

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**Efectos del programa de inducción docente, en el desempeño de los docentes noveles
de las regiones de Lima Provincias y Ancash, 2016**

Presentada por

Irma Nancy FERNANDEZ MURGA

Asesor

Rubén José MORA SANTIAGO

Para optar al Grado Académico de

Doctor en Ciencias de la Educación

Lima - Perú

2020

**Efectos del programa de inducción docente, en el desempeño de los docentes noveles
de las regiones de Lima Provincias y Ancash, 2016**

A mis adorados hijos:

Moisés y Andrés.

.

Reconocimientos

A los docentes del Programa de Doctorado de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, por su dedicación y profesionalismo.

A mi familia, porque siempre me apoyaron, alentaron y celebraron mis logros.

Tabla de Contenidos

Título	ii
Dedicatoria	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de Tablas	viii
Lista de Figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
Introducción	xiii
Capítulo I. Planteamiento del Problema	1
1.1 Determinación del Problema	1
1.2 Formulación del Problema	3
1.2.1 Problema general.	3
1.2.2 Problemas específicos.	3
1.3 Objetivos	3
1.3.1 Objetivo general.	3
1.3.2 Objetivos específicos.	3
1.4 Importancia y Alcances de la Investigación	4
1.5 Limitaciones de la Investigación	5
Capítulo II. Marco Teórico	6
2.1 Antecedentes del Estudio	6
2.1.1 Antecedentes internacionales.	6
2.1.2 Antecedentes nacionales.	8
2.2 Bases Teóricas	11

2.2.1 Programa de Inducción Docente.	11
2.2.2 Desempeño del Docente Novel.	24
2.3 Definiciones de Términos Básicos	26
Capítulo III. Hipótesis y Variables	27
3.1 Hipótesis	27
3.1.1 Hipótesis general.	27
3.1.2 Hipótesis específicas.	27
3.2 Variables	27
3.3 Operacionalización de Variables	27
Capítulo IV. Metodología	30
4.1 Enfoque de Investigación	30
4.2 Tipo de Investigación	30
4.3 Diseño de Investigación	30
4.4 Población y Muestra	31
4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	33
4.6 Tratamiento Estadístico	34
Capítulo V. Resultados	35
5.1 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	35
5.1.1 Validez de los instrumentos.	35
5.1.2 Confiabilidad de los instrumentos.	36
5.2 Presentación y Análisis de los Resultados	38
5.2.1 Determinación de la normalidad de datos.	38
5.2.2 Aplicación del programa de inducción docente.	40
5.2.3 Efecto de la aplicación del programa de inducción docente.	42
5.2.4 Efecto de la aplicación del programa de inducción docente.	45

5.3 Discusión de los Resultados	54
Conclusiones	57
Recomendaciones	58
Referencias	59
Apéndice A Matriz de Consistencia	62
Apéndice B Ficha de Observación del Desempeño del Docente Novel	64
Apéndice C Ficha Técnica de la Variable Desempeño del Docente Novel	66
Apéndice D Ficha de Validación del Instrumento	67
Apéndice E Base de Datos de la Aplicación de la Ficha de Observación del Desempeño del Docente Novel	70
Apéndice F Programa de Inducción Docente	73
Apéndice G Informe de Originalidad del Turnitin	77

Lista de Tablas

Tabla 1	Sesiones de mentoría realizadas por el docente mentor.	17
Tabla 2	Plan de Desarrollo Profesional, producto final del Programa de Inducción Docente.	18
Tabla 3	Construcción del Plan de Desarrollo Profesional.	19
Tabla 4	Desempeño del mentor que acompañó en el transcurso del programa de inducción docente.	21
Tabla 5	Operacionalización de la Variable Independiente: Programa de inducción docente.	28
Tabla 6	Operacionalización de la Variable Dependiente: Desempeño del docente novel.	28
Tabla 7	Distribución de la población por región y nivel.	32
Tabla 8	Validez de los instrumentos por juicio de expertos.	35
Tabla 9	Valores de los niveles de validez.	36
Tabla 10	Confiabilidad del instrumento.	37
Tabla 11	Rango de la magnitud de confiabilidad.	37
Tabla 12	Prueba de bondad mediante Kolmogorov-Smirnov.	39
Tabla 13	Prueba de bondad de ajuste de los puntajes de la prueba de desempeño del docente novel.	42
Tabla 14	Estadística descriptiva e inferencial del puntaje desempeño del docente novel antes y después de aplicar el programa de inducción docente.	43
Tabla 15	Descripción cualitativa de los puntajes de la prueba de desempeño del docente novel en el componente pedagógico.	45
Tabla 16	Estadística descriptiva e inferencial del puntaje del desempeño del docente novel en el componente pedagógico, antes y después de aplicar el programa de inducción docente.	46

Tabla 17 Descripción cualitativa de los puntajes de la prueba de desempeño del docente novel en el componente cultura escolar.	48
Tabla 18 Estadística descriptiva e inferencial del puntaje desempeño del docente novel en el componente cultura escolar, antes y después de aplicar el programa de inducción docente.	49
Tabla 19 Descripción cualitativa de los puntajes de la prueba de desempeño del docente novel en el componente identidad y valores.	51
Tabla 20 Estadística descriptiva e inferencial del puntaje desempeño del docente novel en el componente identidad y valores, antes y después de aplicar el programa de inducción docente.	52

Lista de Figuras

Figura 1. Diseño Pre-experimental.	31
Figura 2. Diagrama de barras que muestra el desempeño del docente novel antes y después de la aplicación del programa de inducción docente.	42
Figura 3. Diagrama de cajas y sesgos de los puntajes respecto al desempeño del docente novel antes y después de aplicar el programa de inducción docente.	44
Figura 4. Diagrama de barras que muestra el antes y después de la aplicación del programa de inducción docente, respecto al desempeño del docente novel en su componente pedagógico.	45
Figura 5. Diagrama de cajas y sesgos de los puntajes respecto al desempeño del docente novel en el componente pedagógico, antes y después de aplicar el programa de inducción docente.	47
Figura 6. Diagrama de barras que muestra el antes y después de la aplicación del programa de inducción docente, respecto al desempeño del docente novel en su componente cultura escolar.	48
Figura 7. Diagrama de cajas y sesgos de los puntajes respecto al desempeño del docente novel en el componente cultura escolar, antes y después de aplicar el programa de inducción docente.	50
Figura 8. Diagrama de barras que muestra el antes y después de la aplicación del programa de inducción docente, respecto al desempeño del docente novel en su componente identidad y valores.	51
Figura 9. Diagrama de cajas y sesgos de los puntajes respecto al desempeño del docente novel en el componente identidad y valores, antes y después de aplicar el programa de inducción docente.	53

Resumen

La presente investigación titulada: *Efectos del programa de inducción docente, en el desempeño de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash, 2016*; tuvo como objetivo determinar los efectos de la aplicación del programa de inducción docente, en el desempeño de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash, en el año 2016. Se utilizó el diseño pre-experimental, la población fue de 90 docentes noveles nombrados en el año 2016 en las II.EE. del Estado, de las regiones de Lima Provincias y Ancash. El tipo de muestreo asumida fue la muestra censal. El instrumento que se utilizó fue la ficha de observación del desempeño del docente novel, elaborado por el Ministerio de Educación (2016) y validado para efecto de este estudio. La conclusión general obtenida es que la aplicación del programa de inducción docente mejora significativamente el desempeño de los docentes noveles de las regiones Lima Provincias y Ancash, en el año 2016.

Palabras clave: Inducción laboral docente. Desempeño docente.

Abstract

This research entitled: *Effects of the teacher induction program on the performance of new teachers in the regions of Lima Provinces and Ancash, 2016*; aimed to determine the effects of the application of the teacher induction program on the performance of new teachers in the regions of Lima Provinces and Ancash, in 2016. The pre-experimental design was used, the population was 90 teachers novices appointed in 2016 in the II.EE. of the State, of the regions of Lima Provinces and Ancash. The type of sampling assumed was the census sample. The instrument used was the new teacher's performance observation sheet, prepared by the Ministry of Education (2016) and validated for the purposes of this study. The general conclusion obtained is that the application of the teacher induction program significantly improves the performance of novice teachers in the Lima Provinces and Ancash regions, in 2016.

Keywords: Teaching labor induction. Teaching performance.

Introducción

En el año 2016, el Ministerio de Educación (MINEDU) desarrolló por primera vez un programa de inducción docente con la finalidad de cumplir la ley de reforma magisterial el cual señala que se deben desarrollar programas de inducción a docentes principiantes, pero además de cumplir con la normatividad otra razón importante fue la necesidad del contexto, dado que en casi todos los países de Sudamérica se desarrollan exitosamente programas de inducción, como es el caso de Chile, Colombia, Ecuador, Uruguay y Argentina.

El MINEDU convocó a concurso público donde participaron 215 mil docentes y solo 8 mil 137 profesores alcanzaron un nombramiento, de este grupo, 1384 docentes noveles fueron seleccionados para participar como beneficiarios, el criterio de selección fue que no tuvieran experiencia laboral en II.EE. del Estado o bien que hayan tenido una experiencia menor a dos años. El MINEDU, con asesoría de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y en convenio con la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP) como ente ejecutor desarrolló en el año 2016 el programa de inducción docente teniendo como finalidad lograr la inserción exitosa de los docentes principiantes (docentes noveles) en sus instituciones educativas mediante el fortalecimiento de las competencias profesionales y personales, la promoción de su compromiso y responsabilidad institucional, desde las orientaciones del Marco del Buen Desempeño Docente, la Ley de la reforma Magisterial y su reglamento.

La estrategia desarrollada fue la mentoría, que consiste en el acompañamiento de un docente de mayor experiencia, de una trayectoria destacada y labor docente exitosa, para que de esa manera aporte con su experiencia pedagógica, profesional y personal al docente novel, relacionándose de diversas maneras al novel: observando sus clases, ofreciéndole retroalimentación, respondiendo sus preguntas y estimulando sus iniciativas.

