAD Y VALORES</b></p> <p><b>Afianzó la identidad docente.</b></p> <p><b>CULTURA ESCOLAR</b></p> <p><b>Contratada por dos años, ya integrada a la IE.</b></p> <p><b>Conocimiento de la IE</b></p> <p><b>PEDAGÓGICO</b></p> <p><b>Conocimiento previo con otros talleres.</b></p> <p><b>Repetitivo.</b></p>

	<p>lo demás y con respecto a estrategia de la práctica más pienso que aprendí hubo un proceso de evaluación un año antes en el 2014 y que evaluaban a profesores nombrados en la misma UGEL y del ministerio ahí siento que fueron una preparación más completa porque me toco como contrato el primer año en el colegio nuevo donde yo entraba y Salí sorteada la única contratada en el turno tarde para que vengan evaluar mi clase fue una serie de guías una certificación también y ahí pienso que fue el punto más exacto para trabajar estrategias por que la señorita de la guía la trabajo te brinda la estrategia si pero como que el profesor repetía o lo que había escuchado pero como no tenía experiencia en el aula con la edad no sabía a mí me han dicho esto a ver como lo puedes plantear te hace pensar si pero no tanto como las guías de 2014 que te hacían aplicar de una forma más directa y eso fue en el 2014 fue quien me reforzó más.(D8,p3c)</p>	
<p><b>D9</b></p>	<p>Sí, claro, pues como le decía... me ayudó bastante en mi rol de... me hizo reflexionar de cuáles eran mis fortalezas y también cuáles eran mis debilidades. Y a partir de ella poder trabajar, identificar en si de repente, una se da cuenta o a veces te das cuenta,. Y sí me ayudó bastante trabajar en mi rol como docente, poderme darme cuenta de cuáles son mis debilidades y en base a eso pues poder mejorarlas, para poder mejorar también pues mi carrera como docente. (D9,p3a)</p> <p>Sí, el programa me ayudó a que yo me pueda integrar en la comunidad...cómo debemos tener paciencia los docentes si no podemos, y tener de repente a un nivel mismo que un padre, de controlar nuestro carácter. Claro, en esos aspectos sí me ayudó bastante. Cada sesión era un tema específico y sí me ayudó a... Claro en la mayoría en todo, cómo deber trabajar con nosotros, o sea poder integrarme pues a la comunidad. (D9,p3b)</p>	<p><b>Reconoce aprendizajes logrados en los tres componentes.</b></p> <p><b>IDENTIDAD Y VALORES</b></p> <p><b>Reflexión autodiagnóstico</b></p> <p><b>Rol docente</b></p> <p><b>CULTURA ESCOLAR</b></p> <p><b>Relaciones con los padres, caracter</b></p> <p><b>PEDAGÓGICO</b></p>

	<p>Prácticas pedagógicas. Claro, yo considero que sí me ayudó bastante, porque yo en el particular trabajaba por decir, como ya pero... distinto, bueno el año pasado me tocó cuatro años y yo no había. Los temas también, porque los temas en un particular son la a, e, i, o, u y así. Los números, y acá más trabajan lo que es personal social, lo que es identidad. Claro también ahí también inducir, o sea es como que ahí me ayudó bastante, me orientó en mi práctica pedagógica, en algunas dudas que tenía sobre los indicadores. (D9,p3c)</p>	<p><b>Desarrollo de una sesión de clase</b></p>
<p><b>D10</b></p>	<p>Bueno tenía poca experiencia, pero ya más o menos estaba como dice agarrándole ritmo a lo del Estado que es diferente al privado, entonces, con lo que yo tenía, con lo que la señorita que me dio las recomendaciones, todo eso, sí me ayudó un poco, o sea me ayudó a tener una idea más clara de cómo tenía que trabajar, cómo iba hacer, todo eso. (D10,p3a).</p> <p>Sí, también, es eso y que ya tenía casi 2 años cuando di el examen, creo que 2014, claro casi 2 años ya tenía cuando di el examen y pasé, ya de ahí ya conocía a casi todas las chicas, y ya pues, más o menos no tuve problemas, y también me quedé acá en este mismo colegio aquí donde empecé, ya no cambié de colegio ya. (D10,p3b).</p> <p>Si, si, en cuanto como le dije, el apoyo que nos dio en cuanto a los procesos pedagógicos, y luego en cuanto a lo que las estrategias que debía a utilizar la mentora que me dijo, y el video que me enseñó de primaria, pero si era bonito video que me llegó a enseñar, pero no.. No, no era mi nivel, pero si me llegó a enseñar uno que había trabajado una profesora, una clase era para producción de textos, pero era para primaria claro (D10,p3c).</p>	<p><b>Reconoce aprendizajes logrados en los tres componentes.</b></p> <p><b>IDENTIDAD Y VALORES</b></p> <p><b>CULTURA ESCOLAR</b></p> <p><b>Trabajaba como contratado, ya afianzó relaciones con la comunidad educativa.</b></p> <p><b>PEDAGÓGICO</b></p> <p><b>Desarrollo de procesos pedagógicos.</b></p>

**Subcategoría: Plan de Desarrollo Profesional**

<b>DOCENTES</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>IDEAS PRINCIPALES</b>
<b>D1</b>	Si también porque nos organizamos, un poco en los aspectos de llevar a cabo nuestro trabajo en la vida personal y los proyectos que queremos a futuro, eh digamos que algo más organizado al desarrollar el plan y eso hizo de alguna manera algunas ideas que estaban allí pero flotando, se concretaran y que se pudieran llevaran a cabo.” (D1,p4)	<p><b>Ha sido beneficioso el plan de desarrollo profesional</b></p> <p><b>Organización</b></p> <p><b>Visión a nivel personal y profesional</b></p>
<b>D2</b>	“ese plan de desarrollo como que te sirve para organizarte y a tener una visión de lo que realmente uno quiere lograr y pienso que estoy por ese plan porque dentro de ese plan lo que yo puse es que yo queria seguir una maestría, bueno ya había seguido una maestría en san Marcos pero no la llegue a terminar me faltaban 4 meses para terminarla, que por motivos muy familiares y fuertes no la llegue a a terminar, pero dije voy a seguir y esto es lo que estoy haciendo seguir mi maestría ” (D2, p4)	<p><b>Ha sido beneficioso el plan de desarrollo profesional</b></p> <p><b>Organización</b></p> <p><b>Visión a nivel profesional.</b></p>
<b>D3</b>	“Yo mis metas, todo... o sea las hice y, pero traté... Sara me decía <i>“trata de que sea... o sea que puedas con que”</i> ..., hay cosas que sí se pueden llegar a cumplir, pero hay que cosas que no se pueden llegar a cumplir. Entonces a eso... esa es la... podría decir desventaja que no... que no sea flexible, o sea que no pongas tú el tiempo que requieras, sino que tenías que poner una fecha establecida para cada cosa, entonces ahí tenía que ser un poco más flexible. El tiempo que tú puedas disponer, hacerlo. Pero lograrlo pues para” (D3,p4)	<p><b>Metas personales</b></p> <p><b>Flexibilidad del plan de desarrollo profesional</b></p>

<p><b>D4</b></p>	<p>“ de manera personal porque yo ahí me trace la meta que este año tengo que terminar y salir con mi grado de licenciada si bien es cierto el grado de licenciada no te da mayor este incremento económico en tu sueldo pero bueno es un logro más de todas manera y a partir de ello cuando tengo el grado de licencia puedo continuar, porque yo soy de un instituto pedagógico entonces para mi si me ha servido tener ese plan de desarrollo porque me ha dicho de alguna forma u otra lo que tienes ahí tienes que cumplir, por algo lo has hecho te has comprometido y lo tienes que hacer, claro por ahí habrá uno que otro que se han comprometido firmas hojas y todo y no lo han cumplido pero yo soy una de las personas que si suelo cumplir lo que yo digo”(D4, p4).</p>	<p><b>Ha sido beneficioso el plan de desarrollo profesional</b>  <b>Metas personales</b>  <b>Compromiso con los objetivos.</b></p>
<p><b>D5</b></p>	<p>“Sí, sabes por qué, porque lo vimos justamente eso en tres aspectos. Uno, creo que era en el aspecto físico integral y justo el año... me detectaron escoliosis, entonces yo le decía a ella, a mi monitora “estoy con un dolor de espalda”, no podía posicionarme, si de repente estaba, por decirle, como las mesas son pequeñas y estaba por mucho tiempo en una posición, a la hora de levantarme era terrible, entonces comencé a recibir terapias. Entonces, en ese sentido, sí. Ahora, en lo que es mis planes a futuro, qué es lo que yo he deseado estudiar o qué proyectos hacer y todo eso, también. Este año, estoy dentro de un grupo para hacer un proyecto institucional con respecto a las TICS, estamos en eso y ya hemos las encuestas. Es un trabajo también, pero me va ayudar. Con la ayuda del equipo se puede hacer. Y un compromiso que yo también tuve ahí, es estudiar mi maestría y lo vengo realizando, ingresé el mes de abril a la San Marcos para poder estudiar mi maestría y ya estoy por culminar mi primer ciclo se podría decir pues. Estoy en eso, no me estoy alejando de lo que me he comprometido como... como docente, no</p>	<p><b>Ha sido beneficioso el plan de desarrollo profesional</b>  <b>Compromiso con las metas en los tres componentes.</b>  <b>Seguir aprendiendo</b></p>

	me estoy alejando de eso. Le dije delante de mi directora, mi monitora, le dije “me comprometo, voy a obligarme yo misma porque quiero seguir aprendiendo”, y lo estoy haciendo.” (D5,p4).	
<b>D6</b>	Sí, porque te ayuda a establecer de repente límites en el tiempo, o sea para que tú te puedas planear y organizar durante un tiempo que tengas laborando, y así no estés laborando de repente también te va a servir porque ya tienes la visión, qué es lo que vas hacer, el objetivo que tienes que ir realizando diario para poder llegar a tu meta. Entonces, sí, incluso también, lo reviso para poder ver si es que estoy yendo tal cual se ha plasmado en el papel, no solamente que quede en papelitos. (D6,p4).	<b>Ha sido beneficioso el plan de desarrollo profesional</b> <b>Visión, límite de tiempo, metas.</b>
<b>D7</b>	Sí, sí me resultó. Bueno, hasta ahora me está resultando porque los planes están en mi perfil hasta el 2018, 2019 y por los cuales los sigo llevando. No he interrumpido los planes que tengo porque las metas creo que ya están trazadas y si estaban, se podría decir más o menos en mi actitud, con la inducción pues tomé la decisión de seguir, tenía la motivación, pero con ellos me ayudaron a tomar la decisión, no solamente con dudas, sino ya más firme. Y sí, sí lo sigo llevando los... las metas, para culminar ya falta poco una, de una de las metas que estaba, ya falta poquito, pero sí, sí los tengo bien presentes, no hay problema en ese aspecto.(D7,p4).	<b>Ha sido beneficioso el plan de desarrollo profesional</b> <b>Metas establecidas</b> <b>Motivación</b> <b>Tomar decisión de lograrlas.</b>
<b>D8</b>	Lo que me gusta del plan que te ayuda a trazar objetivos que no necesariamente son reales que de cierto modo los cumples, de modo si tienes disponibilidad de dinero pero si te falta como yo.., lo que no me gusto que te quiere hacer avanzar pero no te brinda ninguna ayuda. ..Una maestría te cuesta y sirve más pero es algo que el plan te induce hacer pero no te ayuda, te ayuda con los objetivos algunos te plantea ideas si pero de	<b>Ha sido beneficioso el plan de desarrollo profesional.</b> <b>Establecer objetivos</b> <b>Incumplimiento de objetivos por falta de apoyo financiero</b>

	<p>las ideas no va mas es como dicen palabras, ...pero si va ver una especialización pues nos sirve de mucho o un descuento de maestría o para poder acceder o acceder a un descuento por una nota mínima por el proceso no, porque es un incentivo para que te sigas desarrollando profesionalmente. (D8,p4)</p>	
<b>D9</b>	<p>Si me ha sido beneficioso., bueno yo pienso sí, porque es como que estás ahí seleccionando las cosas que vas a realizar y te está recordando que tienes que hacerlo, entonces obviamente me parece beneficioso. Que permita pues que yo pueda recordar siempre qué es lo que yo he decidido hacer para poder mejorar como docente, y también te hace reflexionar y pensar en qué cosas deberías hacer, qué cosas te faltan por hacer y darte cuenta de que a veces por más que uno quiere, a veces de repente no lo has podido hacer por el tiempo y en fin, y es muy importante que tengo que seguir revisando y tengo que cumplirlo. La idea es esa, que lo cumplas, no que lo coloques en el papel nada más. (D9,p4)</p>	<p><b>Ha sido beneficioso el plan de desarrollo profesional</b>  <b>Compromiso al logro de metas</b>  <b>Reflexion, autodiagnóstico</b>  <b>Establecer objetivos</b></p>
<b>D10</b>	<p>como se dice, o sea la profesora también me hacía hincapié de eso pues de que, ya debería empezar porque yo puse en el plan de que iba a hacer una maestría, y lo tengo postergando, postergando, postergando, entonces cuando me dijo la señorita que ya debería empezar porque yo voy a postular por ascenso, igual voy a postular por la permanencia, entonces tienes que estar con tu curriculum o sea más, con más capacitaciones, con más maestrías, tienes que hacer esto me decía, entonces empecé, empecé en el verano, empezado la maestría, y ahí estoy, porque todavía no, es un, se podría decir es maestría semipresencial porque de ahí es virtual. (D10,p4)</p>	<p><b>Ha sido beneficioso el plan de desarrollo profesional</b>  <b>Logro de objetivos profesionales</b>  <b>compromiso</b></p>

## CATEGORÍA 2: NECESIDADES DE LOS DOCENTES NOVELES

### Subcategoría: Mentoría.

DOCENTES	RESPUESTA	IDEAS PRINCIPALES
D1	<p>“Ella me dio bastante apoyo bastante fortaleza, su acompañamiento fue muy bueno, pero de todas maneras tenía mucha curiosidad personal , porque a ver que pasa si viene una de mi especialidad eso si con ella conversábamos, ella admiraba mucho el trabajo porque ella desconocía ese trabajo, mutuamente el aprendizaje fue mutuo, con eso ella ha sido un gran apoyo pero también tenía esa curiosidad yo le pregunta, Evelyn en tu grupo hay más profesoras de inicial y ella me decía que no que yo era la única pero ella me comentaba que tenía otras colegas que si asesoraban profesoras de inicial, ella si un poco que ella llevaba mis actividades mi trabajo para hacer contraste, para que ella también pueda de alguna manera con fundamento poder opinar todo esto no, fue bueno el apoyo pero había esa curiosidad de todas maneras de haber yo quiero un especialidad y mas aun que me estoy desarrollando en el primer ciclo que totalmente distinto al segundo” (D1,p5)</p>	<p><b>La mentoría es valorada pero no cubrió todos sus requerimientos por ser una mentora de otra especialidad.</b></p> <p><b>Apoyo de la mentora</b></p> <p><b>Interés hacia el docente novel.</b></p>
D2	<p>“Si yo creo que si porque como te mencionaba la mentora no era de la especialidad pero tenía conocimientos creo que me ayudo porque me daba a veces las estrategias siempre analizábamos cada sesión, analizábamos cada punto entonces creo que se tomó el tiempo realmente porque analizábamos propósitos si esta bien o podría ser de esta manera analizábamos cada punto pedagógico y sobre todo de que creo que cada parte que ella me decía que también se trabaja con los padres todo eso cubrió todas mi dudas que yo tenia no creo haberme quedado en el aire, porque la realidad que yo entendía</p>	<p><b>La mentora cubrió sus requerimientos a pesar de ser una mentora de diferente nivel.</b></p> <p><b>Ayuda en el desarrollo de la sesión.</b></p> <p><b>Relación de confianza</b></p>