La mentoría extiende su actuación también en el acompañamiento al novel en su integración a toda la comunidad educativa, ayudándole a desarrollar relaciones armoniosas y empáticas con sus colegas, con los padres de familia, con los alumnos y personal directivo.

La investigación sobre el programa de inducción se realizó por el interés de conocer ¿Qué efectos tiene la aplicación del programa de inducción docente, en el desempeño de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016?, respondiendo así a un interés por el tema educativo, académico y profesional. El objetivo general fue determinar los efectos de la aplicación del programa de inducción docente, en el desempeño de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016.

En el aspecto metodológico el enfoque cuantitativo fue el utilizado, de tal manera que se orientó a medir o evaluar mediante la aplicación de recursos estadísticos descriptivos e inferenciales los efectos derivados de la aplicación del programa de inducción docente a la población de estudio, a partir de ello se efectuaron los análisis e interpretaciones teóricas correspondientes. Dentro de los diseños experimentales, se seleccionó el pre-experimental, debido a que no se podía conseguir un grupo equivalente como grupo de control, por ello se optó establecer el diseño pre-experimental, donde la medición se realiza con una preprueba y una posprueba, con un solo grupo. Se empleó la muestra censal debido a que, siendo una población muy pequeña de 90 participantes, todos fueron incluidos como muestra. El instrumento que se utilizó fue la ficha de observación del desempeño del docente novel, el cual tiene un escalamiento tipo Likert de 4 categorías, con 33 ítems, que mide tres dimensiones: Pedagógico, cultura escolar e identidad y valores, el cual fue elaborado por el MINEDU (2016) y fue validado para efectos de este estudio.

El presente trabajo se organiza en cinco capítulos.

En el capítulo I se realiza el planteamiento del problema, realizando la descripción de la realidad problemática, formulación del problema, objetivos de la investigación, importancia, alcances y limitaciones de la investigación.

En el capítulo II se presenta el marco teórico, el cual comprende los antecedentes, las bases teóricas que dan cuenta de los fundamentos que desde la teoría respaldan el presente trabajo de investigación y la definición de términos usados.

En capítulo III se presentan las hipótesis, las variables y la operacionalización de la variable dependiente.

En el capítulo IV expone la metodología de la investigación que está compuesta de las siguientes partes: El tipo de investigación, diseño de investigación, población y muestra y las técnicas de recolección y procesamiento de datos.

En el capítulo V se presentan los resultados y los análisis que se hacen de los datos estadísticos, se expone la discusión de los resultados y se termina con las conclusiones y recomendaciones a fin de mejorar futuras investigaciones.

Al final, se muestran las referencias bibliográficas y anexos como información complementaria para el buen entendimiento de esta tesis.

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1 Determinación del Problema

Los programas de inducción para docentes principiantes se desarrollan en países como España, Ecuador, Chile, Brasil, los cuales tiene por finalidad atender la formación de los docentes cuando inician su labor, esta etapa de inicio es muy importante ya que ofrece al docente un entorno favorable para su desarrollo y crecimiento profesional, ante las dificultades o problemas que enfrentan los docentes noveles como son el manejo y control de la disciplina de los estudiantes, la motivación y atención de los estudiantes, la organización del trabajo en clase, escasez de materiales, los problemas personales de los estudiantes y las relaciones con los padres; dichos problemas representan para los docentes noveles mucha incertidumbre y estrés, debido a que no tienen ni la experiencia ni los referentes para afrontar y superar dicha situación. Los programas de inducción ayudan a los docentes a insertarse de forma adecuada y controlada; también son un elemento importante en la retención, en la satisfacción laboral y en la mejora de la calidad de enseñanza. (Marcelo, 2015).

En el Perú, la normativa que implementa y regula el programa de inducción docente es: la ley de reforma magisterial – LEY N° 29944 y el reglamento de la ley de reforma magisterial - D.S. N° 004-2013-ED; por dicha razón, el MINEDU diseñó y ejecutó por primera vez un programa de inducción en el año 2016, con una duración de 7 meses (junio a diciembre) con el objetivo de “fortalecer las competencias profesionales y personales del profesor que se inicia en la labor docente, así como facilitar su inserción laboral en la institución educativa, promoviendo su compromiso y responsabilidad institucional” (MINEDU, 2016, p.10) El personal del ministerio no tenía experiencia en programas de inducción, a razón de ello tuvo la asesoría de UNESCO y el ente ejecutor fue la Pontificia Universidad Católica del Perú – PUCP.

Los principales problemas que tuvo que afrontar el programa durante su ejecución fueron: el difícil acceso de los mentores a las instituciones educativas donde laboraban los docentes noveles, dada la difícil geografía de nuestro país, la desinformación de directivos y noveles sobre el programa, la falta de involucramiento y participación de personal de las UGELS, además de falta de experiencia y formación de los docentes mentores. En el año 2016, los docentes que lograron su nombramiento en Instituciones Educativas (II.EE.) del Estado fueron 8137, de ellos 1384 fueron seleccionados como participantes del primer programa de inducción docente, el criterio de selección fue no contar con experiencia laboral o tener menos de dos años de experiencia laboral en II.EE. del Estado.

En las regiones de Lima Provincias y Ancash, el programa de inducción acogió a 90 docentes de II.EE. sin estrategia, ocho docentes de II.EE. con estrategia y 28 docentes de II.EE. unidocentes, con un total de 126 participantes, los cuales tuvieron 38 mentores. El programa se ejecutó en siete meses, teniendo como estrategia la mentoría, los mentores realizaron siete visitas a cada docente novel, durante las visitas las principales actividades fueron observación y registro diagnóstica y autodiagnóstica, reuniones de reflexión pedagógica, diálogo reflexivo, identificación de aspectos a mejorar o fortalecer, elaboración de un plan de desarrollo profesional del docente novel, modelado de clases y grupos de interaprendizaje. Los principales instrumentos que se usaron fueron: rúbrica de observación de desempeño, ficha de observación de relacionamiento del novel, ficha de registro de visita y reuniones de reflexión sobre la práctica y acta de compromiso.

Al aplicarse este programa de inducción surgen las expectativas sobre los resultados que se obtendrán, por ello a través de la presente investigación pretendemos hallar y dar a conocer los resultados de la aplicación del programa de inducción docente en las regiones de Lima Provincias y Ancash que puedan servir de base para la ejecución de posteriores programas de inducción docente destinados a mejorar el desempeño docente.

1.2 Formulación del Problema

A continuación, se presente los siguientes problemas:

1.2.1 Problema general.

PG: ¿Qué efectos tiene la aplicación del programa de inducción docente, en el desempeño de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016?

1.2.2 Problemas específicos.

PE1: ¿Qué efectos tiene la aplicación del programa de inducción docente, en el componente pedagógico de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016?

PE2: ¿Qué efectos tiene la aplicación del programa de inducción docente, en el componente cultura escolar de los docentes noveles en las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016?

PE3: ¿Qué efectos tiene la aplicación del programa de inducción docente, en el componente identidad y valores de los docentes noveles, en las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general.

OG: Establecer los efectos de la aplicación del programa de inducción docente, en el desempeño de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016.

1.3.2 Objetivos específicos.

OE1: Establecer los efectos de la aplicación del programa de inducción docente, en el componente pedagógico de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016.

OE2: Establecer los efectos de la aplicación del programa de inducción docente, en el componente cultura escolar de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016.

OE3: Establecer los efectos de la aplicación del programa de inducción docente, en el componente identidad y valores de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016.

1.4 Importancia y Alcances de la Investigación

A nivel teórico, el presente estudio servirá para incrementar el conocimiento, sobre los efectos que tiene la aplicación de un programa de inducción docente por parte del MINEDU a los docentes noveles de la región Lima Provincias y Ancash, lo cual permitirá consolidar las lecciones aprendidas y las oportunidades de mejora de cada una de las fases de implementación del Programa de Inducción Docente.

A nivel práctico, servirá para precisar los efectos de la aplicación de este programa para fortalecer las competencias profesionales y personales de los docentes noveles nombrados en las II.EE. estatales de la región Lima Provincias y Ancash, con el fin de mejorar el desempeño docente en el componente pedagógico, en el componente cultura escolar y en el componente identidad y valores, y comprobar la eficacia del mismo para posteriormente volver aplicar dicho programa ampliando a la población beneficiaria con características similares.

A nivel metodológico, la presente investigación aportará técnicas e instrumentos validados y confiables que podrán servir como punto de referencia para futuras investigaciones que se realicen y que estén relacionados con programas de inducción y desempeño docente.

Alcances. En cuanto a la generalización de los resultados: Debido a que los resultados de la investigación solo abarcan el estudio analítico de la muestra, esto determina que la generalización de resultados sea solo para la población estudiada. En cuanto al análisis e interpretación de los resultados: El análisis e interpretación de los resultados, están basados exclusivamente en los datos obtenidos en la evaluación de desempeño del docente novel.

1.5 Limitaciones de la Investigación

Las limitaciones de la presente investigación son:

En general: La investigación abarcó el tema centrándose en describir y explicar los efectos de la aplicación del programa de inducción en el desempeño de los docentes noveles de las I.I.EE. estatales de la región Lima Provincias y Ancash. También se tuvo limitaciones para realizar las pruebas de hipótesis usando el SPSS, para lo cual se tuvo pedir apoyo a un docente asesor externo, a fin de evitar errores.

En cuanto a la factibilidad: La realización de la investigación tuvo limitaciones en cuanto a la obtención de información debido a la escasez de investigaciones y libros que dificultaron la elaboración de los antecedentes, el marco teórico y la definición de términos básicos. Siendo un programa de carácter obligatorio para los docentes noveles, por disposición del MINEDU, la investigación tuvo facilidad para la aplicación de los instrumentos de recolección de información, antes y después de la ejecución del programa.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes del Estudio

2.1.1 Antecedentes internacionales.

Los antecedentes de la presente investigación constituyen las diferentes investigaciones realizadas en los últimos años, y que tiene relación directa o colateral a la presente investigación.