	<p>anteriormente de como se trabaja en el estado era totalmente distinta, y cuando la mentora me ayudo a poder planificarme organizarme como que pude disiparme todas las inquietudes que yo tenia, que era como puedo planificar si se me presenta esto o como podría hacerlo lo otro de que manera entonces me daba siempre alternativas que era bueno me hacia también pensar pero también me daba sugerencia la cual las tomaba siempre en cuenta y era amigable y de eso se trata que la mentora sea como una compañera.” (D2, p5)</p>	
<b>D3</b>	<p>“Estuve tan satisfecha. El tiempo que ella estuvo visitándome, como te digo ya... llegamos a conocernos más, ella me daba las pautas que requería, aun no siendo del nivel...Entonces, aun no siendo del nivel, ella también se esforzaba por hacer..., entenderme y entender el procedimiento de nivel inicial, que es pues engorroso de todo, de todo campo listo. Entonces ella... reforzar así, yo le decía las cosas se atienden por sí solos que una debilidad era justamente eso, Comunicación. Entonces ella tenía pues una gama de información. Entonces eso afianzó también que, que su mentalidad pues sea provechosa para los niños” (D3,p5)</p>	<p><b>La mentora cubrió sus requerimientos a pesar de ser una mentora de diferente nivel.</b></p> <p><b>Brindaba información</b></p> <p><b>Absolver dudas</b></p>
<b>D4</b>	<p>“Quizás me hubiera gustado a mí que venga una maestra de inicial pero en ese momento me mandaron un docente de primaria y también pues estamos para aprender según nosotros también estamos para aprender entonces yo también tengo mucho que aprender de la otra persona, y también viceversa quizás el también aprendió mucho de mi complementamos pero si hubiese llegado una maestra de mi nivel más que complementarnos de repente debatir y ver si tanto lo que ella piensa y ella aporta hacia mi persona es lo que es parecer y porque no en realidad cada maestra tiene sus</p>	<p><b>La mentoría es valorada pero no cubrió todos sus requerimientos por ser un mentor de otra especialidad.</b></p> <p><b>Aprendizaje</b></p> <p><b>Debate</b></p>

	estrategias entonces ahí yo hubiese copiado las estrategias que ella me daba no sé porque también nosotras de inicial buscamos que esa persona que venga ayudarnos a capacitarnos a mejorar en algún sentido nuestra carrera profesional.”(D4, p5).	<b>Conocer prácticas pedagógicas de su nivel.</b>
<b>D5</b>	“Yo creo que sí. Mire, si hablamos por decirle de un 100%, vamos a ponerle que un 90% porque sí me brindaba todo... las... mis inquietudes me las disipaba muy bien, y este... ella venía, era muy abierta con respecto a sus experiencias, también creo tenía su institución, o sea por ese lado me daba... veía también sus tiempos para poder llegar acá y de repente encontrarnos, trabajar antes de que nos quedáramos tanto tiempo, pero sí justamente eso fue un pro y un contra, por qué, porque si bien es cierto ella venía a las 10 de la mañana porque así nos citaba, todo eso, mes a mes, parece mentira que... el tiempo me parece que un solo día no bastaba, yo creo que de repente hubiese sido dos veces por mes, uno para de repente buscarnos, qué busco, mis necesidades, mis preguntas; y otro de repente para de ahí observar mi clase” (D5,p5).	<b>La mentora cubrió mayor parte de sus requerimientos pero sugiere mayor cantidad de visitas de las establecidas de la mentora</b> <b>Absolver sus dudas</b> <b>Tiempo de visita</b> <b>Número de visitas</b>
<b>D6</b>	He, bueno, las asesorías que nos realizaba la profesora como comenté, era una vez por mes y teníamos un lapso de una hora a dos. En una ocasión nos quedamos como de una de la tarde a cinco de la tarde. Ese día fue bastante tiempo y nos faltaba más tiempo, en realidad conversábamos de mucho, hablábamos también acerca de los alumnos, de los padres, en todo ese aspecto entonces, cómo mejorar y pienso que faltó tiempo para poder seguir (D6,p5).	<b>Tiempo de visita</b> <b>Número de visitas</b>
<b>D7</b>	Bueno, aparte... sí en parte El problema era que hubiese sido mejor... bueno... ese cambio hubiera sido mejor de que el mentor sea de acuerdo a la especialidad del docente	<b>La mentoría es valorada pero no cubrió todos sus</b>

	que está siendo guiado, o sea, solamente muy general, sino, por ejemplo, que sea el mentor que sea de la especialidad de nosotros, o sea como... (D7,p5).	<b>requerimientos por ser un mentor de otra especialidad. Guía muy general</b>
<b>D8</b>	Yo pienso que dentro de lo que ellos se han preparado si porque una persona que no ha tenido contacto con el Estado, si le sirve porque el profesor es bien explicito como se trabajan, de que es lo que quieren, de cómo se adecuan de que haya ido más allá no porque como dicen es mentoría ..todas las personas que ya teníamos conocimiento como que nos ha reforzado pero ya no porque ya hemos trabajado en el estado, ya teníamos conocimiento de algunas cosas entonces para los nuevos yo pienso que sí, yo pienso que este programa debería replantearse, equipos de mentores digamos para los nuevos y otros para los antiguos, para los que tienen mucha experiencia, y para los que tienen poca experiencia. Me hubiese gustado que lo planteen porque equipos ya para los nuevos la visión básica, la visión nueva y para los antiguos una visión de refuerzo de aclaramiento, de acá va venir esto va venir lo otro, si lo ha hecho el profesor pero de un modo básico como si fuese para alguien que no trabajase en el estado (D8,p5).	<b>La mentoría es valorada pero no cubrió todos sus requerimientos. De acuerdo a las necesidades del mentor. Experiencia en la educación pública.</b>
<b>D9</b>	Como docente claro que sí, a nivel integral que sí, y como le decía, siempre me estuvo apoyando, me estuvo orientando, guiando, viendo sus experiencias, aconsejando cuando era necesario y dándome pues... sobre todo que te daba bastante confianza con la cual tú podías libremente podías decir tus ideas que tienes y así. Sí bueno, en la realidad la miss era muy receptiva y era bastante empática, entonces tú le podía dar... seguir aprendiendo otras cosas, a veces despejado, como te decía, las dudas que yo tenía. Me daba algunos consejos, me mostraba también algunas debilidades de repente	<b>La mentora cubrió sus requerimientos a pesar de ser una mentora de diferente nivel. Apoyo, orientación Relación de confianza empatía</b>

	ayudándome por ahí, o sea trataba que, si bien es cierto, no era de la especialidad, pero trataba de involucrarse bastante, y no parecía. Entonces, no tuve tanto... pero sí alguno que otro detalle, habrá sido...(D9,p5)	<b>Aprendizaje</b> <b>Involucramiento en el desarrollo del docente</b>
<b>D10</b>	“..Habrá faltado algunas cosas. que tenía que hacerme un... se podría decir una clase modelo, para yo también ver más o menos cómo era, porque sí tenía poca experiencia y lo que sabía era más de lo que yo he aprendido así sola en un aula, entonces no tenía mucha experiencia. O tal vez también si fuera del nivel inicial, entonces tal vez me hubiese dado una forma, me hubiese hecho la clase modelo y hubiese observado y pues “ah ya, así se hace, esto no hago yo y la profesora hace, tal vez debería ser así o mejor no”. ..ella tampoco, no me dio a entender que ella si iba a venir a acompañarme, pero no que me iba a hacer una clase modelo, yo me enteré ya recién después de este año, cuando una colega que también estaba en ese programa, me dijo que la profesora que era su mentora si le había hecho una clase modelo y que ella había observado, entonces yo dije, bueno le dije que así tenía que ser, “sí” me dijo, ah ya bueno, a mí no me hizo. Si me acompañó, sí me hizo retroalimentación, me dio recomendaciones, eso sí hizo, pero no me hizo la clase modelo, eso fue. (D10,p5).	<b>La mentoría es valorada pero no cubrió todos sus requerimientos por ser una mentora de otra especialidad.</b> <b>Clase modelo</b> <b>Retroalimentación</b> <b>Poca experiencia</b>

**Subcategoría: Materiales y Recursos Pedagógicos.**

<b>DOCENTES</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>IDEAS PRINCIPALES</b>
<b>D1</b>	“en lo personal, referente a los accesorios mi USB a mi me llego malogrado estuve sin USB buen tiempo, la mochila un día me pidió Evelyn para cotejar material, traje las hojas y se rompieron las asas, no y bueno un poco innecesario mandarnos una mochila para	<b>No estaba conforme con los materiales como el usb malogrado, la mochila para</b>

	<p>manejar laptop, cuando no manejamos laptop no tenemos esa facilidad de la tecnología, sin embargo nos financiamos independientemente, no todos tenemos. La plataforma si fue útil yo he trabajado ya personalmente con esas plataformas virtuales, yo creo que si ha sido útil en lo personal pero de alguna manera poca concurrencia de los maestros por ejemplo había puntos que deberían entrar pero la mayoría solo cumplía con los trabajos y solo entraban de madrugada porque es el tiempo que tenemos, no ha sido un acceso que se haya compartido al 100% con todos los maestros, muchos no tienen computadora en casa, no tienen el internet, no hay el apoyo entonces por ese lado hay esa debilidad” (D1,p6)</p>	<p><b>laptop y que se rompieron las asas. Plataforma virtual útil pero poca concurrencia de los maestros por falta de internet, tiempo etc.</b></p>
<b>D2</b>	<p>“mis materiales eran de proyecto muy bueno porque yo si lo aplicaba ósea me guiara la mentora o no igual lo practicaba porque eran trabajos hechos por otros docentes, y les había resultado trabajo positivo y aparte porque ese fue el punto de despegue y decir si esos docentes pueden yo también.... Bueno la mentora en ningún momento nos dijo por ejemplo que hay foros o qué se tenía que subir para tal fecha o algún comentario o alguna pregunta, entonces el sistema virtual no lo uso. (D2, p6)</p>	<p><b>Materiales de proyectos aplicables.</b> <b>Falta de uso del plataforma virtual.</b></p>
<b>D3</b>	<p>En cuanto a los materiales que se recibieron, que fue a inicio. Bueno, uno fue que, llegó a destiempo. Casi faltando días para que Sarita me llegue a visitar. Claro que ella me llamaba y me decía. Porque cuando ya me llama y me dice . En cuanto a la plataforma fue un poco difícil entrar. Porque habían muchos, muchos íconos para poder entrar, que te decían “tienes que entrar a este, tienes que entrar a otro”, pero entrábamos y no sabíamos si se descargaba o no, para darnos la bienvenida teníamos que entrar y yo entraba y no daba, o sea era un alboroto. Yo por eso le decía a Sarita: “muy complejo,</p>	<p><b>Materiales llegaron tarde.</b> <b>Plataforma compleja para el usuario.</b></p>

	tiene que ser... si es algo...para nosotros”, por más que estemos en la innovación de la tecnología, tiene que ser algo más... más más abierto y más simple, que no tengas que entrar y después entrar a otro y era así,” (D3,p6)	
<b>D4</b>	“Lo que me brindo el programa no, lo que me brindo el docente mentor esa información que llegaba a mi correo de las estrategias de los mapas mentales eso si pero eso es lo que me ha mandado, entonces el me dio un USB donde venía la información que le mandaba el programa, lo que está en el USB es lo mismo que vino en una mochila pesada grande con unos libros y es la misma información, viene lo del concurso con las practicas, viene lo que es la inducción al docente porque se está haciendo el programa de inducción que yo ya lo había visto en el USB entonces bueno quizá hay personas que no manejan la tecnología muy bien bueno entonces para ello creo que si quizá prudente tenerlo en físico y ojearlo, pero nosotros normalmente los docentes que somos jóvenes la mayoría nosotros manejamos bastante la tecnología yo por ejemplo agarro mi celular le doy una tecla y ya está ahí y tener toda la gama de información ahí para mi yo diría que vino por demás esta mochila, porque era lo mismo que estaba en el USB a menos que haya sido una información distinta quizá porque yo lo he revisado y es lo mismo venia también la cartilla del docente que debemos cuidar nuestra salud”(D4, p6).	<b>Considera información repetida contenida en el usb, cuando es la misma información pero impresa contenida en los libros junto con la mochila. Considera valiosa la información brindado por su mentor a su correo.</b>
<b>D5</b>	“Bueno sí, me dieron material sobre experiencias exitosas de los docentes, algunas... sí... yo pienso que sí. De repente lo que es el diario. Como que no sé, de repente me jalaba un poco de los pelos, pero yo creo que el hecho de escribir día a día todos los sucesos que pasaban, pero ella me decía de todas maneras lo más resaltante, lo que veas que sí... Pero, eso sumado a la par con el trabajo que nosotros teníamos acá, era	<b>Valiosa los materiales de experiencias exitosas de los docentes. Pero en el diario, consideraba demasiado escribir todos los días, ya</b>

	de verdad que un total esfuerzo. Yo sé que una total responsabilidad, pero a la vez, a veces no me alcanzaba y llegabas el siguiente día “.(D5,p6).	<b>implica más sobrecarga de actividades.</b>
<b>D6</b>	Sí, Porque cuando la miss mentora nos... invitó a participar en un foro, foros que ellas nos habían, incluso colocado, a todos los profesores que éramos de inducción docente, teníamos que ingresar y leer, leer algunos textos y observar unos videos. Entonces, incluso recuerdo un video en el cual te ayudaba pues a que no te quedes ante las dificultades, a resolver para que puedas seguir adelante, entonces, tu autoestima, para que tú seas perseverante, incluso porque a veces en el trabajo se presentan problemas de diversa índole. Eso, a mí me ayudó a seguir, en el caso de la plataforma virtual.(D6,p6).	<b>Considera valioso el uso de la plataforma virtual, participación en los foros, leer textos y ver videos colgados en la plataforma.</b>
<b>D7</b>	Claro. Material variado para poder trabajar con los chicos. Sí, en esa parte. Pero sí, sí me ayudó, me ayudó porque nos dieron... nos mostraron videos tanto cómo es el trato con el padre... trato con los niños, una clase..., cómo era... y... mi mentora también era una persona muy asequible, muy tratable y ella también nos buscaba materiales, pero me hubiese gustado que nos dieran un poquito más, variado, variado de todo tipo. No solamente que se basaran en los tres rubros, sino que el rubro sea un poco más amplio...(D7,p6).	<b>Considera valioso por material variado que recibía de los tres componentes, y su mentora les conseguía más materiales.</b>
<b>D8</b>	El USB si me pareció interesante si tenía buenos contenidos, bien clasificado, la plataforma solo era de presentación de trabajo, se utilizó por primera vez un comentario del foro, solo puros comentarios, pero nunca se utilizaron nunca más, y la parte de la subida de los trabajos, la mochila los cuadernos de apuntes, sirven... (D8,p6)	<b>El USB considero interesante por sus contenidos clasificados. El poco uso de la plataforma virtual debido a que se</b>

		utilizó solo para un foro y subir trabajos.
<b>D9</b>	Bueno, me dieron en todos los recursos, o sea en la plataforma virtual... claro, la miss nos mandaba videos para que podamos reflexionar sobre nuestra práctica docente, pero sí me sirvió bastante, por ejemplo, ahí intercambian ideas, también ver videos de otros...Claro, en foros, exacto. Hicieron... hacíamos foros. Teníamos que cumplir... como una tarea que teníamos que hacerlos, pero nos servía bastante. los foros nos sirvieron bastante para poder intercambiar ideas, conocer cada uno también ahí... plasmaba cada uno, cómo era su práctica docente, en las siguientes sesiones que habían, por decir. Los foros me sirvieron bastante, también en los materiales que me dieron como un kit de libros, fue la práctica docente y ciertas instituciones y demás profesores que sí los pude leer, los videos también estuvieron muy interesantes.(D9,p6)	<b>Buen uso de la plataforma virtual, los materiales impresos, el kit de libros, y videos muy interesantes.</b>
<b>D10</b>	La verdad no les he visto bien, o sea solo observé unas cuantas que... eran buenas prácticas, los libros de buenas prácticas....,lo leí, pero eran casi, estaban todos los niveles ahí también, había inicial, y había una pequeña descripción de lo que era su proyecto que había ganado, eso fue lo que leí, después los demás, en el USB más vino lo que era, lo que estaba en físico estaba en virtual. Lo que yo vi si eran proyectos, después el otro era del programa de Inducción, lo que tenía en físico el diario también, el manual, ya lo tenía en físico entonces en virtual ya no lo veía. (D10,p6).	<b>Repetida información del usb con respecto del material impreso. Las buenas prácticas en los libros eran de los tres niveles.</b>

**Subcategoría: Contenidos**

<b>DOCENTES</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>IDEAS PRINCIPALES</b>
-----------------	------------------	--------------------------

<p><b>D1</b></p>	<p>“Bueno realmente puedo decir no al 100% eh referente a los materiales mandados por el programa bueno muy bonito todo, variedad de libros, bien empastados, bueno la verdad los contenidos no me impresionaron tantos, salvo de algunos folleto. Especialmente es de los proyectos, ahí habían libros de proyectos preferenciales de los cuales uno tenía como referencia, como maestros que impresionan o dejan huellas, cuando empecé a revisar vi proyectos nada impresionantes, a mi forma de pensar humildemente sin pensar que lo podría ser mejor..Los libros del proyecto no son tan interesantes, los textos son pocos textuales los proyectos porque un proyecto bien elaborado tiene procesos y eso no se ha visualizado en los libros. Tu abres lees y dice la profesora tal un poco informal yo lo he visto así será porque de alguna manera aquí en la institución exigen que los libros sean más elaborados. Entonces lo vi un poco informal, respecto a los manuales si que venía un poco de salud, de atención eso si interesante como folleto y revista, pero ser un programa que a un maestro lo están induciendo a algo diferente creo que debió ser algo mejor, creo porque también no hemos sido muchos maestros.” (D1,p7)</p>	<p><b>Los contenidos de los libros entregados no impresionaron, podrían ser mejor, los proyectos no muestran procesos, son un poco informal.</b></p>
<p><b>D2</b></p>	<p>“Si lo cubrieron desde el punto de vista pedagógico institucional y profesional si cubrieron todo eso en lo profesional la guía que siempre nos ha dado la mentora los recursos que nos han proporcionado también un USB que había información por ejemplo en la parte institucional de darnos los alcances de cómo podemos llegar más allá de la comunidad educativa como relacionarse con los padres que tipo de proyectos podemos presentar para ayudar quizá de tratar de implementar en alguna institución o de ayudar a la comunidad y de la parte profesional lógicamente a organizarme mejor y a cumplir mis metas” (D2, p7)</p>	<p><b>Si cubrieron sus necesidades, en el aspecto profesional, institucional y pedagógico. Recursos, integrarse a la comunidad, relación con los padres, implementación de</b></p>

		<b>proyectos, organización para el logro de metas.</b>
<b>D3</b>	<p>“De repente más... como somos más de inicial, un poco más didáctico, o sea más... didácticas que pueda servirnos para los pequeños, esas cositas. El contenido era complejo, eran puras lecturas, o sea libros de... tomos era, como tomos de lectura y todos hablaban a grandes rasgos de... de lo que hacen niños grandes, no de los pequeños...Claro, por ejemplo, te hablaba de... había uno de... justo yo había cogido eso para comunicación... un tomo de comunicación, había otro de ciencia y de investigación, pero yo le había cogido... me acuerdo, cuaderno de matemática para hacer mi proyecto” (D3,p7)</p>	<b>Consideró los libros muy complejos para su nivel, debió ser enfocado al nivel inicial.</b>
<b>D4</b>	<p>“Por eso te digo la información era buena solo que era repetitivo yo ya lo había revisado en el USB y realmente si era interesante, porque a veces yo personalmente me entrego a mi trabajo, estoy tan ocupada que a veces no termino de almorzar, entonces el leer esa cartilla que dice cuidemos nuestra salud, si es muy buen la información y de ahí muy al margen cuando leí esa información del programa de la revalorización del docente de que realmente nosotros no somos bien pagados y muchos de acá de nuestros docentes tienen sus cuentas en el banco y no les alcanza por alguna razón u otra pero este trabajamos por vocación,”(D4, p7).</p>	<b>Considera que la información es buena pero repetida en el usb. Información interesante de los tres componentes.</b>
<b>D5</b>	<p>“Sí estaba enfocado y bien focalizado en todas las necesidades que de repente podría requerir un docente. Entonces tanto en el tiempo como en los niveles o en las estrategias, cómo aplicar, qué es lo que... y ahí está enfocado no solamente la parte que es pedagógico, sino también institucional, de la comunidad, inclusive la mentora tuvo que quedarse. Pero</p>	<b>Considera que los contenidos brindados en el programa cubrieron sus necesidades.</b>

	dentro de la evaluación general estaba contemplado ahí, justamente todo eso se ha tenido.” (D5,p7).	<b>Cubrieron necesidades en los tres enfoques.</b>
<b>D6</b>	Bueno, yo pienso que los materiales que nosotros recibimos fue de manera muy general, de repente algunos libros donde especifiquen un poco más, por ejemplo, las GIAS que tuvimos, nos hayan proporcionado en escrito, para poder de repente leerlo, porque la mente es frágil, no vamos a poder seguir practicándolo. Pienso que eso nos ha faltado, incluso el material de la plataforma también, para poder leer lo que se ha hecho. Eso es lo que nos ha faltado. (D6,p7).	<b>Considera que los temas de los libros consideran muy general y no está enfocado a su nivel.</b>
<b>D7</b>	quedo un poco... siento personalmente de que, quedó algo más por hacer, todavía no como que...Sí, más temas, en esa parte sí, más temas para poder seguir trabajando. Que sea un carácter no solamente al maestro, sino también en base a los chicos, poder trabajar con los chicos o poder trabajar más lo que es currícula que a veces, los que estamos entrando, con la currícula como que también estamos en las nubes, hasta que nos podamos poner al mismo ritmo de las demás compañeras de trabajo que ya tienen años trabajando acá. Entonces es un poco que no... nos ayudaría, y como le vuelvo a replicar, en los talleres que llevamos nosotros con los chicos, me hubiese gustado tener un poco... que nos guíen también en esa parte, de cómo trabajar porque como le digo, es totalmente distinto trabajar en un nacional que en un particular. (D7,p7).	<b>Cubrieron sus necesidades pero que debió desarrollarse más temas sobre el aspecto pedagógico.</b>
<b>D8</b>	“..lo que no nos gustó mucho son los contenidos de libros son generales deberían ser por niveles y serían más interesante.. tendrías que leerte todo el tomo para ver la deficiencias de un colegio tanto en primaria y secundaria y seria excelente sino solamente nos pone de testimonio sino de teoría porque era testimonio de los afiches era propaganda.. No cubrieron	<b>Considera que los contenidos de los libros eran muy generales y deberían ser por niveles.</b>

	a mi como te digo en mi caso me tuvieron de refuerzo, en el contenido o que el material te ayude a mejorar no porque eran testimonio sino porque eran muy generales, (D8,p7)	
<b>D9</b>	Los contenidos, claro,... mi mentora me explicó todos los temas que cerrábamos una que se termina las clases con los niños, fueron muy interesantes porque sí me ayudaron bastante como docente, en cómo trabajar de repente con los niños, con los padres, con toda la comunidad educativa en sí, con los docentes. Y sí me sirvieron bastante, más que nada como para poder reflexionar sobre mi práctica y también pues ahí poder indagar, poder... intercambiar experiencias. Todos los contenidos también eran, como le decía, eran contenidos de... o sea un día podía ser, trabajabas con lo que era ciencia, cómo poder trabajar con los niños la ciencia, otro día... bueno otro día también trabajar a nivel personal, cuáles son mis debilidades, cuáles son... Decir que los contenidos estaban acordes. Con las sesiones eran... habrán sido 9 sesiones si más no me equivoco, pero cada sesión, cada sesión era importante, cada sesión era significativa por lo menos para mí. Y que sí me parecieron que los contenidos estuvieron acordes. (D9,p7)	<b>Los contenidos cubrieron sus necesidades en los tres enfoques.</b>
<b>D10</b>	No mucho como le digo, o sea las buenas prácticas que nos dieron así un libro, donde está también brevemente lo que ha propuesto la profesora, después, no la verdad no mucho, como digo me hubiese gustado que más haya videos, como se trabajan en las áreas, eso fue provechoso para nosotros. (D10,p7).	<b>Considera más provechoso mayor cantidad de videos sobre el trabajo docente en el nivel inicial.</b>

**Subcategoría: Actividades de soporte -Grupo de Inter-aprendizaje de docentes (GIAS).**

<b>DOCENTES</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>IDEAS PRINCIPALES</b>
-----------------	------------------	--------------------------

D1	<p>“Como te mencione para mí ha sido más productivo las GIAS hemos compartido muchas cosas con los colegas mucha inquietudes que hemos tenido también como maestros nuevos relativamente porque si bien es cierto venimos de instituciones privadas pero ahora que estamos en instituciones públicas uno se da cuenta ..acá es otra metodología pero la exigencia es diferente es digamos que aquí es un poquito no se había mucha inquietud del grupo que a veces nos limitaba mucho ellos venían con toda la emoción de repente de hacer algo nuevo, , un poco que eso te limitaba en mi persona” (D1,p8)</p>	<p><b>Las GIAS cubrieron sus necesidades como docente novel.</b> <b>Ha sido productivo, compartir experiencias.</b></p>
D2	<p>“Si porque en la GIA donde me gusto más que todo en la primera GIA fue que cada persona tenía que llevar un proyecto en el cual habían desarrollado yo lleve en fotos y en videos de mi proyecto de moda con reciclaje y darle a conocer a las nuevas docentes cual era mi estrategias el desarrollo y todo del proyecto, y como se habían sentido los niños y los padres haber realizado este proyecto, fue bueno porque comenzamos a intercambiar experiencias a intercambiar estrategias y analizar si estaba bien y si se puede modificar algo ósea la idea no era presentarlo sino de que otra manera podía haber sido algo así digamos ideas constructivas o si eran criticas también sean constructivas, en la 2da GIA digamos que más se centró al nivel secundario porque fue de lecturas de obras de como el alumno tenía que analizarlo porque eran obras literarias pero si puedo rescatar de esa guía que nos enseñaron a como podíamos elaborar cuentos nosotros (D2, p8)</p>	<p><b>Si considero valiosa las GIAS, es especial en la compartir experiencias sobre proyectos.</b></p>
D3	<p>“Este... compartíamos por ejemplo experiencias, compartíamos conocimientos en ese momento según el tema que trabajábamos y ella buscaba también que el tema sea para</p>	<p><b>Las GIAS si cubrieron sus necesidades como docente novel.</b></p>

	todos. Un interés... homogéneo para que podamos todos participar y ya... si ayudó” (D3,p8)	<b>Compartir experiencias, conocimientos.</b>
<b>D4</b>	“Yo creo que si realmente porque todo lo que el programa ha brindado lo ha hecho con la intención que el docente mejore y si en todo caso no ha tenido la experiencia porque hay muchos docentes que se han nombrado este sin tener experiencia en el Estado sabemos que la realidad es diferente que en una institución pública con una institución privada siempre va ser diferente porque los padres también vienen de un nivel académico distinto entonces también hay que entender todo eso más que nada tratar de lidiar con los padres. Si hubo un espacio que se compartían las experiencias porque obviamente esa persona que nos vino actualizarnos esa información del nuevo diseño curricular porque eso es lo que todavía está en debate y no se aplica entonces se está aplicando en primaria entonces nos vino a liberar el pensamiento y que no pensemos que ese nuevo enfoque viene en contra o para retroceder” (D4, p8).	<b>Considera que cubrió las necesidades del docente novel, en especial lo que no conoce es la práctica pedagógica en una institución pública.</b> <b>Compartir experiencias.</b>
<b>D5</b>	“La primera fue básicamente para poder nosotros interactuar entre los docentes y verse algunos temas. Respecto a la segunda, justamente se habló de proyectos institucionales y entonces, justamente estábamos a la par con el proyecto de plan lector, lo que captas y lo que no se capta. La cual presentamos para buenas prácticas y... justamente fue reconocido el colegio, se llevó el primer puesto.. Entonces, cuando fue la segunda y justo tocó de los proyectos y todo eso...sí. Me hubiese gustado que hubiese más GÍAS. Sí, de repente mes a mes, igual, así como venían mes a mes, GÍAS mes a mes. No sé si al otro año lo hagan eso. Creo que para mí ya no, porque son para los que recién ingresan” (D5,p8).	<b>Considera importantes las GIAS pero considera que debió ser una GIA por mes.</b> <b>Compartir experiencias.</b>

<p><b>D6</b></p>	<p>Sí, por supuesto que si. Yo asistí a las dos, a las dos GÍAS que realizó el Programa Inducción Docente y bueno, en la primera... me gustó bastante por qué, porque hablaron acerca de cómo identificar problemas en un niño y poder ayudarlo, entonces a veces uno se presenta con ese tipo de casos y justo yo estaba pasando por un momento así. Y la segunda GÍA, fue muy bonito porque básicamente también se enfocó en el docente, en el docente cuando a veces está cargado de tanto estrés, de tantas cosas y puede cometer errores como ser humano que es. Incluso nos enseñaron algunas tácticas para poder liberar esa tensión que llevábamos, para no poder terminar en desfogar con los niños. Una cosa es estar bien, equilibrado emocionalmente para transmitir a los niños esta tranquilidad, porque si estamos molestos pues el niño, el niño lo va a percibir, entonces no vas a poder llegar a él, no vas a poder transmitirle ningún conocimiento porque primero el niño tiene que estar bien. Y eso me ayudó bastante en la segunda GÍA. (D6,p8).</p>	<p><b>Las GIAS cubrieron sus necesidades como docente novel.</b></p> <p><b>Temas:</b></p> <p><b>Identificar problemas en los estudiantes, estrés docente</b></p>
<p><b>D7</b></p>	<p>Sí, porque justo en la GIA que tuve, fue un psicólogo y nos ayudaron, no solamente en la autoestimad del maestro, sentirse bien y poder enseñar y todo, sino también nos enseñaron cómo podemos trabajar con los chicos, con ciertos niños que tienen problemas de conducta, y sí nos ayuda. En lo especialmente, personalmente, el año pasado yo tenía varios chicos que tenían problemas de conducta y gracias a esa GIA me ayudó bastante, pude controlarlos, pude utilizar la psicología inversa y prácticamente los chicos mejoraron, no al 100% pero sí se dio... se vio el cambio, y como le digo, le vuelvo a repetir, me hubiese gustado que la GIA sigan haciendo más porque eso nos ayuda a tener mucho más mejoramiento para poder trabajar con los chicos. De esa manera sí..(D7,p8).</p>	<p><b>Considera importantes las GIAS pero considera que debió haber realizado más GIAS.</b></p>

<b>D8</b>	Bueno las GIAS del programa de inducción docente, bueno nos conocimos hubo temas en general por lo mismo que éramos multinivel, hablaban términos generales, las GIAS en la que fui el 2014 fue por nivel, ahí es más específico claro porque cuando tú ya teníamos las GIAS del 2014 eran de rutas y que eran lo nuevo, y nos explicaban todo lo nuevo, como poder aplicar este tema era específico del nivel, en cambio cuando nosotros hemos tenido las GIAS de inducción docente, era general ..en esa parte pienso que deberían seleccionar el grupo. (D8,p8).	<b>Considera que las GIAS eran muy generales, por lo sugiere que las GIAS deben ser de la especialidad para que sean provechosas</b>
<b>D9</b>	Sí, considero que sí, porque fue un intento de cambiar las ideas con los demás docentes. O sea, era como una charla que te brindaban, o sea no una charla, sino... a las que fui, fueron dos. La psicóloga nos explicaba sobre distintos temas... al comienzo nos preguntaba la idea, qué temas eran de nuestro interés para poder debatirlo y así salió la idea de trabajar con la misma conducta de los niños. Nos juntó inicial y primaria, nos reunimos ahí los dos, nos brindaron orientación los psicólogos que estaban, ahí también podíamos indagar y preguntar las dudas que tuviésemos y ahí también pues ellos podían dar a conocer sus casos que tenían, de ahí comparar algunos casos. Y claro que me sirvió bastante porque la verdad siempre hay niños que a veces tienen problemas de conducta y es un tema que a los docentes les interesa..(D9,p8)	<b>Consideró provechosas las GIAS en el manejo de conducta de los estudiantes.</b>
<b>D10</b>	Bueno, de la primera GIA que tuvimos fue de los procesos pedagógicos, para mí, como le digo que soy, no soy yo mucho de lo que se trabaja en el Estado, las instituciones lo que son pedagógicos, entonces eso si me ayudó a reforzar porque tenía una noción, pero como nos dieron un material, entonces con eso me reforcé el tema de lo que se había hablado con los profesores, y aparte la profesora en una segunda GIA también pusieron	<b>Considera que las GIAS fueron muy provechosas en el componente pedagógico.</b>

	unos proyectos que habían trabajado, todo eso también sí me pareció interesante para ver cómo trabaja la profesora, en ppt y lo que había trabajado en su colegio y nos mostraron eso, eso sí. (D10,p8).	
--	--	--