Avalos (2013) en su tesis: *Diseño de un programa de inducción y formación continua de docentes en el Instituto Comercial Padre Alberto Hurtado y Liceo Técnico Clotario Blest Riffo*, de la universidad Alberto Hurtado, para optar el grado de magíster en Educación, tuvo como objetivo general elaborar un programa de inducción y formación para docentes que se desempeñan en contextos vulnerables, generando las competencias básicas necesarias para mejorar el proceso curricular y pedagógico. El tipo de investigación fue descriptiva analítica, la población muestra estuvo integrada por 37 profesores y 591 estudiantes. Los instrumentos utilizados fueron encuesta de autoevaluación de desempeño docente, encuesta de satisfacción del alumno, encuesta docente y pautas de observación de clase. Entre sus conclusiones tenemos “para desempeñar la función docente en comunidades vulnerables se requiere de competencias específicas que cada profesor debe desarrollar y poner en práctica, en el área personal, profesional y social”. Esta tesis nos aportó elementos al señalar las funciones específicas que los docentes den cumplir ampliándolos en otras áreas más allá de la de la función pedagógica, como son las áreas personales y sociales.

Girón (2014) en su tesis: *Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo, en el desempeño docente*, para optar el grado de licenciada de la Universidad Rafael Landívar de Guatemala. Tuvo por objetivo determinar la influencia del acompañamiento pedagógico del supervisor educativo en el desempeño docente, la investigación fue de tipo descriptivo.

La población muestra estuvo conformado por un supervisor educativo, 5 directores y 37 docentes del ciclo diversificado del municipio de San Carlos Sija, Quetzaltenango, el instrumento utilizado fue entrevista estructura y encuesta de desempeño docente. Entre sus conclusiones tenemos “La función de acompañamiento pedagógico que actualmente realiza la supervisión, no llena las expectativas de los docentes, quienes necesitan que se refuercen sus habilidades para mejorar su rendimiento”. De esta tesis se recogió el aporte respecto a la necesidad de ampliar el desarrollo de los programas de inducción docente por varios meses dado que para el desarrollo de habilidades se requiere también de tiempo.

Mairena (2015) en su tesis: *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los Departamentos de Física y Tecnología Educativa de la Facultad de Educación e Idiomas*, para optar el grado magíster en Educación de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua de la ciudad de Managua, tuvo por objetivo determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño de los docentes noveles en los Departamentos de Física y Tecnología Educativa de la Facultad de Educación e Idiomas de la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua. El tipo de investigación es correlacional de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 4 docentes noveles, 2 directores, 6 coordinadores y 40 estudiantes de los docentes noveles. El instrumento utilizado para la recolección de datos fue la entrevista estructurada y un cuestionario. Entre sus conclusiones señaló “el nivel de desempeño de los docentes noveles no es conocido por los directores ni coordinadores, en los aspectos de planificación y ejecución de la enseñanza – aprendizaje, los estudiantes manifiestan que los docentes noveles tienen dificultades en planificación, dominio de contenidos y evaluación, por ello no están satisfechos, en su mayoría, con el desempeño de los docentes noveles”.

Erazo (2013) en su tesis titulada: *Incidencia de la supervisión educativa y acompañamiento pedagógico en el desempeño profesional de los docentes que laboran en la escuela normal mixta Matilde Córdova de Suazo de la ciudad de Trujillo*, departamento de Colon, presentado para optar el grado de magíster en formación de formadores de educación básica de la Universidad Francisco Morazan, su objetivo fue diagnosticar el perfil del personal que ejerce funciones de supervisión y acompañamiento en la Escuela Normal Mixta “Matilde Córdova de Suazo” y su incidencia en el desempeño docente. El Tipo de investigación fue descriptivo correlacional, de diseño no experimental transaccional probabilística. La población y muestra estuvo conformada por 64 docentes. Para la recolección de datos se utilizaron las siguientes técnicas; el cuestionario con escala de Likert de 44 reactivos orientado a los docentes en los aspectos de perfil del supervisor, funciones, responsabilidad y satisfacción laboral, también se aplicó un cuestionario de 10 preguntas al personal directivo y jerárquico. Entre sus conclusiones el autor señaló que la función de acompañamiento docente es “muy bajo, lo que incide negativamente en el desempeño profesional de algunos docentes, ya que la actualización de conocimientos en la mayoría de los casos se hace a título personal.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Calvo (2014) en su tesis titulada: *Supervisión pedagógica y desempeño profesional docente en la Institución Educativa Emblemática “Toribio Rodríguez de Mendoza” – San Nicolás, 2014*, para obtener el grado académico de magíster en Educación de la Universidad Nacional de Trujillo, tuvo por objetivo determinar la relación existente entre las variables supervisión pedagógica y desempeño profesional docente. La investigación utilizó la metodología del paradigma positivista, del enfoque cuantitativo, el tipo de investigación fue básico y de diseño no experimental, de nivel de contraste de hipótesis descriptiva – correlacional.

Se aplicaron cuatro instrumentos; los tres primeros, para medir la variable supervisión pedagógica y el cuarto, para medir la variable desempeño profesional docente. La muestra estuvo conformada por 103 docentes que laboran en la institución educativa. Entre sus conclusiones destaca que al incrementarse "...la función de supervisión pedagógica, se incrementará el nivel de desempeño profesional docente, siendo así la aplicación de la supervisión pedagógica fundamental para incrementar los niveles del desempeño profesional docente y así mejorar la calidad de la educación".

Martínez (2015) en su tesis titulada: *Análisis y propuesta de integración de la información institucional al programa de inducción docente en la PUCP, para optar el grado de Master de Política y Gestión Universitaria de la Pontificia Universidad Católica del Perú*, tiene por objetivo desarrollar una propuesta que permita identificar todos los elementos necesarios para integrar la información institucional al proceso de inducción del profesorado novel y facilitar su proceso de incorporación. El tipo de investigación es descriptivo simple, de diseño no experimental, la muestra estuvo conformada por 150 docentes noveles de la PUCP. Entre sus conclusiones destaca que el programa de inducción docente "...es el punto de partida para configurar la dimensión institucional como parte de la construcción de su propia identidad docente y como vínculo indispensable para el logro de los objetivos estratégicos de la institución".

Castillo (2016) en su tesis titulada: *Resultados del PELA, en el logro de aprendizaje de los estudiantes del 2º grado de educación primaria en las áreas: comunicación y matemática en las I.E.P. de la UGEL Otuzco región La Libertad*, para obtener el grado de maestro en Ciencias Económicas, de la Universidad Nacional de Trujillo, tuvo por objetivo determinar si los resultados del Programa Estratégico Logros de aprendizaje (PELA) mejoró el logro de aprendizajes de los estudiantes del segundo grado de educación primaria en las áreas: matemática y comunicación de las I.E.P. de la UGEL de Otuzco en

los años 2010 al 2012. El tipo de investigación fue pre experimental – exposfacto, la muestra utilizada fue de 28 II.EE. y 297 estudiantes del segundo grado de educación primaria. Los instrumentos utilizados fueron los resultados de la Evaluación Censal (ECE) de los años 2009, 2010, 2011 y 2012 de medición de logros de aprendizaje en comunicación y matemática. La conclusión fue que la aplicación del “...Programa Estratégico Logros de Aprendizaje (PELA), mejoró significativamente el logro de aprendizajes de los estudiantes del 2º Grado de Educación Primaria en las áreas de Comunicación y Matemática al término del año 2012”.

Pacheco (2016) en su tesis titulada: *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016*, para optar el grado de magister en Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de San Agustín De Arequipa, tuvo por objetivo determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativa del distrito de José Luis Bustamante y Rivero, Arequipa 2016. El método utilizado fue el no experimental, nivel básico, de tipo descriptivo correlativo. La población estuvo formada por seis directores y 79 profesores. El instrumento utilizado fue un test de acompañamiento y un test de desempeño. La conclusión fue que “sí existe la relación de niveles altos entre las variables de acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las Instituciones Educativas de Educación Primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero”.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Programa de Inducción Docente.

2.2.1.1 Generalidades y conceptos.

En los inicios revolución industrial las personas eran consideradas como meras herramientas de producción sin tomar en cuenta sus intereses y necesidades conllevando a una explotación, por ello, con el transcurrir del tiempo se formaron los sindicatos con la finalidad de velar por los intereses y necesidades de los trabajadores logrando normatividad en horas de trabajo, remuneración y seguridad laboral. Posteriormente, a partir de la década de 1960 los paradigmas empezaron a cambiar, considerándose a las personas como recursos fundamentales para el éxito de una organización, aunque todavía continuaron rezagos de tratarlas como recursos productivos y agentes pasivos en los que primaba las necesidades de la organización. Actualmente en la era de la globalización, del mundo cambiante y vertiginoso surge la necesidad de reconocer en las personas su dinamismo, inteligencia, emociones, habilidades, capacidades y competencias para el éxito de las organizaciones debiendo dejar atrás la explotación laboral.

Dentro de los actuales conceptos de la gestión de recursos humanos, está involucrado los programas de inducción, al respecto Chiavenato (2006) mencionó que: “Es el primer paso para emplear a las personas de manera adecuada en las diversas actividades de la organización, pues se trata de posicionarlas en sus labores en la organización y clarificarles su papel y los objetivos” (p.142). Este concepto abarca una gran indicación al hacer referencia que, si no se desarrolla este primer paso de inducción, el personal nuevo no se incorporará de manera adecuada, además señala que debe estar orientada la inducción a posicionar en las actividades que deben desarrollar y clarificar para que no les queden dudas y tengan mayor certeza. Cuando no se da este primer paso de incorporación a los docentes noveles, ellos tienen que afrontar de manera aislada y con sus propios recursos.

La inducción de personal es “Un modo de adiestramiento que consiste en mostrar, enseñar e informar al trabajador que recién ingresa a la organización, con el fin de lograr su rápida adaptación al medio ambiente y su identificación con la organización”.

(Chirinos, 2009, p. 121). Por ello la formación profesional en las universidades o institutos superiores no puede reemplazar un programa de inducción ya que la inducción es más específica y está centrada en mostrarles a los noveles su puesto y funciones de su cargo, además de capacitarles en aspectos relacionados a la organización y al ambiente social de trabajo. Dessler (1994) complementó este aspecto cuando afirmó que la inducción va a aportar al personal que recién ingresa información básica que es necesaria para que pueda ocupar su puesto de manera satisfactoria y esperada por la empresa.

Orozco (2001) señaló referente a la inducción laboral que:

Es un proceso encaminado para introducir o presentar a los nuevos empleados de una determinada organización, ofreciéndoles asistencia y apoyo; de manera que le permitan familiarizarse lo antes posible con ella y que conozcan entre otras cosas el clima de la organización, los servicios que ofrece, la distribución de los espacios físicos y el detalle de las funciones y puestos. (p.29).

Es importante reconocer que los docentes noveles siempre han necesitado apoyo y asistencia, pero que, al no existir un programa de inducción docente, los noveles tenían que pedir apoyo a otros docentes que voluntaria y solidariamente les explicaban o prestaban sus documentos de la carpeta pedagógica.

Complementando esta información Sánchez (2012) señaló que toda organización tiene la necesidad de familiarizar a los nuevos empleados con todo lo que en ella se realiza, motivarlos para que participen de la visión institucional, con ello garantizando su compromiso y lograr generar un sentido de pertenencia, sobre todo con los asuntos

relacionados con sus responsabilidades individuales, sus derechos y deberes e iniciar el acercamiento a los compañeros, con miras a que se integren a los grupos de trabajo.

Cada Institución Educativa posee una visión institucional propia por ello es necesario que los docentes noveles la conozcan e interioricen, de esa forma se logra involucrarlos y familiarizarlos a fin de cumplan sus funciones con mayor eficiencia. También es importante que en el proceso de inducción puedan conocer a sus compañeros de trabajo ya que actualmente en las instituciones educativas. prima el trabajo colegiado en la elaboración de las sesiones de aprendizaje y en el trabajo de comisiones.

Chiavenato (2002) señaló la importancia del programa de inducción como el principal método de socialización de los nuevos colaboradores con las prácticas corrientes de la organización. El programa de inducción es importante para que el personal nuevo se adapte mejor a la empresa al conocer la misión, visión, valores, normas como parte de la inducción general y a la vez conozca y aprenda lo referente a su puesto y funciones como parte de la inducción específica. Una buena inducción redundará en aumentar la eficiencia y satisfacción del colaborador y por ende la productividad de la empresa.

La inducción docente es un programa de acompañamiento pedagógico y formación docente, cuyo objetivo es lograr la inserción exitosa de los docentes ingresante (docentes noveles) en sus instituciones educativas mediante el fortalecimiento de las competencias profesionales y personales, la promoción de su compromiso y responsabilidad institucional, desde las orientaciones del Marco del Buen Desempeño Docente, la Ley de la reforma Magisterial y su reglamento. El programa de inducción docente, se entiende como parte de la formación continua de los docentes que al no tener experiencia requieren de este proceso de acompañamiento para asumir plena responsabilidad sobre cada una de las funciones de la enseñanza en el aula y en todo el ámbito educativo.

2.2.1.2 Estrategia del programa de inducción docente.

La inducción docente como proceso para incorporar de manera progresiva a los nuevos docentes al sistema educativo estatal, la cultura profesional y la escuela tiene como estrategia la mentoría.

La mentoría se definió como la relación dada entre un docente con mayor experiencia con otro docente de menor o ninguna experiencia, para ayudarle a desarrollar sus capacidades pedagógicas, identidad y valores, así como la socialización, esto aumentará la perspectiva de éxito en el desempeño de los docentes noveles (Vélaz, 2009).

El docente mentor además de tener mayor experiencia, debe tener una trayectoria destacada y labor docente exitosa, para que de esa manera aporte con su experiencia pedagógica, profesional y personal al docente novel, relacionándose de diversas maneras al novel: observando sus clases, ofreciéndole retroalimentación, respondiendo sus preguntas y estimulando sus iniciativas.

La mentoría extiende su actuación también en el acompañamiento al novel en su integración a toda la comunidad educativa, ayudándole a desarrollar relaciones armoniosas y empáticas con sus colegas, con los padres de familia, con los estudiantes y personal directivo, de esta manera mejore su relacionamiento con todos los actores.

2.2.1.3 Funciones del docente mentor.

En el programa de inducción docente realiza ha sido muy importante que las funciones del docente mentor hayan sido claras, precisas, y hasta a manera de protocolo, lo cual permitió evitar errores por parte de los docentes mentores que al tener claro cual ha era su función la mayoría lo desarrolle a cabalidad.

Entre las principales funciones del docente mentor el MINEDU (2016, p.11) señaló lo siguiente:

- Planificar y contextualizar el proceso de mentoría, considerando los resultados del diagnóstico participativo, con protagonismo del docente novel.
- Desarrollar las actividades previstas en el plan de mentoría de los docentes noveles a su cargo.
- Promover acciones, tanto para fortalecer la relación con el entorno de la I.E. y la comunidad educativa, como de apoyo pedagógico al docente novel que le permitirán una inserción más llevadera.
- Incidir en los procesos de generación de un clima acogedor y de reflexión crítica del docente novel para el desarrollo favorable del plan de mentoría.
- Orientar la construcción del plan de desarrollo profesional del docente novel a su cargo.
- Reportar periódicamente la implementación del ciclo de la mentoría al coordinador regional del programa de inducción docente.

2.2.1.4 Actividades para el desarrollo de la mentoría.

Las actividades para el desarrollo de la mentoría incluyen las actividades presenciales y actividades de soporte virtual, las cuales se explican a continuación: (MINEDU, 2016).

Autoobservación y observación del desempeño.

- En el cual el mentor debe registrar el desempeño del novel en el aula y en la institución educativa, usando el cuaderno de registro y la aplicación de la guía de observación del desempeño. Se desarrolla con la finalidad de tener evidencias concretas que puedan servir para realizar la reflexión sobre la práctica.

Reuniones de reflexión sobre la práctica.

- Consiste en un diálogo concertado entre el mentor y el novel, es un espacio de comunicación e interacción en el cual se trabaja la reflexión en base al modelo

deconstrucción–reconstrucción–validación crítica de la práctica. Esta actividad permite el análisis de los aspectos pedagógicos, análisis de situaciones propias de la inserción a la II.EE. El producto final será un plan de mejoramiento y desarrollo profesional (PDP).

Trabajo o clase compartida.

- La estrategia usada es el modelado, que permite al mentor y al novel de manera conjunta detectar situaciones que se presentan en la clase para realizar el proceso de planificación que incorpore las mejoras, para lo cual se puede utilizar el modelado y la observación de videos de sesiones de clase.

Grupo de interaprendizaje con docentes.

- Esta estrategia busca realizar reuniones con un grupo de docentes noveles los cuales pueden analizar sus experiencias y compartirlas. Reforzar colectivamente las mejoras a su práctica docente.

Asistencia académica virtual.

- Las actividades de asistencia técnica remota serán ofrecidas por un equipo de asesores encargados en la formación de la mentoría. La asistencia será ofrecida en tiempo real y de manera diferida o asincrónica.

Repositorio de documentos y materiales.

- Mediante el uso de una plataforma virtual los noveles y mentores tendrán acceso a materiales y recursos disponibles las 24 horas.

Consejería en línea.

- Ofrece información oportuna y de calidad al novel sobre aspectos vinculados a la didáctica y conocimientos del área, orientaciones y asesoría. Se puede usar la plataforma virtual o correo electrónico.

2.2.1.5 Desarrollo del Programa de inducción docente.

En las regiones de Lima – Provincias y Ancash durante el desarrollo del programa de inducción docente en las II.EE. sin estrategia se planificaron y realizaron 626 visitas, siendo ocho el total de los docentes mentores y 90 el total de los docentes noveles, tal como se observa en la siguiente tabla.

Tabla 1
Sesiones de mentoría realizadas por el docente mentor.

Región	Docente Mentor		N° visitas planificadas	N° visitas ejecutadas	N° de docentes noveles
Ancash	Docente Mentor	1	84	84	12
Ancash	Docente Mentor	2	77	77	11
Ancash	Docente Mentor	3	77	77	11
Ancash	Docente Mentor	4	73	73	11
Lima Provincias	Docente Mentor	5	49	49	7
Lima Provincias	Docente Mentor	6	49	49	7
Lima Provincias	Docente Mentor	7	56	56	8
Lima Provincias	Docente Mentor	8	77	77	11
Lima Provincias	Docente Mentor	9	84	84	12
	Total		608	608	90

En las sesiones de mentoría realizadas, los docentes mentores orientaron la construcción del plan de desarrollo profesional (PDP) como producto final del Programa de Inducción Docente (PID) y sobre ello presentamos la valoración de satisfacción de los noveles en la siguiente tabla:

Tabla 2

Plan de Desarrollo Profesional, producto final del Programa de Inducción Docente.