**Subcategoría: Duración del Programa.**

<b>DOCENTES</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>IDEAS PRINCIPALES</b>
<b>D1</b>	“Pienso que nos ha faltado la consolidación del proyecto para consolidarnos y tener el resultado casi podemos decir que ha sido todo un año el acompañamiento de tener todo formal pero ahora por ejemplo este año, y el próximo año nos toca hacer realidad el proyecto pero realmente es creo un compromiso personal hacerlo porque quien no lo quiera simplemente no lo hace porque así lo es porque no hay un seguimiento ” (D1,p9)	<b>Considera que la duración del programa de inducción debió ser de dos años. Debe haber un seguimiento del plan de desarrollo profesional.</b>
<b>D2</b>	“Si me hubiera gustado que sea un poquito más porque un año no ha sido. Si pues entre comillas un año pero dentro de esos cuantas veces vimos son pocas ósea que vengan más claro porque eso se trata de mejorar para que vean tus aciertos y desaciertos para corregirlos y se supone que eso es un proceso, el cual debe ser algo continuo ver que tú has ido mejorando, en lo particular a mi sí me gusto el programa” (D2, p9)	<b>Considera que la duración del programa debió ser mayor. Un seguimiento.</b>
<b>D3</b>	“Yo creo fue lo necesario para que no nos sentirnos también atareadas.. por ejemplo, habían las GÍAS que se realizan los días sábados... así, esas cositas. Hay veces uno disponía de otras cosas que tenía que hacer u otras actividades que tenemos, cuando ya sea capacitaciones. Yo creo que fue lo justo y lo necesario, las visitas que ella nos hizo	<b>Considera que la duración del programa fue el adecuado.</b>

	para poder también determinar qué cosas puedes hacer y qué cosas no puedes hacer. Yo creo que en el tiempo estaba” (D3,p9)	
<b>D4</b>	Yo diría más que todo que el tiempo esta prudente pero se podría quizás continuar con una segunda mentoría y tercera mentoría pero se daría siempre y cuando abarque otros puntos que ya no se tocaron por ejemplo que decimos si es que podía venir una especialista en el nivel inicial y que nos haga una clase modelo en las diferentes áreas que manejamos como la matemática, ciencias hay veces no todas tenemos la mismas estrategias como manejar el contacto y la actitud científica en el niño para fomentar eso.”(D4, p9).	<b>Seguir con la mentoría, Otros temas desarrollados por un especialista del nivel.</b>
<b>D5</b>	“Ahí sí, no... sí, no podría a estar de acuerdo. Para mí de repente, muy poco, para mí de repente esto se podría llevar hasta en dos años. Dos años, porque, ya, el primer año yo veo cuál... qué es lo que pasa, como mentora, las necesidades, todo esto, pero, ya, que no quede ahí, ya. Para el segundo año, por decirlo... ponerle una nota, de repente tenía un 15, pues al otro año ya no puede ser un 15, la meta tiene que ser más. Entonces cómo vamos, qué hacemos, qué seguimos, me hubiese gustado” (D5,p9).	<b>Considera que la duración del programa debía ser de dos años.</b>
<b>D6</b>	Pienso que... se requirió un poca más de tiempo para poder de repente... cubrir algunos temas que se quedaron en el aire o que solo se han mencionado...por ejemplo, el trabajar en la comunidad misma, de acuerdo a la realidad socioeconómica, vivimos. Entonces eso, cómo abordar. Más relacionados a los padres también. Pienso que eso faltaba, entonces justo quiero que se haga más tiempo.. (D6,p9).	<b>Considera que la duración del programa debió ser mayor para abordar otros temas.</b>

<p><b>D7</b></p>	<p>No. Me quedé con un sinsabor porque me hubiese gustado que hubiera seguido. Sí, como le vuelvo a repetir, sería genial de que la Inducción hubiera sido dos años... De todas maneras, como que... personalmente me sentía acompañada, primero me sentí con miedo porque pensé de que me iban a evaluar de una manera muy drástica, pero no, tengo que dar las gracias a mi mentora de que me ayudó, me tranquilizó y aprendí mucho también, pero me hubiese gustado que hubiese seguido, porque cuando se fue, cumplimos las metas de hacer nuestro de plan de vida, pero me hubiese gustado que nos siga acompañando en ese plan de vida que nosotros hubiéramos trazado, porque el plan de vida no era a largo plazo, era más o menos a mediano y corto plazo, un decir. Y me hubiese gustado que ella también siga con nosotros, me hubiese gustado de que sigan las GIAS. todavía falta un poquito más. O sea, ver, no solamente cómo entra sino ver el inicio... el más... el cómo estás y el final, eso me hubiese gustado, que fuesen dos años. (D7,p9).</p>	<p><b>Considera que la duración del programa debió ser mayor.</b></p> <p><b>Un seguimiento al plan de desarrollo profesional</b></p>
<p><b>D8</b></p>	<p>Me parecen que deberían ser más porque para brindar un mejor acompañamiento, porque si me van a seguir poniendo a un profesor que no es de nivel puede pasar meses que se adecue entienda un poco más el trabajo porque el puede venir con la teoría pero cuando llega la práctica es diferente, entonces una vez que se adecue tiene los meses restantes para enfocarse ver los aspectos que se pueda hacer mejorar, y si es una persona que no ha trabajado en el estado es mucho más difícil que alguien que ya ha trabajado ya maneja los materiales ya conoce a las personas... seis meses mientras el profesor se presenta se conocen para que la chica encima diga recién se está adecuando a su clase, yo pensé que entraba desde el comienzo desde marzo es más es lo ideal ya</p>	<p><b>Considera que la duración del programa debió ser mayor.</b></p>

	<p>cuando la profesora conoce a su grupo, porque es muy difícil a una persona que no ha trabajado en el estado pero pienso que deben de trabajarlo por grupo, porque alguien nuevo que ha trabajado para el estado por más que haya trabajado en otro colegio. (D8,p9)</p>	
<b>D9</b>	<p>Bueno, el tiempo, en realidad yo le había entendido que era como los primeros meses según la publicación...porque se supone que es de inducción y cuando es inducción, cuando ingreso al aula y desde un comienzo, inducción es “inducirte” desde un inicio, y en un inicio como que sí entro un poco desorientada porque no tenía algunas ideas claras, claro porque era para mi... esto era algo nuevo. Si bien es cierto, la directora y las colegas me supieron orientar de una u otra forma, yo también preguntando, y pude salir adelante. Pero claro, el programa en realidad yo lo considero, bueno como en realidad lo habían planteado ellos, que iban a comenzar a inicios del año. Hubiera sido lo ideal. Y lo seis meses, bueno, me parece que hubiera sido de marzo hasta julio...Claro, porque como a veces pasaba todo un mes, manteníamos contacto, eso sí. Pero a veces siempre es bueno que venga más seguido en físico. (D9,p9)</p>	<p><b>Considera que el inicio del programa hubiese sido de marzo a julio.</b></p>
<b>D10</b>	<p>Yo creo que el tiempo hubiera sido si más tiempo. A veces la mentora llegaba tarde, o sea, no sé cómo sería tal vez el método de que monitorean, no sé si tendría que estar desde temprano, también, porque ella llegaba a las doce y tanto, una vez creo que llegó casi a las 3:00pm. Sí, yo creo que sí. Pero si fuera una vez al mes sí sería más. (D10,p9).</p>	<p><b>Considera que la duración del programa debió ser mayor.</b></p>

### CATEGORÍA 3: EXPECTATIVAS DE LOS DOCENTES NOVELES

#### Subcategoría: Mentoría.

DOCENTES	RESPUESTA	IDEAS PRINCIPALES
D1	“Un poco más de encuentros experiencias con otros grupos, no hemos tenido contacto con otros grupos para nada solo con el grupo que estábamos nos daba mucha curiosidad de saber que está pasando con los profesores que se están integrando de otros distritos por ejemplo, incluso de la misma UGEL 05 eso no hubo había mucha curiosidad también porque querer. (D1,p10)	<b>El mentor debió organizar más GIAS con otros grupos.</b>
D2	“Lo que he podido vivenciar que una mentora aparte de ser tu guía darte la confianza necesaria, no me sentía como supervisada, lo que me gusto de la mentora que se involucraba, yo creo que esa parte me gusto de la mentora y que no siendo de la especialidad se involucrara también en el tema, yo pienso quizá que si hubiera sido de la especialidad hubiera tenido un poquito más de conocimiento por decirlo así educación inicial, porque son realidades distintas que en los niños es totalmente distinto, me hubiera gustado más un poco más de información, con respecto a quizá a metodologías o con respecto a que sesiones debieron estar más aportadas según necesidades de los niños, porque ella veía cuando íbamos, cositas así, pero en lo general su papel como mentora si me gusto si lleno mis expectativas. (D2, p10)	<b>El acompañamiento fue provechoso debido Relación de confianza, involucramiento en el trabajo del docente novel, Sin supervisión. Supero las expectativas.</b>
D3	“Sí cumplió, para mí sí cumplió. Lo que necesitaba en su debido momento, me lo brindó” (D3,p10)	<b>Cumplió con sus expectativas la mentoría.</b>

<b>D4</b>	<p>“Realmente no sabía en qué consistía a mí me sorprendió la llegada del profesor y el no venía a decirme que te falta sino el venía a decirme primero cuales eran las ventajas del programa y a parte a decirme que está bien esto te falta pero no solo a decirte te falta esto, sino a decirte cuáles son tus fortalezas que es lo que tú tienes que agregarles a esa fortaleza para dar lo mejor de tu trabajo, ...él me dijo espero que si este programa continua la persona que venga después de mi tenga esa misma mirada amplia y venga ayudar a implementar y mejorar porque hay veces suele pasar eso con las diferentes observaciones que manda la UGEL, a la dirección solo viene a exigir los documentos no dice que demando para hacer esos documentos cuantas reuniones tuvimos que tener cuantos contratiempos tuvimos en el camino entonces ellos quieren ya y que estén listos”(D4, p10).</p>	<p><b>Pensaba que era una supervisión, no esperaba recibir un acompañamiento, Diagnóstico de fortalezas y debilidades.</b></p> <p><b>Apoyo para el desarrollo profesional del docente.</b></p>
<b>D5</b>	<p>“Mire, al principio como que decía “bueno, es una como una supervisión, era el temor, si uno lo hará bien, pero yo creo que son las personas... encargadas de que justamente nosotros nos sintamos en confianza y... gracias a ellas podamos nosotros de repente explayarnos, un poquito más abiertos. yo creo que de repente para esta mentoría... para la mentoría se deberían separar de repente a las personas encargadas, pero por niveles. Si de repente voy a un colegio y es secundaria, tiene que ser de nivel secundario porque si entra nivel inicial, te puedo hablar de una manera y tú dices “sí” con los títeres hacemos esto y esto, a uno de secundaria no le vas poder este... Tú estudiaste para el nivel inicial, nuestro trato es distinto. Eso fue lo que de repente pude observar, esa marca de diferencia. Y yo les decía a las colegas,.... Yo tuve la suerte de tener una mentora de inicial” (D5,p10).</p>	<p><b>Pensaba que era una supervisión.</b></p> <p><b>Relación de confianza con el mentor.</b></p> <p><b>Mentor por especialidad.</b></p>
<b>D6</b>	<p>Pues en realidad, en un principio uno como ignora, piensa que van a ir pues a fiscalizar, van a ir controlar tu trabajo y uno como es novato en el tema, pues se asusta. Pero ya</p>	<p><b>Pensaba que era una supervisión.</b></p>

	cuando llegó la profesora y conversó, ya uno queda un poco más tranquilo porque así tiene a una persona que va guiar, va poder guiar.... (D6,p10).	<b>Ha sido una guía.</b>
<b>D7</b>	yo pensaba de que iba a ser pues una manera de supervisar, pero... al contrario, tuve un apoyo, una persona amiga se podría decir porque venía, miraba a los niños, nos veíamos cómo estábamos en clase. Nunca nos criticó, al contrario, nos ayudó a mejorar, nos hacía comentarios para poder mejorar y pues, hubiese esperado de que sea más el tiempo, pero no fue así, nos quedamos a medias, yo siento que me he quedado a medias, de que hay que...que todavía... me hubiese gustado que siga y ... sigamos estudiando porque nos ayuda bastante, porque siento que todavía me he quedado a medias, pero sí...(D7,p10).	<b>Pensaba que era una supervisión. Relación de confianza, empatía, apoyo a mejorar. Enfatiza que debería seguir la mentoría.</b>
<b>D8</b>	Que me den conocimientos nuevos, no que me repitan, el mentor fue una persona muy sociable excelente profesor porque otra persona, nada impositivo supo ponerse bastante en el lugar de nuevo, y eso que no era del nivel y lo hizo se puso en los zapatos de uno se sentaba con mis niños trataba de entender el trabajo en algunos aspectos, para mí yo pensaba que el profesor que como el profesor estaba en primaria , eso sí es buen profesor buena persona, pero en mi nivel me hubiera gustado una que me explote, que me diga debemos trabajar así, porque ahí si hubiera aprendido más...(D8,p10)	<b>Empatía del mentor, relación de confianza. Mentor de la especialidad.</b>
<b>D9</b>	Bueno, yo esperaba, bueno creo que cumplió mis expectativas en este caso. Esperaba que pueda venir un docente que tenga mayor experiencia que yo, que me pueda orientar, que me pueda guiar, pueda despejar mis dudas. También, brindarme sus experiencias y poder también yo brindarle mis experiencias, lo que yo esperaba ante este programa, pueda insertarme en los colegios nacionales por decir así, que para mí es diferente. Yo creo que sí, sí me orientó bastante y también a nivel personal, porque también me hizo reflexionar	<b>Cumplió con sus expectativas la mentoría. Orientar, guía. Relación de confianza. Reflexión para su desarrollo profesional.</b>

	sobre cómo soy o cómo debería el ideal, o sea me hizo reflexionar sobre eso, ver mis habilidades, pero no solamente lo bueno, sino también lo que tenía yo que mejorar y también me hizo, y motivarme también para seguir aprendiendo ....(D9,p10)	
<b>D10</b>	Yo sí pensé que era como... monitorea la directora, pero a un inicio pensé que íbamos a asistir a clases, nos ibas a decir así. Porque es un programa para los que tienen menos de dos años... A yo dije que seguro va ser virtual y luego presencial más clases, será. Y luego ya cuando me explicó, leí más, la profesora me explicó y entonces dije "a va a ser como la directora", que va a estar entra y te observa, y te dice las recomendaciones, igual. (D10,p10).	<b>Clases Observación y recomendaciones del mentor.</b>

**Subcategoría: Materiales y Recursos Pedagógicos.**

<b>DOCENTES</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>IDEAS PRINCIPALES</b>
<b>D1</b>	"No al 100% algunas cosas creo que debieron mejorar en cuanto a los materiales e libros un poco el material didáctico que era el USB creo que debieron haber mandado algo mas, no se de repente la laptop algo para tener comunicación más fluida, si bien es cierto había plataforma pero era difícil el acceso por el mismo horario no se algo donde los docentes puedan tener acceso, no se una Tablet o algún dispositivo de internet que tú puedas meter ahora que tanta modernidad que hay pero nos era difícil hay veces no sincronizábamos todos en el mismo horario porque todos tenían diferentes horarios, creo que ahí debieron darnos algo más porque material enviado para hacer un grupo de maestros relativamente a la que es la cantidad muy pequeños creo que debió haber sido	<b>Los materiales y recursos no cubrieron las expectativas, Más materiales por especialidad, más elaborados. Facilidad de acceso a la plataforma.</b>

	más elaborado y también recursos didácticos por especialidades hubiera sido ideal por especialidades” (D1,p11)	
<b>D2</b>	“Si cubrieron mis expectativas inclusive nos dieron un cuaderno que era tipo registro o anecdotario en el cual uno iba apuntando ella veía tu sesión e ibas apuntando ahí los déficits que habías tenido que tu tenías que tener tu compromiso entonces ese cuadernito uno lo cargaba porque en cualquier momento viene el ministerio en cualquier momento entonces si uno no estaba porque podían preguntarte entonces tenían que ver el seguimiento de ello” (D2, p11)	<b>Si cubrieron las expectativas</b> <b>Uso del diario pedagógico</b>
<b>D3</b>	“Lo único los tomos. Y lo demás, lo que me traía, era justo lo que necesitaba. O sea, no tenía problemas en cuanto a... y era lo se utilizaban. O sea, la información que ella me traía...Claro, o sea más o menos era un poco más complejo. Debería ser por ahí para uno, para recordar es, pero por ejemplo cuando nosotros lo revisamos, era más complejo, entonces no...osea, estaba de ser información bonita, era bonita. No son aplicables para la aula” (D3,p11)	<b>Los contenidos de los materiales no eran aplicables al nivel, eran complejos.</b>
<b>D4</b>	“Si me aclaro un poco el panorama a mí por ejemplo yo no sabía lo que era el concurso de las buenas practicas yo decía para mi todas son buenas prácticas en qué consistía realmente por realmente hicimos una buena práctica, de que ellos tengan pues una actitud para el cuidado de su cuerpo para la vida, ..”(D4, p11).	<b>Si cubrieron mis expectativas.</b>
<b>D5</b>	“Sí, bueno, sí. Como te decía, me vinieron libros con las experiencias de docentes. Después las GIAS, las... el diario y bueno que también me ayudó a instar justamente la evaluación, la inicial y justamente la final, todo eso. En el USB también pasaba algunos videos correspondientes a nuestro trabajo como docentes y todo eso.” (D5,p11).	<b>Si cubrieron mis expectativas.</b> <b>Las GIAS, el diario, usb y videos.</b>

<p><b>D6</b></p>	<p>Bueno, ahí sí voy a tener que hacer una queja.. Uno de los materiales que nos brindaron fue la mochila, a la semana se rompió o se descoció.. Entonces, como los profesores solemos llevar bastantes materiales... a la semana, a la semana se descoció y bueno por ahí también. Importante resaltar que el USB que nos proporcionaron sirvió de bastante, bastante ayuda para poder... incluso traer canciones para los mismos niños. Es muy importante, bastante utilidad. Por otro lado, también nos entregaron una serie de cartillas en las cuales... hablaba... acerca también de... del profesor que deja huellas, así es. Incluso las cartillas de salud, el cuaderno y muy importante, pero... de repente un poquito más de materiales para poder nosotros...(D6,p11).</p>	<p><b>Los materiales USB, el diario, cartillas, etc. Se debe considerar más materiales.</b></p>
<p><b>D7</b></p>	<p>Me hubiese gustado que dieran más materiales. Los materiales que me brindaron fueron muy buenos porque me ayudaron mucho, pero... como que siento de que faltó un poquito más. Sí, siento que faltó un poquito más. Cualquier tipo de material, tanto para trabajar con padres, tanto para trabajar con niños. Entonces, es bueno, es bueno que haya aceptado, pero siento que faltó, faltó, sí, me hubiese gustado que haya un poquito más. (D7, p11).</p>	<p><b>Los materiales le ayudaron mucho pero le hubiese gustado más materiales.</b></p>
<p><b>D8</b></p>	<p>No, como digo el USB muy bueno depende de cada uno si lo reviso, el profesor traía material muy bueno nos hacía cartas con preguntas, te traía ese cubo mágico, si tenía bonitas estrategias para adultos si, se para hacerte preguntas para cada entrevistas, te traía jueguitos para romper el hielo, si bueno pero creo que eso fue parte de él, de su estrategia de él, porque no creo que todos hayan llevado cubos mágicos, bueno creo que eso ya fue parte de él de su estrategia de él pienso que cada profesor ha puesto su toque. (D8, p11)</p>	<p><b>El usb tenia buena información.</b></p>

<b>D9</b>	Lo que le dije, el kit.... Claro, como sí me parece que cubrían porque me dieron unos libros de información básica creo, y es sobre los docentes, sobre cómo se trabaja, sobre los proyectos. Que me parecieron interesantes y también sobre los videos que también nos dieron para que nos puedan orientar, bueno sí, bueno al parecer que fueron informaciones básicas, de repente como le decía, de repente mayor experiencia sobre inicial podría haber sido, sobre un nivel específico, pero lo demás pareció que sí estuvo bien. (D9,p11)	<b>Información básica, esperaba recibir material de la especialidad.</b>
<b>D10</b>	No, yo no sabía que... eso era para mí. Cuando llegó al colegio, yo pensaba que era para la directora, como está recibiendo el programa, entonces... qué vendrá porque estaba cerrado la mochila, yo pensaba que tal vez venía una laptop...No, no sabía que iba a recibir ningún material, (D10, p11).	<b>No esperaba recibir material.</b>

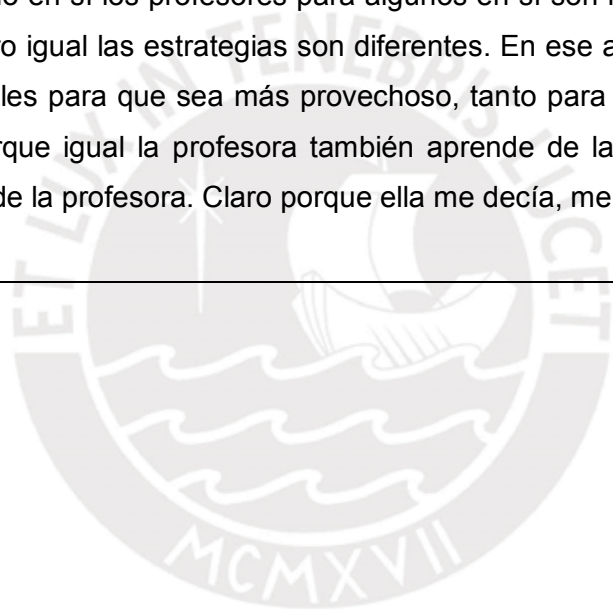
**Subcategoría: Contenidos**

<b>DOCENTES</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>IDEAS PRINCIPALES</b>
<b>D1</b>	“Los contenidos eh, solamente la parte del pdp el desarrollo del pdp era interesante digamos el contenido como te digo casi la mayoría de libros son de proyectos, los cds si de una manera muy lúdica para ver pero el contenido de los libros gruesos eran de proyectos como te dije no me pareció tan elaborados creo que fue improvisado más que elaborado, más fue el apoyo del pdp porque hemos llevado el seguimiento y el acompañamiento de la mentora creo que ha sido eso” (D1,p12)	<b>Considera que la elaboración del plan de desarrollo profesional fue interesante.</b>
<b>D2</b>	“comencé abrir los libros y el USB si estaba el USB vacío, y en mi computadora tenía valiosa información que era todo acerca del programa de inducción y yo creo que esos	<b>Considera que cubrió sus expectativas porque los</b>

	<p>libros si nos cubren nuestras expectativas, como te digo estaba plasmado actividades de maestras, que habían hecho es bueno rescatar eso para ponerlo en práctica. Para mi si han cumplido las expectativas si porque digamos eran contenidos muy completos en lo que se enfoca a mi nivel inicial que son más proyectos entonces eso me gusto bastante ver eso.” (D2, p12)</p>	<p><b>contenidos del programa son completos enfocados en el nivel inicial.</b></p>
<b>D3</b>	<p>“Sí, cómo te puedo decir. Fue un aborde de temas de interés porque no solamente fue lo pedagógico, sino también fue los conocimientos y también abordan lo emocional y de estado físico. Realmente nos ha sorprendido. No me lo esperaba. Ella me empezó a decir, me empezó a aconsejar, información también de eso, entonces ahí... ella muy preocupada de mí. Porque como yo... hay veces uno no dispone de todo el tiempo. Yo vengo rápido, de ahí me decía que me tenía que cuidar mi salud, a veces no tenía horario de almuerzo. Entonces, la importancia que ella me dijo, que tenía que salir a la hora, que tengo que darme el tiempo” (D3,p12)</p>	<p><b>Considera que los contenidos cubrieron sus expectativas.</b>  <b>Temas interesantes desde los tres enfoques.</b>  <b>Preocupación por el docente novel, la salud docente.</b></p>
<b>D4</b>	<p>“Ahí lo único que le faltaría a este programa está bueno los contenidos que ha tenido, le faltaría buenos las clases modelos por áreas que quizás en una de esas GIAS se pudo a ver dado pero con un especialista de cada nivel porque yo sé que ha habido este programa ha sido dirigido tanto a inicial, primaria y a secundaria y a cada uno de nosotros creo que nos hubiera gustado tener un modelo y ver que tomas de ahí porque lo bueno se copia, porque lo teórico es bueno pero siempre tiene que tener su teoría y su práctica, su parte práctica porque eso te va dar motivo y más prestado a que tú digas a que bien que chévere porque participo no solamente soy un oyente no solo estoy sentado, digamos que eso también les faltó”(D4, p12).</p>	<p><b>Los contenidos están bien, faltó las clases modelos por especialidad. Faltó la parte práctica.</b></p>

<b>D5</b>	<p>“Bueno, básicamente creo que trabajamos sobre la identidad. De repente en lo que es pedagogía ahondar un poquito más, como te digo, el tiempo era muy corto, creo que hubiese sido un poquito más... porque a veces cuando uno ingresa tiene hambre de conocer, de saber y de no quedar frente a los demás o ante ti misma sentirse tantas cosas, de repente por ahí un poquito más. Si bien es cierto me... mi mentora me alcanzó algunas solicitudes, estrategias, me traía, también yo le decía “Miss, si de repente por ahí me puede ayudar, brindar quizás alguna de sus clases que hace como... solamente quiero un ejemplo” (D5, p12).</p>	<p><b>Los temas consideran bien, pero faltó un poco más de temas del componente pedagógico.</b></p>
<b>D6</b>	<p>En cuanto a los contenidos, se trabajó de acuerdo al plan de desarrollo profesional también, entonces básicamente se concentraba en eso, se concentraba en eso... colocar todas las experiencias que uno vaya a poder tener, y eso sirvió para poder nosotros digamos saber qué es lo que queremos a futuro, pero los contenidos que se trabajó fueron pocos en realidad. ..Sí, más temas. Pero como el tiempo fue corto también...(D6,p12).</p>	<p><b>Considera que debió desarrollar más temas.</b></p>
<b>D7</b>	<p>Sí, sí cubrieron, pero... pues no...Sí. Nos hemos sentido que como que faltó... me siento que todavía no he culminado todo, me siento como que... me hubiese gustado que hubiera seguido, sí. (D7,p12).</p>	<p><b>Considera que el programa debería haber continuado.</b></p>
<b>D8</b>	<p>No como te dije en un comienzo que los libros hubieran sido por nivel y que tengan más textos, como cuando te vas a preparar te dan teoría, teoría simplificada, teoría trabajada, de un trabajo más amigable para que lo puedan leer como un manual de apoyo como un manual de consulta y testimonio de acuerdo al nivel para que sea más interesante de leer...un buen índice pienso que lo deberían replantear si porque cuando alguien ya digamos ponte los tres primero puntos el conocerse el saber que se trabaja. (D8,p12)</p>	<p><b>Considera que los libros entregados deberían ser por nivel, y con textos más elaborado con sustento teórico.</b></p>

<b>D9</b>	sí me pareció que sí cubrieron las expectativas, parece que... los temas fueron muy interesantes, que me hicieron reflexionar, mi práctica docente, que me permitieron pues conocer mis debilidades, trazarme metas en mi futuro, cada contenido, cada sesión era diferente y cada contenido era significativo para mi aprendizaje también. (D9,p12)	<b>Cubrieron sus expectativas los contenidos. Temas interesantes, reflexión de la práctica docente.</b>
<b>D10</b>	Cuando es inicial, primaria; claro ahí yo les dije, me dio a entender que “no, que eso no es problema porque”, bueno en sí los profesores para algunos en sí son iguales sin ser primero de secundaria, pero igual las estrategias son diferentes. En ese aspecto podría ser que se escoja por niveles para que sea más provechoso, tanto para la profesora y tanto para la mentora, porque igual la profesora también aprende de la mentora y la mentora también aprende de la profesora. Claro porque ella me decía, me traía a veces un video. (D10,p12).	<b>Considera que los contenidos deberían ser enfocados el nivel para que sea provechoso.</b>



## APÉNDICE 5: MATRIZ DE ENTREVISTAS A PROFUNDIDAD A DOCENTES NOVELES

### CATEGORÍA 1: EXPERIENCIA DE INDUCCIÓN DOCENTE

#### Subcategoría: Mentoría

DOCENTES	RESPUESTA	CÓDIGOS
D1	<p>Ya, bueno la experiencia que hemos tenido con nuestra mentor, en esta caso, ha sido muy enriquecedora por lo que, no solamente ella ha trabajado el aspecto parametrado que se le indicaba, sino ella iba más allá, como también ella se desenvuelve como docente. Nos asesoraba mucho en cuanto a nosotros, los profesores, que recién nos incorporábamos a esta carrera pública. Teníamos muchos temores, muchas dudas, muchas limitaciones en las que ella pues nos asesoraba mucho. Fuera incluso de las guías que teníamos y eso nos ayudó a tener más seguridad, a mantener sobre todo esa iniciativa de dar siempre más del 100% de nosotros. Al menos, personalmente yo estoy contenta. Evelyn ha sido muy, muy dedicada, muy dedicada..</p> <p>He una experiencia es que, bueno, personalmente. En alguna ocasión, ella en una visita que tuvo conmigo, yo el año que llevé el programa, yo tenía un grupo de alumnos en la cual estudiaban hasta las 4 de la tarde, trabajaban todo el día sus padres, entonces, estaban hasta las 4 de la tarde y es una zona bastante... con muchas necesidades, urbano marginal, se dice. En la que tuvimos que trabajar mucho, me puse en el hombro prácticamente muchas necesidades, en la que tuvimos que afrontar un poco mi equipo de trabajo, en la que vi que Evelyn también creo que se sintió identificada con mi trabajo que, no solamente era un trabajo cotidiano que ella veía, de una profesora que va y</p>	<p><b>Mejor desenvolvimiento del mentor</b></p> <p><b>Asesoría</b></p> <p><b>Compromiso del mentor</b></p> <p><b>Involucramiento del mentor.</b></p>

	<p>cumple sus horas, no. Ella veía ese compromiso y, incluso en una ocasión hicimos donaciones, trabajamos y ella muy personal, de manera personal con su familia vino y trajo algunas donaciones para la sala, entonces eso hablaba mucho de ella.</p> <p>Para mí fue muy, muy bueno tener una acompañante, no solamente venir al trabajo, sino también humana, que era lo importante. Eso fue una experiencia muy bonita que dijo mucho de ella como profesional y como persona. (D1,p1)</p>	
<p><b>D2</b></p>	<p>Ya, sí. En realidad, tengo varias, pero, a ver voy a tratar de decirte una en específico. Claro, mira, en realidad, ha sido gratificante la experiencia porque ella me ha acompañado justamente en todo este proceso en que yo estaba, digamos, me estaba abriendo a la carrera pública y de todas maneras cuando uno comienza, tenemos ciertas inquietudes, dudas que, muchas veces quizás no la podemos, de repente, encontrar así la respuesta entre las colegas, algunas tienen disposición como otras no y se entiende porque básicamente no todos ellos tienen el tiempo para uno. Pero, ella justamente llegó a trabajar conmigo en el sentido de que, yo la sentí que ella se inmiscuía, se integraba conmigo como un equipo. Inclusive, cuando ella venía a supervisar mi clase o hablar conmigo, ella inclusive, estuvo en dos, creo, pasacalles que estuvimos y vio también cómo los niños se desplazaban, se integró a los padres, estuvo en una reunión de padres de familia, no se quedó todo el tiempo, pero estuvo ahí para ver también cómo era el ambiente, de qué manera yo podía o yo estaba haciendo mi trabajo con ellos también, no solamente con los niños.</p> <p>Entonces, eso me ayudó bastante porque, si bien es cierto uno dice... bueno, vienes trabajando como normalmente lo hacías, pero a veces es necesario que otra persona,</p>	<p><b>Involucramiento del mentor.</b></p> <p><b>Asesoría</b></p> <p><b>Ayuda</b></p> <p><b>Apoyo emocional</b></p>