En relación al Plan de Desarrollo Profesional, producto final del Programa de Inducción Docente, qué valoración hace de este producto

Respuesta	Media	Total
Es una herramienta valiosa, resultado del análisis y reflexión sobre su práctica que le sirve para asumir compromisos sobre su propio crecimiento profesional.	97%	37
Es un documento formal, con un conjunto de objetivos y acciones que elaboró como producto final del PID.	3%	1
Total	100%	38/38

En la Tabla 2, se observa que el 97% de los docentes noveles, consideran que el plan de desarrollo profesional, como producto final del programa de inducción docente, es una herramienta valiosa, resultado del análisis y reflexión sobre su práctica que le sirve para asumir compromisos sobre su propio crecimiento profesional. Algunos de los comentarios a su respuesta anterior son las siguientes:

- Todas las personas tenemos metas y objetivos tanto en nuestra vida personal como profesional, esta herramienta es importante porque me permitirá ir cumpliendo las metas y objetivos previstos en este plan en miras al desarrollo de mi profesión.
- El PDP me ha permitido elaborar y asumir compromisos los cuales voy a cumplir para lograr tener un buen desarrollo profesional y personal.
- Es una herramienta valiosa ya que me sirve para analizar, reflexionar sobre mi práctica docente y asumir mis compromisos sobre mi crecimiento profesional.
- El PDP es gran compromiso que pude en marcha desde ya, emprender nuevos retos es una manera responsable y eficaz de crecer profesionalmente y con esta herramienta valiosa, me veo comprometida responsablemente hasta cumplir los objetos y metas de mi plan; sé que lo voy a lograr satisfactoriamente.

- En el PDP está la reflexión y análisis sobre mi práctica, me ayudó a fijarme un horizonte que me ayudará a mejorar mi labor y conseguir mis metas.
- Con respecto al PDP, considero que es una forma importante de planificar nuestras acciones a fin de lograr nuestra meta que es el desarrollo profesional exitoso, con acciones claras, sencillas y realizables.
- Considero que el PDP, es una herramienta valiosa, resultado del análisis y reflexión sobre mi práctica que me servirá para asumir compromisos sobre mi propio crecimiento profesional.
- Es un documento que me costó elaborarlo pero que fue, es y será muy útil para mi futuro ya que en este están plasmados todas mis debilidades y fortalezas, también cómo empecé y cómo estoy terminando, cuáles fueron mis logros ya que para mí fue muy importante el programa de inducción docente para formar mi carrera dentro del sector público. También porque en este documento están plasmados mis compromisos que debe continuar para lograr con mi trabajo como docente.

Sobre la construcción del plan de desarrollo profesional, presentamos a continuación

las opiniones de los docentes noveles participantes del programa:

Tabla 3

Construcción del Plan de Desarrollo Profesional.

Sobre la construcción del Plan de Desarrollo Profesional, se considera que fue una construcción conjunta, mentor–docente novel; en la que el diálogo reflexivo que propició el mentor, así como la aplicación de instrumentos diagnósticos y otras actividades, permitieron arribar a una herramienta para la acción, valiosa para su crecimiento profesional futuro.

Respuesta	Media	Total
Totalmente de acuerdo, con la afirmación.	97%	37
Parcialmente de acuerdo con la afirmación.	3%	1
Total	100%	38/38

En la Tabla 3, se observa que los noveles en un 97%, están totalmente de acuerdo con la afirmación de que la construcción del PDP, fue una construcción conjunta, mentor–docente novel; el diálogo reflexivo que propició el mentor, así como la aplicación de instrumentos diagnósticos y otras actividades, permitieron arribar a una herramienta para la acción, valiosa para su crecimiento profesional futuro. Algunos de los comentarios a su respuesta anterior son las siguientes:

- La construcción del PDP se realizó en forma conjunta con el mentor, gracias al diálogo reflexivo por parte de ambos, se logró elaborar y tener el compromiso de realizar lo planificado en él.
- El desarrollo del PDP se realizó de manera conjunta, siempre guiados por la mentora y permitiéndome la reflexión para ser mejor cada día.
- Mi PDP fue producto de un trabajo coordinado y orientado con mi Mentor.
- Ya que el trabajo conjunto de apoyo y diálogo reflexivo me llevó a construir mi PDP de manera eficaz y así contribuir a mi crecimiento profesional futuro.
- Estoy de acuerdo porque efectivamente la realización y culminación del PDP ha sido el resultado de un trabajo conjunto con el docente mentor ya que ha estado presto a aclarar dudas y generar reflexiones.
- Mi PDP lo desarrollé de manera conjunta con mi mentora, me facilitó todas las herramientas para lograr en un futuro mi crecimiento profesional.
- Fue una construcción conjunta con el apoyo de la mentora a través de instrumentos y/o actividades.
- Porque el mentor fue un guía que siempre estuvo para orientarme en la elaboración de mi plan de desarrollo profesional dándome las pautas a seguir en el ejercicio de la docencia en el sistema público y ser un profesional de éxito.

Los docentes mentores que realizaron el acompañamiento a los docentes noveles, fueron seleccionados en base a su amplia experiencia y éxito profesional, el cual fue uno de los pilares claves para el éxito del programa de inducción, A continuación, presentamos el consolidado sobre el nivel de satisfacción de los noveles sobre el desempeño del mentor:

Tabla 4

Desempeño del mentor que acompañó en el transcurso del programa de inducción docente.

En relación al desempeño del MENTOR o MENTORA que le acompañó en el transcurso del Programa de Inducción Docente		
Respuesta	Media	Total
El mentor, la mentora SÍ POSEE las competencias académicas y profesionales, así como la experiencia para lograr eficazmente la orientación y asistencia personalizada y contextualizada al docente novel en su proceso de inserción en la institución educativa.	89%	34
El mentor, la mentora evidencia ALGUNAS competencias académicas y profesionales, y experiencia para lograr eficazmente la orientación y asistencia personalizada y contextualizada al docente novel en su proceso de inserción en la institución educativa.	11%	4
Total	100%	38/38

En la Tabla 4, se observa que el 89% de los docentes noveles manifiestan que el mentor, la mentora SÍ POSEE las competencias académicas y profesionales, así como la experiencia para lograr eficazmente la orientación y asistencia personalizada y contextualizada al docente novel en su proceso de inserción en la institución educativa.

Algunos de los comentarios a su respuesta anterior son las siguientes:

- Mi mentor es una persona que posee las cualidades académicas y profesionales y su vasta experiencia me ha ayudado a reflexionar sobre mi práctica y a ir mejorando en mi práctica docente.
- Mi mentor es una persona con mucha experiencia en el campo de la educación, instruido, con mucha personalidad, tiene profesionalismo, ética y sobre todo mucha paciencia.

- El mentor que me asignaron posee competencias académicas y profesionales que me han apoyado mi desarrollo profesional, ya que siempre encontré consejos y pautas para la mejora de mi desempeño docente. Me demostró que cuenta con gran experiencia para lograr la asistencia personalizada y un apoyo constante en cada visita y entrevista personalizada.
- Totalmente satisfecha y muy agradecida por la intervención y la calidad humana de la mentora.
- Estoy satisfecha con la labor de mi mentora porque cubrió mis expectativas y sobre todo estaba siempre dispuesta a aclarar mis dudas a través de distintas vías y distintos momentos.
- Sí, yo considero que la docente mentora demostró ser competente, al tiempo de hacer las orientaciones en los aspectos pedagógicos y de identidad. Además que su forma de trato cercano y amigable permitió que las reuniones de reflexión sobre la práctica sean realmente productivas.
- El mentor con el que estuve llevando el proceso de inducción docente, siempre mostró disponibilidad a las interrogantes que yo presentaba, o a la asesoría que yo necesitaba, ya fuese de manera personal o a través de la comunicación por celular, o correo electrónico.
- El trabajo que realizó mi mentor fue muy satisfactorio, me ayudó a identificar mis debilidades y fortalezas es una persona muy profesional y se preocupa porque todo quede claro y nos absuelve todas nuestras dudas e inquietudes siempre está dispuesta a apoyarnos.
- Sin duda mi mentora es la mejor que hemos podido tener nosotros los noveles de Huaral, personalmente me he sentido feliz y afortunada de contar con una persona preparada en lo pedagógico, cultural y moralmente.

- Considero a la docente una muy buena mentora y lo fue demostrando muchas veces tanto en las experiencias compartidas en el diálogo reflexivo, así como en el modelado de clase y sus acertadas participaciones durante mis sesiones.
- A mí en particular me ayudó mucho mi mentora, desde la primera llamada por teléfono, la primera observación me brindó mucha confianza y fue muy buena me decía todo lo bueno y lo malo de mi trabajo y eso fue bueno para mí. Me comentaba mucho y brindaba consejos de su experiencia, me daba consejos, sugerencias para mejorar así mi trabajo como docente.
- Una excelente mentora, con maravillosos conocimientos no solo en la educación, agradecida con la maestra pues me brindó en unos meses todos los conocimientos que posee sobre estudiantes, educación, aprendizaje, estrategias, metodología.
- Mi mentora fue el punto clave para este gran inicio, gracias a sus oportunas orientaciones, ayudarme a ver y reflexionar sobre mis debilidades tanto profesional como personal me ayudó a mejorar y alcanzar mis metas trazadas. Es una profesional muy capacitada por ello agradezco su guía en este largo camino que me queda por recorrer.
- Mi mentora me asistió en todas las visitas que realizó en mi II.EE., así mismo en los círculos de interaprendizajes en conjunto con las demás noveles a su cargo, así mismo vale realizar la mención que nos reunimos fuera de los horarios, para manejar y elaborar un producto beneficioso para mis estudiantes y mi II.EE.
- Mi mentora es una profesional muy competente que supo enseñarme y guiarme a lo largo de todas las visitas realizadas.

Estos comentarios de los noveles tienen una apreciación muy positiva acerca de sus mentores, la empatía, experiencia y profesionalismo de los docentes mentores ha sido un factor clave para el correcto funcionamiento del programa de inducción docente.

2.2.2 Desempeño del Docente Novel.

2.2.2.1 Generalidades y concepto.

El desempeño docente es un conjunto de competencias relacionadas al ejercicio de la profesión docente, que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes, se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente. (MINEDU, 2014)

La estructura del marco del buen desempeño docente se organiza en un orden jerárquico de tres categorías: cuatro (4) dominios que comprenden nueve (9) competencias, las cuales a su vez contienen cuarenta (40) desempeños.

2.2.2.2 Componentes del desempeño docente.

Los componentes del desempeño docente son:

- Componente pedagógico, este componente implica 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. Desde procesos de observación crítica, se orienta a la toma de decisiones y se apropia de diversos saberes que le permitirán incrementar sus habilidades pedagógicas para el logro del aprendizaje de los estudiantes.
- Componente cultura escolar, este componente exige al docente novel construir vínculos cognitivos, afectivos y sociales que hacen de la docencia una actividad profesional de carácter subjetivo, ético y cultural.