	<p>que de repente con un poco más de experiencia, mucha más experiencia, mejor dicho, y más de la carrera todavía de educación inicial, te diga algunas pautas que de repente se te pudieron haber escapado o de repente quizás, la motivación o los ánimos para seguir trabajando. Realmente pues, de repente estás haciendo un buen trabajo y hay que seguir avanzado. Entonces, ella estuvo ahí, en esas partes, en esas situaciones. Y a mí me gustó porque no solamente me corregía lo que es mi sesión o me decía “mira, sugiero esto, sugiero el otro”, sino que también formaba parte de. Entonces, eso me encantó bastante de la señorita Geraldine y era algo notable, muy buena.(D2,p1)</p>	
<p><b>D3</b></p>	<p>Bueno, yo recuerdo la primera vez que fue el mentor a mi aula. Era mi primer día que había vuelto de la licencia y no había sido informada sobre su presencia. Me dijeron que iba a haber un cambio, pero de ahí el profesor sí, fue amable, hubo... buen trato en esa parte. Sí comprendió bastante el hecho de que sea la primera clase que estaba tomando, después de buen tiempo. De ahí, siempre era observación en el aula, nada más, el profesor... no hacía mayor cosa que observar y anotar.</p> <p><b>Ya. ¿Y en qué medida esta experiencia de la mentoría ha sido... ha aportado a tu desarrollo profesional?</b></p> <p>Yo creo que, yo creo que todo monitoreo, toda evaluación, aporta algo a tu... trabajo porque el hecho de sentirte evaluada y encima tener un soporte como el apoyo, eso, después de una clase, que te haga identificar lo que está o lo que está mal, hace que... esto... valores más lo que vas trabajando pues. Vas dándote cuenta de tus errores para mejorarlos. (D3,p1)</p>	<p><b>Amable</b> <b>Observación del aula.</b> <b>Apoyo</b></p>

**Subcategoría: Aprendizajes logrados desde cada componente del programa**

<b>DOCENTES</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>CÓDIGOS</b>
<b>D1</b>	<p><b>Componente de Identidad y Valores</b></p> <p>Bueno, yo pienso que una va enlazada con la otra y no podemos definitivamente tratar de mostrar valores si es que no lo damos o tratar de hacer bien el trabajo. Identificarse con el trabajo cuando no estamos bien de salud. Yo realmente cuando vi los libros que mandaron del Ministerio, me sorprendió mucho que consideraran algunas partes de la salud del maestro, cosa que en lo real no se ve, no se hace campaña, siempre la preocupación es más del estudiante. Cosa que es prioridad para nosotros. Pero, también es el maestro pues, algo que uno va aprendiendo. Si tú no estás bien y tú no das... no eres un imperio sano, no puedes transmitir salud definitivamente. Y es algo que también aprendí, que uno tiene que estar al 100% en todos los aspectos. Por ejemplo, tener horarios de alimentación adecuada, a veces dejamos de lado eso. Transmitir bienestar, siempre ser una persona que no tome título personal, nada, para poder trabajar bien. Y en mí, por ejemplo, lo que más trascendió es la parte de la salud, cómo me cuidaba, cómo era mi alimentación, comía fuera de horas, pero después ya entendí que no había un horario y como tenemos el programa en el colegio, los mismos niños también te enseñan a que haya un horario, ellos son relojitos, a ellos no les gusta fuera de la hora. Entonces, todo eso me hizo ver esa conciencia. De que, de que tengo cuidar mi salud para poder transmitir eso y la convivencia en la misma institución con las colegas, ser siempre para</p>	<p><b>COMPONENTE IDENTIDAD Y VALORES</b></p> <p><b>Salud docente.</b></p> <p><b>Valores</b></p> <p><b>Vocación docente.</b></p> <p><b>COMPONENTE CULTURA ESCOLAR</b></p> <p><b>Convivencia</b></p> <p><b>Relaciones con los docentes</b></p>



	<p>yo no mido tiempo, no mido hora, yo disfruto, será por eso que me llevo bien con todos, creo al menos hasta ahora no, no ha habido quejas. (D1,p2b)</p> <p><b>Componente Pedagógico</b></p> <p>Bueno, yo sí he tenido dificultades en el desarrollo del... plan, por lo que, yo soy profesora que se... ahora estoy a cargo del primer ciclo de educación inicial, que se divide en dos. Del primer ciclo es la edad... hasta los 3 años y en segundo ciclo es de 3, 4 y 5. La dificultad era que... siempre el trabajo del programa ha sido dirigido a sesiones y nosotras en el primer ciclo no trabajamos con sesiones, sino con planificación. Un poco que ahí había cierta diferencia, aunque aparentemente, dicen, pero es lo mismo, pero a la hora de la aplicación no es lo mismo, porque una sesión ya viene programada. Nosotros planificamos de acuerdo a las necesidades de los niños, de acuerdo a su progreso, a su necesidad, a su interés. Entonces, por ese lado, pero se ha logrado adaptar, se ha logrado adaptar mucho. Cuando teníamos las guías, compartíamos eso, la parte pedagógica, de que, por ejemplo, mi ciclo me exigían mucha creatividad porque ahí tú tienes que estar alerta mediante las observaciones. Qué necesita el niño de manera individual, no es grupal. Cada niño tiene un desarrollo individual, aprendizaje individual, por lo tanto, tú tenías que darle, según su interés, algo individual y no perdiendo siempre el trabajo que tenemos con 20 niños, porque yo tengo en mi sala 23, entonces, por ese lado sí hubo un poco de dificultad, pero logramos con mi mentor, tratar de adaptar... adaptamos. En ese aspecto y sí, o sea sí, al final hubo una cierta organización de trabajo porque, porque si el plan logró que nos organizáramos y para poder plantear el aspecto que nos pedía, el enfoque que trabajamos, que es la educación temprana. (D1,p2c)</p>	
--	---	--

<p><b>D2</b></p>	<p><b>Componente Identidad y Valores</b></p> <p>Yo creo que sí, porque, bueno, vocación, necesariamente tenemos que tener para nosotros ingresar a un ambiente tan rico y tan especial como es de trabajar con niños. Entonces, hay que uno, digamos, nacerle porque no sé qué puede venir de pronto. Pienso que es algo que desde, hasta de muy pequeño, uno desea y eso, por ejemplo, mi deseo, desde que era pequeñita. Si bien es cierto, en el camino de repente pues, las personas que son allegadas a ti, como tu familia, te dicen pues “pero, como docente, este, no pues no. No es, no vas a ganar como se debe”, y te ponen un sin número de cosas. Entonces, yo me acuerdo bastante que mi padre me dijo “no, mira yo no he podido estudiar contabilidad y yo te sugiero que estudies esa carrera, porque esa carrera ahorita está dando mucho que hablar”, mira, y mira que estoy hablando de hace ya cuántos años, 14 años, 15 años, un poco más, entonces...</p> <p>Sí. Entonces, qué pasa, mira, yo de una manera u otra, cuando uno quizás es más joven, entre comillas dices “no, tiene razón”, y por ahí dije “no, yo no voy a tener de repente lo que deseo, pero a mí me gusta” decía yo. Sin embargo, me puse a estudiar lo que decía mi padre, contabilidad, pero no estudié en una universidad, estudié en un instituto público. Y bueno, terminé mi carrera también ahí, terminé mi carrera de contabilidad y cuando terminé me puse a trabajar, bueno, ya venía trabajando desde hace dos años antes y... bueno, comencé a trabajar, comencé a ganar mi dinerito... pero no me sentía bien, no me sentía como que... realizada... como que era algo que me llenaba ni nada por el estilo.</p>	<p><b>COMPONENTE DE IDENTIDAD Y VALORES</b></p> <p><b>Vocación docente</b></p> <p><b>Identificación con la institución educativa</b></p> <p><b>Participación del docente novel</b></p> <p><b>Salud docente</b></p>
------------------	---	--

	<p>Entonces, entré como en un conflicto emocional, entre lo que yo quiero y lo que... pues había estudiado, entonces un buen día me decidí a postular a una universidad que, es la Cantuta, yo vengo siendo cantuteña, y bueno ingresé y justo ahí se abrió muchas... muchas, qué le digo, esas emociones, esas sensaciones que yo quería sentir las desde hace años antes, en ese momento comenzaron a realizarse. Entonces me sentí bien, entonces, yo digo que... esta carrera es por vocación, no es porque te nazca de pronto, es porque yo creo que ya... tú desde pequeño ya vas viendo, tienes un concepto, una realidad del mundo interior, exterior y... vas definiéndote y yo siento que es por eso.</p> <p>Ahora, en lo que es la Identidad, si bien es cierto en los colegios que yo he venido trabajando siempre he temido ese... esa firma... identificación con mi institución... porque es a ellos que básicamente nosotros nos debemos, nosotros representamos a... y con esta institución vengo laborando también, en lo posible de trabajar en la medida de lo que pueda representar con mi ética profesional y aparte en la medida que, pues... cumpla con todos los requerimientos también, de acá la institución, de toda la programación, de... de repente de ayuda para los proyectos. Tratamos de ver eso y no me niego, estamos siempre firmes en ver las actividades, me incluyo ahí bastante. A veces, hasta... podría decirte de repente... pero esos fueron mis compromisos, porque sí soy bien minuciosa, veo esa parte y no me gusta que las cosas queden, digamos, así como que... entre más o menos. Puede ser quizás, también, un defecto, pero yo pienso que si tú tienes toda la... voluntad, tienes toda la firmeza de que las cosas pueden salirte bien, entonces a eso apuntas.</p>	<p><b>COMPONENTE DE CULTURA ESCOLAR</b></p> <p><b>Involucramiento en actividades del colegio</b></p> <p><b>Participación en comisiones de trabajo del colegio.</b></p>
--	--	--

	<p>Y, en cuanto a lo que es mi... creo que es... Salud, mi salud. Si bien es cierto, casi siempre dicen lo mismo con respecto a los profesores, que nosotros siempre vamos a sufrir de la gastritis y una serie de cosas, pero en mi caso, por ejemplo, el año pasado sí yo sufrí, sufro hasta ahora, de lo que es escoliosis, pero estuve en tratamiento. Justamente a la par... cuando vino la mentoría, ya estaba con eso y... justo la señorita me... mi mentora me decía que es importante no solamente ver el tema profesional, que “tú te identificas y que todo eso, es tu trabajo”, sino “tú también veas por ti misma”. Bueno pues, estuve en tratamiento, estuve en 10 terapias, al día de hoy, en este año, he presentado algunos dolores, sí, he estado también con acupuntura para que me pueda ayudar, tratándome de ayudar en realidad, porque yo siento que todavía soy muy joven para ese tipo de dolores. Pero, lamentablemente se me ha dado, bueno, se me ha dado y tengo que apuntar a mejorar porque sino... cómo voy a seguir. Todavía tengo treinta y tanto años...(D2,p2a)</p> <p><b>Componente de Cultura escolar</b></p> <p>Yo, haber, si ponemos quizás una escala, a ver, entre 1 al 10, yo podría decir que estoy, por decirte, en un 8, por ahí. No me considero que estoy fuera de y tampoco totalmente dentro de, o sea, siento que todavía aún poco más. Es decir, que si bien es cierto... nosotras, todas las profesoras somos un equipo, este... hay algunas, digamos así, profesoras acá que integran... el CONEI, por ejemplo, pone ahí... otras que son CONA, son coordinaturas, ahí que estoy encargada yo... y las profesoras que también tienen actividades y todo eso. Yo siento que, de una manera u otra, quizás un nuevo cargo o... pertenecer al CONA, porque de repente... el año pasado estuve... siempre al pie... a lo</p>	<p><b>COMPONENTE PEDAGÓGICO</b></p> <p><b>Gestión del tiempo en el desarrollo de una sesión.</b></p> <p><b>Cumplimiento de la programación de clases.</b></p>
--	---	---

	<p>que de repente la directora requería, yo casi siempre ese ha sido mi... trabajo en todos los lugares donde estaba. Siempre me ha gustado presentar mis trabajos y ponerle un toque mío, algo mío... que diferencie de los demás. No por el hecho de que... ah no, es de ley, no, sino que, yo siento que cada uno tiene que poner eso... un valor agregado. Tienes que darle un poquito de ti mismo, entonces, quizás por eso es que..., integro ese... esa coordinación. Me gustaría y yo sé que, de aquí a unos años, se va dar, ser parte del... CONEI, de las profesoras que integran la parte evaluativa.</p> <p>Quizás estoy en el camino porque todavía recién estoy empezando. Pero... por eso quizás... no estoy en ese... en ese, digamos, en esa... en ese grupo. Pero, siento que es por esa razón, no porque me quieran... dejar a un lado, sino porque estoy en mis inicios, como dicen, estoy en mis pininos y entonces, cuando ya vayan pasando los años y quizás yo pueda tener quizás este... el tiempo suficiente y de repente los estudios necesarios también, podré estar lista.</p> <p><b>Y cuál de estas relaciones de que con cada uno de los agentes consideras más relevantes, para ti.</b></p> <p>Con el CONEI, porque son básicamente las maestras que ya han tenido una escala mayor, tienen una escala mayor y aparte son las que... principalmente se encargan de evaluar a... todas las demás y a las profesoras que quieran también nombrarse igual que ellas.</p> <p>Entonces, por suerte digo que yo ahorita no estoy en esta posición, porque yo recién en este año, estoy mi segundo año, Pero, no... no dije, porque de repente en algún momento... va llegar mi momento. (D2,p2b)</p>	<p><b>Desarrollo de los procesos pedagógicos.</b></p> <p><b>Dificultad en el tiempo en el desarrollo de una sesión.</b></p>
--	---	---

**Componente Pedagógico**

Sí, y te digo que no a la vez, por qué, sí porque bueno... si bien es cierto, nos dicen "sabes qué, tú necesitas hacer tu gestión en un tiempo determinado", pero a veces ese tiempo... se ve interrumpido por una que otra situación. Entonces, que se... trasciende justamente con los chicos. Entonces, eso hace de repente no sean, por decir, si antes era 45 por 60, pero a veces pasas un poquito más, entonces como que yo quisiera que sí. Marcadamente sea, pues, 60. Pero a veces no se puede, no se puede, entonces, me ha pasado... no siempre, pero, por ejemplo, el día de hoy, por ejemplo, que, estamos más adentro y este es por qué...por ejemplo, nosotros ahorita estamos desarrollando proyectos de plantas y animales. Entonces, yo había considerado para... el año pasado, plantas, por decirte, 3 semanas o dos semanas y media, por ahí. Pero, este... y dos semanas más, tres semanas para lo que es animales, pero esta vez estos proyectos se han juntado. Plantas y animales todos juntos, entonces, hoy día he tenido que desarrollar básicamente lo que es un cuento para ver todo el proceso de la siembra y la semilla y todo eso, pero aparte también, con ellos tener la experiencia de sembrarla... tener la experiencia de todos..., entonces son dos cosas claves.

Entonces, me... me tardo un poquito, porque lógicamente estoy haciendo prácticamente dos sesiones. Pero por qué, porque en estas semanas ya tengo que ir terminando la parte de lo que son planes para entrar a lo que son animales. Nosotros tenemos una programación que manejamos todas las profesoras, entonces, todas terminamos en un tiempo específico, determinado para qué... para que haya un trabajo conjunto también. Entonces como que eso también, a mí en lo que es la flexibilidad, en cuanto al tiempo, el

	<p>tiempo es lo que más que todo, hay de repente es mi talón de Aquiles, podría decirse... pero el desarrollo de los procesos pedagógico y todo eso... si se llevan marcados. Si se llevan marcados, se tienen que dar sí o sí, sí o sí, entonces no puedo salir del aula sin terminar mi evaluación, tengo que terminar la evaluación para ver si ya se ha consolidados, si se ha alcanzado el aprendizaje deseado... y si no, para nuevamente retroalimentar en otro momento. Ahí ver, de repente para hacer un plan de mejora, etc. Entonces, en ese sentido, por eso te digo, que la inflexibilidad y en cuestiones de tiempo... ahí sí como que... hay un poquito...</p> <p><b>Y, ¿cuál de esos dos aspectos consideras más... que ha sido relevante para ti? El que tenga mayor relevancia para ti, mayor importancia.</b></p> <p>Ese es precisamente, ese justamente.</p> <p>Ese (la flexibilidad). Más que todo, como te digo en cuanto al... tiempo que se pueda... más que todo en eso. Porque yo siento que si nosotros no llegamos a terminar un trabajo como se debe, pues no se puede tener, digamos, no se puede alcanzar el objetivo deseado, en esa parte... le doy bastante importancia a eso, trato de... manejarlo como se debe y en el tiempo previsto. Y lo seguiré haciendo hasta que yo pueda, de repente, digamos, no sé si de repente dentro de mis sesiones estoy manejándolo quizás o estoy dándole importancia a cierto... cierto aspecto y lo estoy ampliando y otro no. Eso tengo que saberlo manejar también, saber balancear un poco para que pueda alcanzar el tiempo previsto. (D2,p2c)</p>	
<b>D3</b>	<b>Componente Identidad y Valores</b>	<b>COMPONENTE IDENTIDAD Y VALORES</b>

	<p>Sí, yo creo que sí, porque a los sub temas que han venido en lo que es Inducción Docente, son importantes porque se utilizan, o sea, se utilizan, se manejan diariamente en la labor, claro. Y yo pienso, como le dije en un inicio, debió haber sido más personalizado o identificar mejor a los docentes y sus necesidades.</p> <p>Yo pienso que la vocación de servicio es siempre más importante, de cualquiera de los aspectos. En esa parte sí pienso que la vocación es el mayor punto en que se está desarrollando el eje de la mentoría, del trabajo en que se dan en la inducción, en ese punto. (D3,p2a)</p> <p><b>Componente de Cultura escolar</b></p> <p>Yo pienso que le han dado un realce, pero, de la integración, en mi caso ya había porque ya había venido a trabajar anteriormente ahí, en la comunidad. Entonces, ha sido más que todo un refuerzo, no algo significativo, no algo que no hubo antes.</p> <p>Yo pienso que es una conformación de un todo, no es solamente un punto, en mi caso, lo más relevante, porque... en mi caso sí tengo buenas relaciones en... en ambos grupos, en todos los grupos. Entonces, no hay una significativa... grande, o sea, una diferencia que pueda hacer ese tema, no, para mí todos son iguales, al mismo nivel. Tan importante relacionarse con la directora como relacionarse con la... con los padres de familia, con los niños y mucho más con los profesores que se trabaja día a día. (D3,p2b)</p> <p><b>Componente Pedagógico</b></p> <p>Sí, sí. En esa parte sí porque el profesor era una persona que manejaba bastante... el trabajo en aula y sí te daba buenas pautas, aunque no era del nivel, pero sí te daba</p>	<p><b>Personalizar a las necesidades del docente novel.</b></p> <p><b>Vocación docente</b></p> <p><b>COMPONENTE CULTURA ESCOLAR</b></p> <p><b>Experiencia en el mismo colegio.</b></p> <p><b>Refuerzo en la integración.</b></p> <p><b>Buenas relaciones con docentes, padres de familia y dirección.</b></p> <p><b>COMPONENTE PEDAGÓGICO</b></p> <p><b>Estrategias de enseñanza.</b></p> <p><b>Pautas para trabajar en clase.</b></p>
--	--	--

	<p>buenas pautas para trabajar. Y, es más, de algunas cosas él te consultaba para conocer o para saber.</p> <p>La estrategia es el primero...Porque siempre es bueno, como digo, cuando hay un monitoreo, el que te dé una opinión la otra persona, te hace ver las cosas que las que te puedes haber equivocado. Y se ve la diferencia cuando alguien te está haciendo un seguimiento porque lo ves, lo notas. En eso sería. (D3,p2c)</p>	
--	--	--

## CATEGORÍA 2: NECESIDADES DE LOS DOCENTES NOVELES

### Subcategoría: Mentoría desde cada componente del programa

DOCENTES	RESPUESTA	CÓDIGOS
D1	<p><b>Componente Identidad y Valores</b></p> <p>Bueno, al inicio tuve muchas dudas de ella porque yo esperaba una mentor de mi especialidad, honestamente, y se lo dije a ella también, “honestamente no me dabas fe cuando te conocí”, pero con el tiempo me di cuenta de que ella en la parte identidad, no buscaba imponerme ciertos aspectos que el Ministerio considera que deben tener un maestro en el aula, sino ella trataba de ver que yo encuentre mi identidad como profesional, como ser humano. Y ella, cuando yo a veces le sugería, lo desarrollábamos juntas, ¿qué crees que me debo poner? Yo trataba de que ella me diga qué debo... qué crees que debo hacer. Ella nunca me daba una respuesta directa, sino me decía “tú cómo te ves”, o sea, me respondía como diciendo “búscate tú”. Y sí me ayudó porque en la parte de identidad, hicimos muchas campañas de... yo soy claun, labores sociales, hicimos muchos, entonces, ella me dijo “entonces, mira... quiero hacer un proyecto”, yo</p>	<p><b>COMPONENTE IDENTIDAD Y VALORES</b></p> <p><b>Especialidad del mentor.</b></p> <p><b>Identidad docente</b></p> <p><b>Dialogo reflexivo.</b></p> <p><b>Sugerencias</b></p> <p><b>No imposición.</b></p> <p><b>Autoevaluación</b></p> <p><b>Desarrollo personal</b></p>

	<p>le consultaba, “el proyecto quiero que sea de esto”, “pero si ya lo estás haciendo” me dijo. Me hizo todo lo que yo había hecho al año, porque yo le mostraba “esto hicimos, esto, esto”. Hicimos muchas obras sociales, mucho trabajo de convivencia con los padres, los colegas, los niños. “Pero, tú estás caminando” me dice, “es algo que tú ya sabes, solo que no estás ordenada”, y era cierto, no me daba cuenta de que yo ya había empezado algo en la cual lo hacía por el resto de mi vida de la manera más natural y cotidiana, pero ella me decía “ahí está lo que tú necesitas, lo que ya está”, me dice. “Por qué te asustas, si ya sabes hacer” y no me daba cuenta.</p> <p>En ese aspecto, sí me ayudó mucho a encontrarme como ser humano también. Yo creo que sí me ayudó bastante. (D1,p3a)</p> <p><b>Componente de Cultura escolar</b></p> <p>Yo pienso también, que sí, porque teníamos citas de la directora, periódicamente en la que ella visualizaba mucha, mucha intervención.. en este caso con conmigo, con mi trabajo. Con los niños incluso también, ella me manifestaba y me preguntaba siempre, cómo van, qué ha hecho, qué te ha dicho, ahora qué va a hacer, entonces al escucharme las respuestas digamos, “sí me busca porque ella se siente identificada, ella viene, más me dice esto, no me impone esto”, entonces en ella veía que sí, que había esa preocupación de parte de ella y viene toda a la expectativa, por ejemplo, normalmente cuando viene alguien del Ministerio, siempre estamos a la defensiva.</p> <p>Hay que ser realistas, hay especialistas que vienen a juzgar y a veces, muchas veces, juzgan o critican sin antes darte un ojo al día, cosa que, debería ser, pero en este aspecto pues, ella sí (mentora) , tenía muy buena aceptación cuando venía, por lo mismo que me</p>	<p><b>COMPONENTE CULTURA ESCOLAR</b></p> <p><b>Relaciones con la directora.</b></p> <p><b>Buena relación con mentora.</b></p> <p><b>COMPONENTE PEDAGÓGICO</b></p> <p><b>Plan de desarrollo profesional.</b></p> <p><b>Planificación.</b></p> <p><b>Visita de mentora con especialistas del nivel.</b></p> <p><b>Apoyo.</b></p>
--	--	---

	<p>escuchaba a mí, veía que yo estaba contenta pues. Hasta muchas veces venía y yo no me daba cuenta que estaba ahí en el... todo era tan natural, era porque había buen trato. (D1,p3b)</p> <p><b>Componente Pedagógico</b></p> <p>También, porque cuando nosotros... había desarrollo de nuestro plan y había, en este caso, cuando me preguntaba las sesiones, en este caso la planificación que hacíamos nosotras. Ella manifestó el hecho de que era desconocido lo que ella veía, porque ella no había no estado, no tiene experiencia con, uno primero inicial ni mucho menos primer ciclo. Pero vi que ella tuvo un interés también, porque en alguna vez me trajo una especialista del nivel, vino con una especialista del nivel, dijo “ella me va acompañar, porque necesito tener su punto de vista” me dijo, “necesito su opinión”. Entonces, porque ella es solamente de la especialidad. Para mí, lo que yo veo está bien, veo que tienes iniciativa y eso, pero quiero ver otra opinión. Entonces, vi que había eso, quería ella también comprender, porque no es igual que, a mí, inicial, me manden a observar secundaria, obviamente yo puedo ver “bien, está bonito”, pero de repente no estoy cumpliendo los aspectos que se consideran. Entonces, eso creo que Evelyn consideró y me trajo a esa especialista y también se fue encantada con el trabajo, dijo que “sí se estaba cumpliendo el enfoque”, que había esto, esto.</p> <p>Entonces, vi que sí había ese apoyo y esa preocupación, porque los pedagógicos se desarrollan con eficiencia. Veía eso. (D1,p3c)</p>	<p><b>Preocupación</b></p>
<p><b>D2</b></p>	<p><b>Componente Identidad y Valores</b></p>	

	<p>A un 80%...Por qué, porque... yo hubiese querido más, más... más, digamos, más visitas por parte de ella, quisiera... quisiera, hubiese querido, perdón, que ella no solamente viniera una vez por mes, sino de repente, quizás exagero, quizás una vez por semana, una vez por semana porque, cuando nosotros este... pienso yo, no sé si esperar el mismo sentir de las maestras, pero... cuando nosotros ingresamos, tenemos hambre de muchas cosas y queremos saber más y queremos saber más. Entonces, pero por qué... en miras a que hagamos un mejor trabajo, entonces, yo creo que una vez por mes no es suficiente, no es suficiente, sin embargo, a mí me sirvió también, de mucho... esa... ese día, trataba yo de... decirle a ella, manifestarle todas mis dudas.</p> <p>Mis dudas en torno a mi trabajo, en torno a mi trabajo, han sido algunas situaciones que se presentaron en este año, por ejemplo, porque tuve ciertas dificultades con el auxiliar, entonces porque yo sentía como que ella no... que no me brindaba... la ayuda necesaria y aparte que no... quizás la voz que ella tenía no a... no ayudaba mucho, porque cuando a veces cuando tú gritas, los niños aprenden a gritar, entonces la voz de ella, no la ayudaba mucho.</p> <p>Justamente a veces faltaba en las actividades que realmente se la necesitaba, en las actividades generales y... mientras yo veía que los demás estaban ahí con sus auxiliares, atentas, prestas ha. Entonces, yo no... pero en esos, por ejemplo, esos aspectos ella me brindaba, digámoslo así, sugerencia “mira, yo te aconsejo, te sugiero que hagas esto, que converses, que hagas”. “Sí” le decía “porque mira, esto ha pasado”. Y me orientaba, no solamente como te digo, en mi trabajo, enteramente en mis sesiones pedagógicas, sino también mi relación con... inclusive ella me preguntaba “qué tipo de relación yo tenía con</p>	<p><b>COMPONENTE IDENTIDAD Y VALORES</b></p> <p><b>Más visitas de la mentora.</b></p> <p><b>De acuerdo con los temas abordados del componente.</b></p> <p><b>Dudas sobre situaciones en la escuela.</b></p> <p><b>Orientación de sesiones.</b></p> <p><b>Dudas relacionado a su labor docente</b></p>
--	--	---

	<p>las profesoras también de mi edad”, no solamente con las demás profesoras, sino de mi edad. Entonces yo le decía que, gracias a Dios, yo había ingresado... como profesora de 3 años y había una profesora que es miss Kathy, que ella fue la que... yo siento que fue la que... la manito que nos ayudó a... tanto a mi compañera como a mí cuando recién ingresamos... Porque, preguntábamos, no sé qué cosas y ella tenía la paciencia para enseñar. Ponía la paciencia para enseñar, decimos “no, mira, esto es así, esto es así, se trabaja de esta manera, te tienes que traer esto, bla bla bla”. Entonces, ella estaba presta a... ella... la profesora Nancy que también y la profesora Tati, muy buenas profesoras, recién que estaban ahí y hasta ahora manejamos, nos manejamos así con cordialidad, con respeto... porque yo siento que no solamente quizás sin en su momento, quizás... ellas me han podido brindar la mano, pues, todo ha sido recíproco a final de cuentas. Yo creo que eso es un equipo, cuando tú puedas ayudarte de esa manera. Sí veo cosas, de repente acá que no comparto, pero siempre mi respeto está en... yo puedo discrepar en algunas cosas con ellas, pero bueno, cada quién tiene su manera de ser, entonces, yo no puedo cambiar el mundo ni el mundo a mí. (D2,p3a)</p> <p><b>Componente de Cultura escolar</b></p> <p>Sí. Yo considero que sí, como te digo, cuando yo he necesitado orientaciones y justamente ella ha estado, justamente en ese año presente, me ha podido brindar las mejores sugerencias, que yo si bien es cierto como dicen “te sugiere, lo tomas o lo dejas”, entonces uno trata de discernir, trata de ver qué es lo que tú te sientes mejor o... y bueno sí se ha dado, yo no tengo dificultades, menos ahora con la directora o con las profesoras.</p>	<p><b>COMPONENTE CULTURA ESCOLAR</b></p> <p><b>Relaciones con las profesoras.</b></p> <p><b>Sugerencias.</b></p> <p><b>Relaciones con la directora</b></p> <p><b>Relaciones con los padres de familia.</b></p>
--	---	--

	<p>Hay unas cosas que a veces uno de repente puede discrepar, pero eso no significa que nos estemos mirando bronca... siempre hay, pero, como te digo, así de... digamos, así entre comillas pelearnos, no ha sido y espero tampoco sea, pero sí he visto, pues, he visto. A veces cómo las personas tienden a tratarse, quizás en otros colegios, pero es algo que no comparto. Pero sí, sí me ha ayudado y con mis padres, familia también. Este año también tengo... 25, 26 niños, 26 papitos que a veces están ahí... inclusive se han creado un grupo de WhatsApp... y todos los padres.</p> <p>Sí, sí (comunicados), se han creado ellos te diré, ellos, porque en realidad, como yo les digo a mis padres de familia "yo soy bien específica en todos mis comunicados, se le envió todo y si ustedes tienen alguna consulta, termino la hora, me puedes consultar, no hay ningún problema, pero eso sí, que entrar al grupo de WhatsApp, no lo voy hacer, no lo voy hacer porque yo sé perfectamente que yo necesito mi tranquilidad, si ustedes van a estar hablando, hablando y hablando una cosa, otra cosa y yo la verdad, yo tengo que... termina mi... mi día, yo tengo que también muchas cosas que hacer. Entonces, tengo que seguir avanzando... todos los días no los voy a poder atender, el día domingo se lo voy a entregar prácticamente un poco quizás, al terminar mi trabajo y después está mi familia, entonces... yo siento que sí, no es que me quiera de repente escapar de... de... de lo que repente es mi trabajo.</p> <p>Yo siento que si ya, tú estás trabajando aquí de 1 a 6 de la tarde, estás trabajando, tienes un grupo a cargo y... tienes el trabajo también con ellos. Y se le brinda toda la orientación... toda la... todos los comunicados y todo como deben ser, entonces yo creo</p>	<p><b>COMPONENTE PEDAGÓGICO</b></p> <p><b>Orientación</b></p> <p><b>Desarrollo de sesiones.</b></p> <p><b>Mentora con mas experiencia.</b></p>
--	---	--

	<p>que hasta ahí es donde debo dar, más allá de entrar a lo “dimes”, que ella, que “dijo”, que “eso”, la verdad que no, no comparto no...necesito mi tranquilidad. (D2,p3b)</p> <p><b>Componente Pedagógico</b></p> <p>Claro, justamente ella, por ejemplo, me recomendaba, me decía, me contaba su experiencia en el colegio donde ella pues estaba y me decía... cuando realizaban sesiones, me decía pues este... y por qué has considerado este tiempo, y por qué has considerado que este tema tiene que ser tratado o por qué el nombre de tu sesión tiene que llevar eso, qué te parece, o sea, ella lo leía, “muy bien, sí me parece esto”, yo le digo “qué te parece manejarlo de esta manera”, “ah sí, eso también sería bueno, muy bien” me dice, “así lo puedes manejar quizás en la próxima oportunidad”. Pero, al verla hoy día, “vamos a ver de acuerdo a lo que tú has hecho, a ver qué tal”, y tenía razón, si bien es cierto, al final de la sesión me decía “te das cuenta que tú has enmarcado muy bien, pero justamente el punto que habíamos conversado lo puedes ahí colocar”. “Sí” le digo. “Entonces, entonces en una próxima ya te tomas esa consideración... esa sugerencia y la haces”. Y, y era ese tipo de sugerencias, de comentarios que ella me hacía que a uno pues, dice “sí, tiene razón. Por qué no considerarlo”. Una persona que de repente más allá, de repente... o con más experiencia quizás ya lo vio antes que tú lo hagas y entonces, me gustó mucho. Yo, por eso, estoy muy feliz en el tiempo que ella estuvo, estuvo... conmigo. (D2,p3c)</p>	
D3	<p><b>Componente Identidad y Valores</b></p> <p>Yo creo que no, porque al no... al no ser un... él no venir con una referencia, le costó más el hecho de conocernos recién y ver la situación en la que estábamos cada uno de</p>	<p><b>COMPONENTE IDENTIDAD Y VALORES</b></p>