De esta manera, se incrementan 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.

- Componente identidad y valores, este componente se orienta a desarrollar una vocación de servicio con proyección profesional y una conducta autorregulada por principios éticos que generen una nueva identidad docente. 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. En adición, este componente contempla la promoción del bienestar del docente para un mejor desempeño en el ejercicio de sus funciones.

Es importante señalar que para lograr la inserción exitosa de los docentes noveles en las instituciones educativas no solo es importante el componente pedagógico, pero si es medular, también ha sido necesario tomar en cuenta y desarrollar los componentes de cultura escolar en el cual se tomó en cuenta que las relaciones armoniosas, empáticas y respetuosas que el novel pueda establecer y desarrollar con los estudiantes, padres de familia, directivos y comunidad en general son imprescindibles también para lograr los fines del programa de inducción docente.

También se tomó en cuenta el componente identidad y valores, como parte de este proceso ya que las palabras y acciones de un docente siempre tienen repercusiones en los estudiantes los cuales son modelos a imitar, y que es de esperar que estos modelos sean los más idóneas, y el docente debería tener conciencia de ello y desarrollar este aspecto.

2.3 Definiciones de Términos Básicos

- **Desempeño docente.** Son un conjunto de competencias relacionadas al ejercicio de la profesión docente, que caracterizan una buena docencia y que son exigibles a todo docente de educación básica del país. Constituye un acuerdo técnico y social entre el Estado, los docentes y la sociedad en torno a las competencias que se espera que dominen las profesoras y los profesores del país, en sucesivas etapas de su carrera profesional, con el propósito de lograr el aprendizaje de todos los estudiantes, se trata de una herramienta estratégica en una política integral de desarrollo docente.
- **Docente mentor.** Es un docente con mayor conocimiento y experiencia que el docente novel, el cual realizara acciones de orientación, guía, asistencia personalizada y contextualizada al docente novel.
- **Docente novel.** Es el término usado en los lineamientos del programa, se refiere a los docentes que carecen de experiencia o que tienen menos de dos años de experiencia en el desempeño docente y que fueron nombrados durante el año 2016.
- **Programa de inducción docente.** Es la acción de formación en servicio dirigida al profesor recién nombrado, con el propósito de desarrollar su autonomía profesional y otras capacidades y competencias necesarias para que cumpla plenamente con sus funciones. En cumplimiento con el reglamento de la Ley de Reforma Magisterial – D.S. N°. 004-2013-ED, se establece que el Ministerio de Educación regula este programa.

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1 Hipótesis

Las hipótesis son las guías de una investigación o estudio, indican lo que tratamos de probar y se definen como explicaciones tentativas del fenómeno investigado. Para la presente investigación se estableció las siguientes hipótesis:

3.1.1 Hipótesis general.

H_a: La aplicación del programa de inducción docente mejora significativamente, el desempeño de los docentes noveles de las regiones Lima Provincias y Ancash en el año 2016.

3.1.2 Hipótesis específicas.

HE1: La aplicación del programa de inducción docente mejora significativamente, el componente pedagógico de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016.

HE2: La aplicación del programa de inducción docente mejora significativamente, el componente cultura escolar de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016.

HE3: La aplicación del programa de inducción docente mejora significativamente, el componente identidad y valores de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016.

3.2 Variables

Variable Independiente: Programa de inducción docente.

Variable Dependiente: Desempeño del docente novel.

3.3 Operacionalización de Variables

En la siguiente tabla presentamos la operacionalización de la variable dependiente, con sus dimensiones, indicadores, ítems y escala:

Tabla 5

Operacionalización de la Variable Independiente: Programa de inducción docente.

Dimensiones	Indicadores	
Fase de inicio.	<ul style="list-style-type: none"> • Una Vista del mentor al docente novel. • Presentación. • Observación diagnóstica. • Actividades de acogida a los docentes noveles. • Aplicación de ficha diagnóstica inicial. 	
Fase de ejecución.	<ul style="list-style-type: none"> • Cinco visitas del docente mentor al docente novel en las instituciones educativas. • Reuniones de reflexión pedagógica. • Construcción de un plan de desarrollo profesional del docente novel. • Aplicación de la ficha de evaluación de desempeño del docente novel. 	Programa de inducción docente.
Fase de cierre.	<ul style="list-style-type: none"> • Una vista del mentor al docente novel. • Presentación del plan de desarrollo profesional del docente novel. • Aplicación de ficha diagnóstica final. 	

Tabla 6

Operacionalización de la Variable Dependiente: Desempeño del docente novel.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Componente pedagógico.	Desarrollo de actividades de aprendizaje.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Los propósitos de la sesión orientan correctamente las actividades planificadas. 2. Comunica a sus estudiantes cuál es el propósito de la sesión y los contenidos a desarrollar. 3. Señala los beneficios que la sesión de aprendizaje aportará a sus estudiantes en la construcción de sus saberes. 4. Las actividades consideran estrategias y recursos de acuerdo a las características y contexto de sus estudiantes. 5. Las estrategias empleadas permiten la participación activa de sus estudiantes. 6. Utiliza materiales y recursos coherentes con el propósito de la sesión. 	

Componente cultura escolar.	Flexibilidad para adaptar la sesión.	7. Emplea estrategias variadas para recuperar los saberes previos de sus estudiantes.	4 Siempre
		8. Plantea a sus estudiantes una actividad o tarea que les genere “conflicto cognitivo”.	
		9. Muestra preocupación por conocer si los estudiantes se involucran con las actividades de la sesión.	
		10. Realiza actividades de evaluación en el aula para conocer los avances o dificultades de sus estudiantes.	
	Relación con el director(a) de la IE.	11. Emplea acciones y mecanismos variados para retroalimentar a sus estudiantes.	3 Casi Siempre
		12. Cambia el curso de la planificación del día, según las necesidades detectadas en sus estudiantes	
	Interacciones con otros docentes.	13. Expresa sus ideas y opiniones con seguridad.	2 Algunas veces
		14. Acata las disposiciones establecidas por la dirección del plantel.	
	Relaciones e interacciones con los estudiantes.	15. Participa en las reuniones institucionales convocadas por la dirección.	1 Nunca
		16. Se comunica con los docentes de manera respetuosa y empática.	
Relaciones e interacciones con los padres de familia.	17. Participa en proyectos o experiencias pedagógicas con sus pares.		
	18. Se integra y aporta a los equipos de trabajo de la I.E.		
Componente Identidad y valores.	Vocación de servicio.	19. Se muestra empático ante un problema o necesidad evidenciada por sus estudiantes.	
		20. Se muestra asertivo y firme ante una situación conflictiva.	
		21. Motiva a sus estudiantes a expresar sus ideas y opiniones.	
	Comportamiento y actitudes en la IE.	22. Es amable y respetuoso con los padres de familia.	
		23. Practica la escucha activa al atender un problema escolar o familiar.	
		24. Brinda recomendaciones claras y concisas en situaciones que así lo requieran.	
		25. Actúa con ética profesional, en concordancia con los valores institucionales.	
Salud y bienestar docente	26. Comparte las reflexiones que realiza sobre su rol docente.		
	27. Se compromete con otras tareas de la IE que no son necesariamente parte de su carga lectiva		
	28. Acata las normas expresadas en el Proyecto Institucional y el reglamento interno de la IE.		
		29. Asume las consecuencias de sus decisiones y acciones pedagógicas.	
		30. Practica la puntualidad durante su ejercicio docente	
		31. Mantiene una apariencia física saludable y ordenada.	
		32. Practica hábitos saludables (alimentación sana, deportes, etc.)	
		33. Mantiene sus espacios ordenados y limpios (aula, casillero, oficina, etc.)	

Capítulo IV. Metodología

4.1 Enfoque de Investigación

El enfoque cuantitativo fue el utilizado en la presente investigación, de tal manera que se orientó a medir o evaluar mediante la aplicación de recursos estadísticos descriptivos e inferenciales los efectos derivados de la aplicación del programa de inducción docente a la población de estudio, a partir de ello se efectuaron los análisis e interpretaciones teóricas correspondientes. (Hernández et al., 2014).

Para el enfoque cuantitativo la recolección de datos es equivalente a medir. La definición habitual del término medir significa asignar números a objetos y eventos de acuerdo a ciertas reglas. (Gómez, 2006). Las investigaciones cuantitativas buscan la explicación de una realidad social vista desde una perspectiva externa, objetiva y con la exactitud en sus mediciones o indicadores sociales para garantizar la generalización de sus resultados. (Galeano, 2004).

4.2 Tipo de Investigación

La presente investigación fue de tipo aplicada porque los conocimientos obtenidos tienen el propósito de lograr la inserción exitosa de los docentes noveles en las instituciones educativas a través de la aplicación de un programa de inducción docente. La investigación aplicada “se distingue por tener propósitos prácticos inmediatos bien definidos, es decir, se investiga para actuar, transformar, modificar o producir cambios en un determinado sector de la realidad”. (Carrasco, 2005, p.43).

4.3 Diseño de Investigación

Carrasco (2005) indicó que el diseño de investigación “es el conjunto de estrategias procedimentales y metodológicas definidas y elaboradas previamente para desarrollar el proceso de investigación” (p.58). Por ello el diseño que se utilizó fue el diseño experimental, porque se manipuló la variable independiente y se midió sus efectos en la

variable dependiente. Dentro de los diseños experimentales se eligió el diseño preexperimental que consiste en “aplicar a un grupo una prueba previa al estímulo tratamiento, para luego administrar el tratamiento, y después de ello, aplicar la prueba o medición posterior” (Carrasco, 2005, p.64). El esquema es el siguiente:

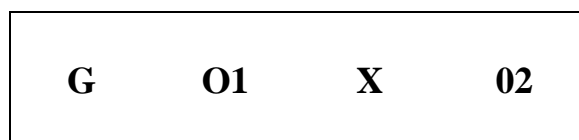


Figura 1. Diseño Pre-experimental.

Donde:

G: Grupo experimental = muestra.

O1: Variable Dependiente, Desempeño del docente novel, antes de la aplicación del programa de inducción docente, medido mediante la preprueba.

X: Variable Independiente. Programa de inducción docente.

O2: Variable Dependiente, Desempeño del docente novel, después de la aplicación del Programa de inducción docente, medido mediante la posprueba.

4.4 Población y Muestra

Población. Según; Hernández, Fernández y Baptista (2014) afirmaron: “Una población es el conjunto de todos los casos que concuerdan con una serie de especificaciones” (p.174). En la presente investigación la población fue de 90 docentes noveles nombrados en el año 2016 en I.I.EE. del estado, de las regiones de Lima Provincias y Ancash.

Criterios de inclusión.

- Docente nombrado en el año 2016, sin experiencia laboral.
- Docente nombrado en el año 2016, con menos de dos años de experiencia laboral.
- Docente novel perteneciente a la región Lima Provincias y Ancash.

Criterios de exclusión.

- Docente novel con licencia con o sin goce de haber, durante la ejecución del programa de inducción docente.
- Docente novel nombrados en II.EE. con estrategia, es decir unidocente o de jornada escolar completa (JEC).

A continuación, se presenta el cuadro resumen de la población de estudio,

distribuidos por región y nivel:

Tabla 7

Distribución de la población por región y nivel.

Tipo	Región	Nivel	Nº de docentes noveles
Sin estrategia.	Ancash	Inicial	23
		Primaria	14
		Secundaria	8
	Lima Provincias	Inicial	8
		Primaria	29
		Secundaria	8
Total			90

Muestra, Hernández, Fernández y Baptista (2014, p.175) sostuvo que: “La muestra es un subgrupo de la población de interés sobre el cual se recolectarán datos, y que tienen que definirse o delimitarse de antemano con precisión, esto deberá ser representativo de dicha población”. Siendo 90 los docentes que participaron en el Programa de inducción docente, seguiremos las recomendaciones de Hurtado (1998) señaló que: “En las poblaciones pequeñas o finitas no se selecciona muestra alguna para no afectar la validez de los resultados” (p.77) por ello se consideró toda la población como muestra debido a que era muy pequeña.

Tipo de muestreo, Ramírez (1999) opinó que en una muestra censal toda la población puede ser tomada como muestra. Por tanto, el tipo de muestreo que se asumió fue la muestra censal.

4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

Técnica. Para el recojo de los datos se utilizó diversas técnicas que nos permitieron cumplir con los objetivos, entre las técnicas empleadas tenemos:

- Técnica de análisis de documentos, se usó para escoger información relevante de diversas fuentes, durante todo el proceso de elaboración de la tesis.
- Técnica de Fichaje, sirvió para seleccionar, recoger y guardar información, para la construcción del marco teórico.
- Entrevista estructurada, sirvió para recabar información de primera fuente sobre la aplicación del programa de inducción docente a los principales actores es decir a los docentes noveles y a los docentes mentores, cuyo testimonio sirvió para la redacción del marco teórico.

Para obtener información sobre el desempeño de los docentes noveles, se utilizó la técnica de la observación, el cual permitió recoger los datos de manera sistemática, captarlos, recopilarlos y registrarlos utilizando nuestros sentidos y con la ayuda de instrumentos. (Carrasco, 2005).

Instrumento. El instrumento que se utilizará es la ficha de observación diagnóstica del desempeño del docente novel, el cual tiene un escalamiento tipo Likert de 4 categorías (Nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre) con la puntuación correlativa de 1, 2, 3 y 4 puntos respectivamente. Consta de 33 indicadores, divididos en dimensión pedagógica (12 indicadores), dimensión cultura escolar (12 indicadores) y dimensión identidad y valores (9 indicadores). Este instrumento fue elaborado por el MINEDU tomando de referencia el marco del buen desempeño docente y forma parte de los instrumentos de monitoreo del programa de inducción docente, para efectos de este estudio se realizó las pruebas de validación y confiabilidad.

4.6 Tratamiento Estadístico

Antes de realizar el análisis estadístico se probó la normalidad de la variable dependiente, encontrándose que los puntajes tuvieron una distribución no normal, por lo que se optó por la prueba no paramétrica U de Mann Whitney.

Para la interpretación, se utilizaron las tablas de resumen donde se presentan las medias y desviación estándar, de esta misma tabla de resumen se presentan las estadísticas que sirven para probar las diferencias de medianas entre la preprueba y la posprueba mediante la prueba no paramétrica de U Mann Whitney, estas diferencias se realizaron antes y después de la aplicación del programa de inducción docente, en cada una de las dimensiones. Todo este análisis se realizó con el software estadístico SPSS versión 25.0 y se trabajó con un nivel de significancia del 5%.

Capítulo V. Resultados

5.1 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

5.1.1 Validez de los instrumentos.

Los instrumentos utilizados en la investigación corresponden a pruebas diseñadas por el ente rector del sector educación (MINEDU) para el programa de inducción laboral docente, para efectos de su utilización en este estudio dichos instrumentos fueron sometidos a pruebas de validación y confiabilidad a fin de verificar que midan con precisión la variable dependiente.

Validez por juicio de expertos, la validez se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir, siguiendo esta indicación se solicitó a un grupo de expertos que analice cada uno de los ítems del instrumento a fin de dar su opinión que ayude a validarlo, siendo el resultado el siguiente:

Tabla 8

Validez de los instrumentos por juicio de expertos.

Nómina de expertos	Calificación	Opinión
Dr. Guido VILLAREAL ANTICONA	90 %	Aplicable
Dr. Adler CANDUELAS SABRERA	95 %	Aplicable
Dr. Ronal Raúl PALACIOS VALLEJOS	90 %	Aplicable
Promedio del puntaje de los expertos	91.6 %	Aplicable

Para realizar el análisis respectivo la Tabla 8 se comparó con la tabla 8 denominado cuadro de valoración de coeficientes de validez instrumental canónica registrada en Briones (2002) y que se utiliza frecuentemente en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

Tabla 9
Valores de los niveles de validez.

Coefficientes	Niveles de validez
81 – 100	Excelente
61 – 80	Muy Buena
41 – 60	Buena
21 – 40	Regular
00 – 20	Deficiente

Al realizar la comparación mencionada se obtuvo que el promedio de la calificación otorgada por los especialistas al instrumento de recolección de información denominada ficha de observación del desempeño del docente novel es 91.6 el cual se ubica dentro del cuadro de valoración de la Tabla 8 como excelente, teniendo además la opinión de aplicable según la Tabla 9, con ello el instrumento cumple con la característica de validez requerida para los propósitos de la investigación.

5.1.2 Confiabilidad de los instrumentos.

Confiabilidad mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, la confiabilidad “de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales” (Hernández, Fernández, y Baptista, 2014, p.200) por ello para determinar la confiabilidad se aplicó un estudio piloto a 15 docentes de similares característica, el procedimiento fue el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual requiere de una sola aplicación del instrumento; y se fundamenta en la medición de la respuesta del sujeto con respecto a los ítems del instrumento. El resultado de la aplicación del Alfa de Cronbach fue 0.951 el cual presentamos a continuación:

Tabla 10
Confiabilidad del instrumento.

Instrumento de medición	Número de casos incluidos	Alfa de Cronbach
Ficha de observación del desempeño del docente novel.	15	0.951

Para realizar el análisis respectivo de la confiabilidad del instrumento se comparó el resultado de la Tabla 10 con la Tabla 11 denominado cuadro de valoración de coeficientes de confiabilidad de los instrumentos considerado en Hernández et al. (2014).

Tabla 11
Rango de la magnitud de confiabilidad.

Coefficientes	Nivel de confiabilidad
1.0	Confiabilidad perfecta
0.72 - 0.99	Excelente confiabilidad
0.66 - 0.71	Muy confiable
0.60 - 0.65	Confiable
0.54 - 0.59	Confiabilidad baja
0.53 a menos	Confiabilidad muy baja a nula

Al realizar la comparación mencionada se obtuvo que el Coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach fue 0.951 el cual se ubica, de acuerdo con la Tabla 11, en el nivel de excelente confiabilidad. Con este resultado el instrumento cumple con la característica de confiabilidad necesaria para los propósitos de la investigación.

5.2 Presentación y Análisis de los Resultados

En este apartado, se analizan los datos de la variable desempeño de los docentes nóveles, sobre la base de los puntajes obtenidos en la prueba de entrada y salida, la cual formó parte del diseño del PID, y que a detalle se puede apreciar en la tabla de operacionalización de variable, consignada en el capítulo correspondiente a la metodología. Las pruebas estadísticas de estimación y contraste frecuentemente empleadas se basan en suponer que se ha obtenido una distribución probabilística de tipo normal o de Gauss, pero en muchas ocasiones esta suposición no resulta válida. Es por ello que, resulta conveniente determinar con toda seguridad el tipo de distribución que corresponde, de modo que se aplique el estadígrafo más adecuado para analizar el grado del efecto del PID, de manera que al utilizar las pruebas estadísticas que corresponde al tipo de distribución real, permitirá el establecimiento de conclusiones no erróneas. En este sentido, a continuación, se procederá a determinar la normalidad o no de los datos recabados.

5.2.1 Determinación de la normalidad de datos.

La prueba de Kolmogorov-Smirnov es una de las más consolidadas y con mayor potencia estadística entre las existentes actualmente. La prueba en mención compara la función de distribución acumulada observada de una variable con una distribución teórica determinada. La Z de Kolmogorov-Smirnov se calcula a partir de la diferencia mayor (en valor absoluto) entre las funciones de distribución acumuladas teórica y observada. Esta prueba de bondad de ajuste contrasta si las observaciones podrían razonablemente proceder de la distribución especificada.