	<p>sus nóveles. Entonces, eso le..., para mí pienso que, le costó porque no ha ido directamente al punto.</p> <p>En mi caso, digamos, no ha ido directamente al punto, no hubo... él pensaba que era nueva, lo cual no era así y el trabajo con el nuevo no va a ser igual con el antiguo, porque es diferente.</p> <p><b>¿qué aspectos tú necesitabas para que ese componente se haiga cubierto tus necesidades?</b></p> <p>Uno, que venga conociendo... la realidad del maestro, o sea en mi caso, la mía, ya era una persona de 2 años en el nivel que no conocía muchos aspectos de la carrera pública magisterial, del trabajo, más que todo, de los... cosas informativas que uno no sabe. Cómo proceder con algunos términos que quizás él, siendo antiguo nombrado, sí conoce y nosotros no. Entonces, en esa parte sí pienso que ha faltado un poco de eso, de informarnos más sobre las comisiones que se trabajan en el colegio, de qué compete cada comisión, cada... cada comité para nosotros también conocer, porque muchos de nosotros no conocíamos algunos aspectos de esas cosas. (D3,p3a)</p> <p><b>Componente de Cultura escolar</b></p> <p>Fue un refuerzo, porque no... Yo pienso que ese aspecto es más cuando alguien no conoce a las personas con las que va trabajando, con las que recién está trabajando. Y en el caso o cuando tiene algún antecedente de alguna mala relación, pero una vez que ves que hay un buen trabajo. En mi caso, yo tenía... de conocer a la directora desde antes, cuando ella había sido profesora, conocía a todos, como hace dos años antes y él se percató pues en una instancia que sí tenía buenas relaciones con ellos y además mis</p>	<p><b>Falta de conocimiento de las necesidades de los docentes noveles.</b></p> <p><b>Docente novel con experiencia en enseñanza pública.</b></p> <p><b>COMPONENTE CULTURA ESCOLAR</b></p> <p><b>Reforzamiento sobre las relaciones con los actores de la comunidad educativa.</b></p> <p><b>Buenas relaciones con los profesores, directora y padres de familia.</b></p>
--	--	--

	<p>padres de familia eran padres de un año antes y él también se dio cuenta que tenía buena relación con ellos, la cual sigue habiendo con los padres de familia. Yo pienso que ese aspecto es para evaluar y si el docente no necesita mayor incidencia en eso, pues, o sea, ir a reforzar otros aspectos que sí necesita. (D3,p3b)</p> <p><b>Componente Pedagógico</b></p> <p>Sí, yo creo que sí, porque... al trabajar él siempre te daba pautas. Como, cómo puedes hacerlo mejor o te daba una indicación, pero no era una indicación completa, porque el tema de que él no sea del nivel, hacía que, digamos, te dé una sugerencia y nosotros “no, no podemos trabajar ahí”. O sea, una sugerencia quizás, de un trabajo muy grande o a veces te decía algo muy simple porque pensó que los niños hacían cosas mucho más simples. Entonces, por lo mismo que no es del nivel pues, o sea, no te... te daba una sugerencia, sí te ayuda a despertar ideas sí, pero que te dé algo significativo, o sea, que tú puedas... decir “ah sí, este es mi apoyo en él”.</p> <p>En el desarrollo en las clases, por ejemplo, digamos, a veces me preguntaba “cómo puedes haberlo planteado”, y me... y yo le decía “ah, de tal manera”, y él a veces me daba algo más complicado, me decía “no, para 5, para 4 años no va eso”, huy, y al darse cuenta que a veces decía cosas muy complicadas, te decía algo más... más fácil. Como que para la edad tampoco bastaba. Una situación en específico no me recuerdo porque ya pasó bastante tiempo.</p> <p>Pero, o sea, sí había ese problema en que él era de primaria y primero planteaba cosas muy difíciles y al darse cuenta que plantea cosas muy complicadas, comenzó a aprender</p>	<p><b>COMPONENTE PEDAGÓGICO</b></p> <p><b>Asesoría sobre desarrollo de las sesiones.</b></p> <p><b>Mentor de la especialidad.</b></p>
--	--	---

	cosas más sencillas. Por qué, por lo que no conocía el nivel, no maneja el grupo y en más o menos las actividades a realizar. (D3,p3c)	
--	--	--

**Subcategoría: Contenidos desde cada tres componentes del programa**

<b>DOCENTES</b>	<b>RESPUESTA</b>	<b>CÓDIGOS</b>
<b>D1</b>	<p><b>Componente Identidad y Valores</b></p> <p>Sí. Bueno, fueron suficientes, no del todo porque a veces uno quiere abarcar un poco más, pero sí fueron necesarios, o sea, fueron necesarios para la temporada, cumplirlos trabajando. Se hicieron, como te mencioné también, a identificarnos como maestros, tratábamos de trabajar mucho, también con la comunidad. Por ejemplo, sensibilizar a la comunidad que la educación, en este caso, de los niños, no solamente en las aulas, sino también identificarnos fuera de ellas. Entonces, se hicieron muchos trabajos sociales en la que mucho se involucraba la comunidad, se enseñaba los valores, se enseñaba el sentido de ser humanos siempre, no perder eso, no ser materialistas ni mentalizados. Entonces, algo grande que hicimos nosotros, parte del plan, fue... hicimos cuando hubo el desastre de Canta Gallo, hablamos con el equipo de convivencia del colegio, las maestras y el APAFA, entonces, se hizo una convocatoria de donaciones, realmente la expectativa fue masiva, hubo mucha... mucho voluntario a pesar que la gente de ahí necesita mucho, tuvieron cosas que compartir, ante ver la necesidad.</p> <p>Entonces, veías esa identidad de constitución, por querer sobresalir, de repente como familia escolar y es una de las cosas que sí se logró.</p>	<p><b>COMPONENTE IDENTIDAD Y VALORES</b></p> <p><b>Fueron suficientes los temas Falto profundizar ciertos temas.</b></p> <p><b>Identidad docente.</b></p> <p><b>Identificación profesional.</b></p> <p><b>Faltó profundizar ciertos temas por el tiempo.</b></p> <p><b>Seguimiento</b></p> <p><b>Mayor visitas del mentor</b></p> <p><b>Comunicación de los resultados del programa.</b></p>

	<p>No suficiente, porque a veces el tiempo era nuestra arma contraria, a veces hay cosas que se pueden hacer más, pero sí, definitivamente se puede hacer más porque el equipo que trabajamos en el colegio también es muy trabajador, entonces, veía que había herramientas, pero a veces no era suficiente el querer hacerlo, tener la iniciativa. Como a veces era el tiempo...</p> <p>Yo pienso que debería ser más, no sé, más monitoreado. Una de las cosas que sí también, el seguimiento, era mensual, digamos, periódico, pero el acompañante creo que debería involucrarse un poco más, un poco más. Tener algo más comprometedor, porque..., por ejemplo, en mis colegas yo veía de que el equipo, del grupo, nosotros, por ejemplo, teníamos muchas muchas ganas, mucha voluntad de querer hacer una cosa otra cosa, pero también lo que nos bajaba un poco era... claro que nada se hace pensando en lo que vas a recibir, pero sí al menos considerar quizás con, no sé, una mención, algo así, considerar todo lo que está haciendo o llevar esa evidencia a flote. Por ejemplo, los libros que nos han dado, los libros muestran muchos proyectos que, en lo personal para mí no son tan significativos, son proyectos que me han sorprendido, será porque... humildemente, es lo más curiosa de repente, pero humildemente siento que para poderlos patentar así y marcarlos en un libro me parecen un poco débiles, pero hay cosas que se han hecho mejores, por qué no tener eso como evidencia, cosas que sí han movido masas, que sí han movido personas... entonces, pienso que por ese lado debería haber un poco más de acompañamiento, no ser tan limitados, llevar a flote, un poco más de publicidad al programa de que hay esta mejoría, estos son los resultados.</p>	<p><b>COMPONENTE CULTURA ESCOLAR</b></p> <p><b>Si fueron suficientes.</b></p> <p><b>Involucramiento de los actores de la comunidad educativa.</b></p> <p><b>Involucramiento de la mentora.</b></p>
--	--	--

	<p>Porque no se ha visto resultados. Se ve entre mentor, directores, compromiso, pero, quién más, quién más conoce de esto, eso quizás. (D1, p4a)</p> <p><b>Componente de Cultura escolar</b></p> <p>Yo pienso que sí, sí ha sido, digamos, muy considerado además de parte de la directora. Aunque, como te digo, a veces falta un poco más de tiempo, saber un poco más de eso, pero, pero sí espero que al integrarse la directora, la colega, la comunidad escolar y sí, los padres también. Veía de que había ese compromiso. Entonces, pienso que sí. Ha habido también, ese interés, se han involucrado de una manera de este trabajo que hemos hecho. Al menos en mi institución se ha hecho notar, se ha hecho notar que hay una profesora en el programa Inducción, la que, tenía que tener... cumplir ese compromiso si ella, lo han visto, y creo que eso ha sido la mejor prueba, pero solo en la institución. Creo que es eso. (D1, p4b)</p> <p><b>Componente Pedagógico</b></p> <p>Bueno, nosotros trabajamos por planificaciones, hemos logrado adaptarlos, sí. El trabajo ha sido pues, para mí en sí, ha sido todo un reto porque yo también he tenido que adaptarme al, digamos, al enfoque, porque me he capacitado 2 años. Incluso, el año que ingresé y este año más, en la que, eso ya ha sido un reto y hemos logrado, sí, adaptarnos al trabajo con cierta curiosidad de mencionar de que, debería ser un poco más de, digamos, diferenciado. En caso de nivel inicial con el primer ciclo y los otros niveles. Pero sí se logró hacer el trabajo, cuando teníamos las GIAS con los colegas, los trabajos que había. Y creo que, es cuestión de adaptarlo, pero sí se logró.</p> <p>Para las circunstancias, sí, pero podríamos mejorar. Pudo haber mejorado.</p>	<p><b>COMPONENTE PEDAGÓGICO</b></p> <p><b>Faltar adaptar a la especialidad.</b></p> <p><b>Adaptar las sesiones en planificaciones.</b></p> <p><b>Considerar el nivel inicial en la elaboración de materiales.</b></p>
--	--	---



	<p>tiene que, digamos, tomar precauciones porque sino pues... hay que ya preocuparse... hay que hacer un alto porque sino imagínate cómo vamos a terminar...(D2, p4a)</p> <p><b>Componente de Cultura escolar</b></p> <p>De repente con las... con las profesoras, quizás, no sé, generar quizás más... actividades o que haya quizás más... reuniones o no sé cómo llamarlo de... quizás de confraternidad y de unión, quizás, un poco más, un poco más. Porque, siento que a veces el carácter o temperamento de algunas hacen que de repente... inclusive hasta las mismas auxiliares... puedan sentirse un poco ofendidas y es que... como dicen, no sé... pienso que mientras más tú puedas saber, más humilde debes ser. Entonces, siento que de repente debería haber algo, así como cuando uno de repente uno se confirma y hay un... encuentro algo así... que te vas y puedas escapar un poco y ver tu realidad, o qué se yo. Pero así, o sea, ciertos... de repente encuentros dentro de la institución que estén marcados ahí, que nos logren... quizás ...esa unión o confraternizar más...(D2, p4b)</p> <p><b>Componente Pedagógico</b></p> <p>Yo..., como te digo, yo creo que... en el tiempo que mi mentora estuvo... dándome sugerencias, enseñándome un sinnúmero de cosas, inclusive teníamos encuentros... las ideas, fue muy beneficioso... para todas nosotras, pero como te digo, yo siento que debió... ser más...Sí, o sea, pues que ellas vinieran quizás un poco más a nuestra institución... porque... nosotras requeríamos eso, inclusive, quizás en algún momento yo te comenté...</p> <p>Por ejemplo, no sé, de repente en las actividades generales o en las actividades... no sé o en el transcurso del mes, venir quizás de improviso y... porque ella ya sabía, nosotros</p>	<p><b>Fomentar la confraternidad entre los docentes, auxiliares y directora.</b></p> <p><b>COMPONENTE PEDAGÓGICO</b></p> <p><b>Mas asesorías para determinados temas.</b></p> <p><b>Más visitas.</b></p> <p><b>En GIAS fueron productivas.</b></p>
--	--	--

	<p>teníamos un cronograma, un cronograma de visitas y quizás hubiese sido también beneficioso no solamente venir en esas fechas, sino también más fechas, porque, como te digo, yo siento, cuando uno tiene hambre de tantas cosas, entonces quieres preguntar si estás haciéndolo bien, si estás haciendo lo correcto o qué sugerencias te pueden dar y entonces, como... no todos, como te digo, no todos tienen tiempo disponible, entonces... quizás son las personas más idóneas, digámoslo así, para disipar todas nuestras dudas.</p> <p>En las Gías, pudimos... nosotros, hemos podido... ver sobre los proyectos de innovación, todo eso y hemos... nos hemos integrado también al, igual, al grupo de maestros que pertenecían, consultas, inquietudes con algunas... preguntas tipo quejas, pero en medio de todo eso, igual hemos visto, pues al menos yo particularmente puedo decir, felizmente mi mentora fue de mi carrera y pudo comprenderme. (D2, p4c)</p>	
<p><b>D3</b></p>	<p><b>Componente Identidad y Valores</b></p> <p>Sí, yo creo que sí han estado suficientes. En mi caso no había necesidad de ahondar más en eso, en esos temas. En mi experiencia, yo creo que sí. Para mí, sí ha estado suficiente. Quizás en otras personas que no han conocido mucho, quizás podría haberse ahondado un poco más. (D3, p4a)</p> <p><b>Componente de Cultura escolar</b></p> <p>Sí. También considero suficiente eso porque, después de cada sesión, siempre había un trabajo o el profesor a veces estaba al inicio de la clase y... estaba al inicio de la clase y él te pedía... siempre estaba pendiente de todo. Justo él vino también en época de aniversario del colegio y veía que estaba desarrollando los trabajos con las mamás, los</p>	<p><b>COMPONENTE IDENTIDAD Y VALORES</b></p> <p><b>Los temas fueron suficientes.</b></p> <p><b>COMPONENTE CULTURA ESCOLAR</b></p> <p><b>Los temas fueron suficientes.</b></p>

	<p>ensayos de la danza y él veía cómo miraban las mamás, qué hacían, qué no hacían. Entonces, él, de ahí siempre me reforzaba. Te preguntaba más que todo. En mi caso, siempre me preguntaba, “se ve que hay un buen trabajo de tus mamás”, “hay buena relación”, “¿cómo haces cuando alguien no te colabora?”. Ya en esas partes no había mucho, mucho que ahondar, pero sí, en mi caso fue suficiente, fue suficiente, en ese aspecto sí. (D3, p4b)</p> <p><b>Componente Pedagógico</b></p> <p>En esa parte no, porque como... vuelvo a repetir, el tema en que no sea él del nivel no ayuda a que te explayas más. Yo pienso que para... después para mí, sí debería haber una, una especificación en el tema del nivel, porque el profesor sí ya ha sido empático y todo, ha podido consultar abiertamente sobre sesiones y todo, pero al no conocer el nivel, había un poco de dificultad en ese tema. (D3, p4c)</p>	<p><b>Reforzaba las relaciones con los padres de familia.</b></p> <p><b>COMPONENTE PEDAGÓGICO</b></p> <p><b>No fueron suficientes, faltó ahondar debido que no era del nivel.</b></p> <p><b>Relaciones de confianza.</b></p> <p><b>Desarrollo de sesiones.</b></p> <p><b>Dificultad de abordar determinados temas.</b></p>
--	---	--

## APÉNDICE 6: CODIFICACIÓN AXIAL

CATEGORÍA: EXPERIENCIA DE INDUCCIÓN DOCENTE

SUBCATEGORÍA: MENTORÍA