Siendo los datos a analizar de procedencia de una variable numérica de tipo continua (originalmente), y luego recategorizada a una variable categórica de tipo ordinal (en correspondencia con la propuesta del MINEDU), estas razones generan la sospecha que la distribución de los datos proviene de una distribución normal.

Es por ello, que aplicaremos la prueba de Kolmogorov-Smirnov por lo expuesto en el primer párrafo del acápite, lo cual nos va a permitir verificar el tipo de distribución de los datos, de manera que se utilice el estadígrafo adecuado para analizar los datos a nivel inferencial.

Prueba de hipótesis de normalidad de datos.

$H_0: p - valor > .05$

La variable desempeño del docente novel en la población tiene una distribución normal.

$H_a: p - valor < .05$

La variable desempeño del docente novel en la población es distinta a la distribución normal.

Tabla 12
Prueba de bondad mediante Kolmogorov-Smirnov.

	Grupo	Kolmogorov-Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Componente pedagógico	Preprueba	0.202	90	0.000
	Posprueba	0.270	90	0.000
Componente cultura escolar	Preprueba	0.176	90	0.000
	Posprueba	0.294	90	0.000
Componente identidad y valores	Preprueba	0.086	90	0.094
	Posprueba	0.204	90	0.000
Desempeño del docente novel	Preprueba	0.071	90	0.200*
	Posprueba	0.232	90	0.000

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Al analizar la información referida al desempeño del docente novel, tanto de modo consolidado y por cada uno de los componentes que la integran, como resultado del efecto de la aplicación del PID; se puede concluir a partir de los valores obtenidos en la significancia (Sig.) mostrados en la tabla 12, que los puntajes obtenidos de la variable dependiente corresponden a una distribución no normal, de igual forma en cada una de los componentes. Por tanto, para contrastar la hipótesis general, y cada una de las hipótesis específicas se aplicará la prueba U de Mann-Whitney.

5.2.2 Aplicación del programa de inducción docente.

El objetivo del programa de inducción docente está dirigido a fortalecer las capacidades profesionales y personales de los docentes noveles, es decir docentes sin experiencia laboral o con menos de dos años de servicio, para lograr su inserción exitosa en sus instituciones educativas. Para tal fin el ministerio de educación realizó un convenio con la PUCP el cual fue el encargado de ejecutar el programa de inducción docente.

La PUCP y MINEDU seleccionaron a los participantes del programa, resultando un total de 1384 a nivel nacional y 90 docentes correspondientes a las regiones de Lima Provincias y Ancash que son sujetos de la presente investigación.

La estrategia utilizada fue la mentoría, el cual consiste en el acompañamiento y guía de un docente de mayor experiencia y trayectoria destacada al cual se le denominó docente mentor, asignándole un grupo de docentes para ser mentorizados. El mentor tenía la indicación de fomentar en los noveles la autonomía profesional a fin de que fueran ellos los artífices de su crecimiento profesional, al acompañarlos y orientarlos a resolver sus problemas, diagnosticar sus errores, debilidades y la propuesta e implementación de acciones de mejora de manera continua.

La duración del programa fue de siete meses, durante el cual el mentor realizaba siete visitas a cada docente novel que tenía a su cargo, las visitas eran presenciales con una duración de 8 horas, en ellas se realizaron las siguientes estrategias:

- Observación del docente novel en el desempeño de sus funciones: desarrollo de sesiones de clase, participación en actividades y relacionamiento con alumnos, padres de familia y directivos de la II.EE.
- Reuniones de reflexión sobre la práctica, a fin de propiciar el trabajo colaborativo y la capacidad de dirigir reuniones productivas con acuerdos concretos.
- La autoevaluación, es una instancia formativa a fin de identificar aspectos positivos y negativos para formular propuestas de mejora.
- Aplicación de instrumentos de recojo de información como la rúbrica de evaluación docente, ficha de relacionamiento, ficha de uso de materiales educativos.
- Modelado de clase, en el cual el docente mentor realiza una experiencia pedagógica para propiciar que el novel desarrolle sus capacidades que fomenten su crecimiento profesional.
- Grupos de interaprendizaje, es un espacio de reunión de un grupo de docentes noveles para intercambiar experiencias y buscar solución conjunta a problemas o diversas inquietudes.
- Construcción de un plan de desarrollo profesional, está orientado a que el novel indique su proceso de mejora con una lista de acciones que realizará en un tiempo determinado. Para la construcción del plan de desarrollo profesional se debe tomar en cuenta la autoevaluación, la crítica, la reflexión y el autoanálisis; siendo en todo este proceso orientados por el mentor. Los elementos del plan son: visión y misión, análisis del diagnóstico, objetivos y matriz de programación de actividades.

Al término del programa, el producto final de cada novel fue un plan de desarrollo profesional, elaborado con la guía y orientación del mentor, el cual fue socializado y entregado a los directivos de la II.EE. a fin de que ellos puedan dar acompañamiento y continuidad a la implementación de dicho plan en los próximos 24 meses de finalizado el programa. (MINEDU, 2016).

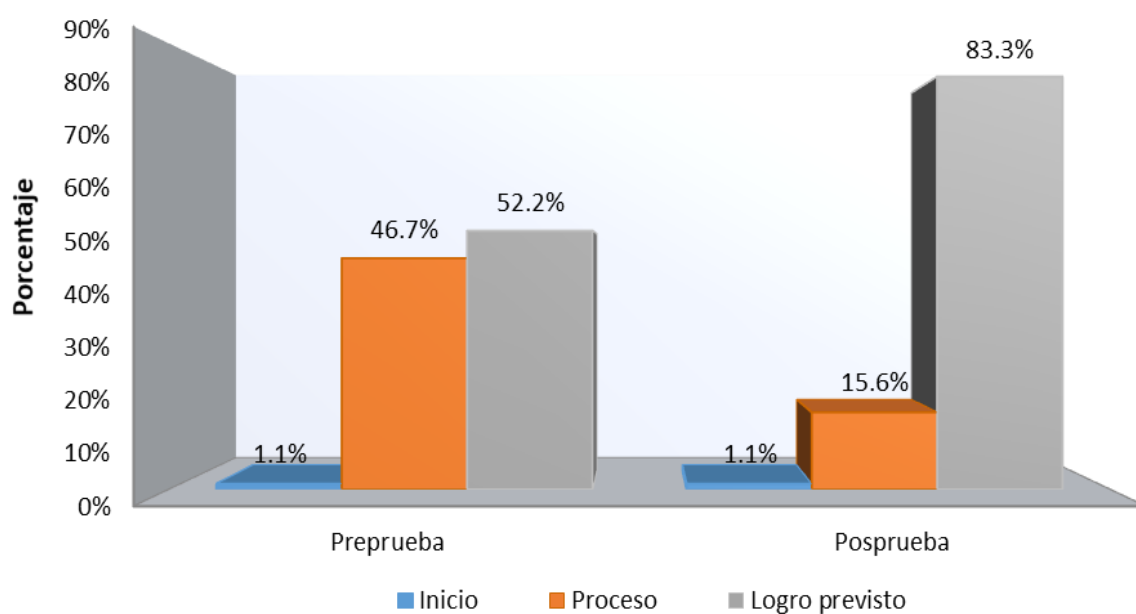
5.2.3 Efecto de la aplicación del programa de inducción docente.

A continuación, se presentan los resultados a nivel descriptivo e inferencial, a través de la prueba de hipótesis respectiva.

Tabla 13

Prueba de bondad de ajuste de los puntajes de la prueba de desempeño del docente novel.

	Escala cualitativa						Total	
	Inicio		Proceso		Logro previsto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Antes	1	1.1	42	46.7	47	52.2	90	100
Después	1	1.1	14	15.6	75	83.3	90	100



Niveles de desempeño del docente novel

Figura 2. Diagrama de barras que muestra el desempeño del docente novel antes y después de la aplicación del programa de inducción docente.

En la Tabla 13 y Figura 2, se observa que en los resultados de la preprueba el 1.1% de los docentes noveles se encuentra en el nivel inicio, lo mismo sucede en la posprueba. Mientras que respecto al nivel proceso, se observa una concentración del 46.7% frente al 15.6% en los resultados de la posprueba, lo cual significa una disminución superior al 30% de los participantes. Sin embargo, se puede advertir la existencia una diferencia porcentual superior al 30% en la posprueba, respecto de la preprueba. Por tanto, ante la prevalencia de los datos en el nivel logro previsto referida a la posprueba, podemos concluir que existe una diferencia porcentual importante en cuanto al nivel logro previsto respecto al desempeño del docente novel.

Después de aplicar el programa de inducción docente.

En este apartado se probará la existencia o no de una diferencia significativa entre el puntaje promedio referida al desempeño del docente novel.

Prueba de hipótesis.

$$H_0: \bar{X}_{01} = \bar{X}_{02} \quad H_a: \bar{X}_{01} \neq \bar{X}_{02}$$

Tabla 14

Estadística descriptiva e inferencial del puntaje desempeño del docente novel antes y después de aplicar el programa de inducción docente.

Prueba	Promedio	Desviación estándar	Prueba U de Mann-Whitney	Sig, asintótica (bilateral)
Preprueba	15.507	2.036	1405.500	0.000
Posprueba	17.908	2.593		

En la Tabla 14, se presenta los puntajes referidos al desempeño del docente novel después de participar en el programa de inducción docente ejecutada por el MINEDU a través de entidades formadoras, donde se aprecia que el puntaje promedio es de 15.507 y 17.908 respecto a la preprueba y posprueba respectivamente, y según la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney existe diferencia significativa entre estos dos promedios, puesto que el valor de la probabilidad es menor al nivel de significancia (p -valor < .05).

En conclusión, podemos decir que existe diferencia significativa en cuanto al puntaje promedio referido al desempeño del docente novel entre la preprueba y posprueba después de participar en el programa de inducción docente.

Podemos apreciar panorámicamente las puntuaciones obtenidas en estas dos pruebas en la siguiente figura.

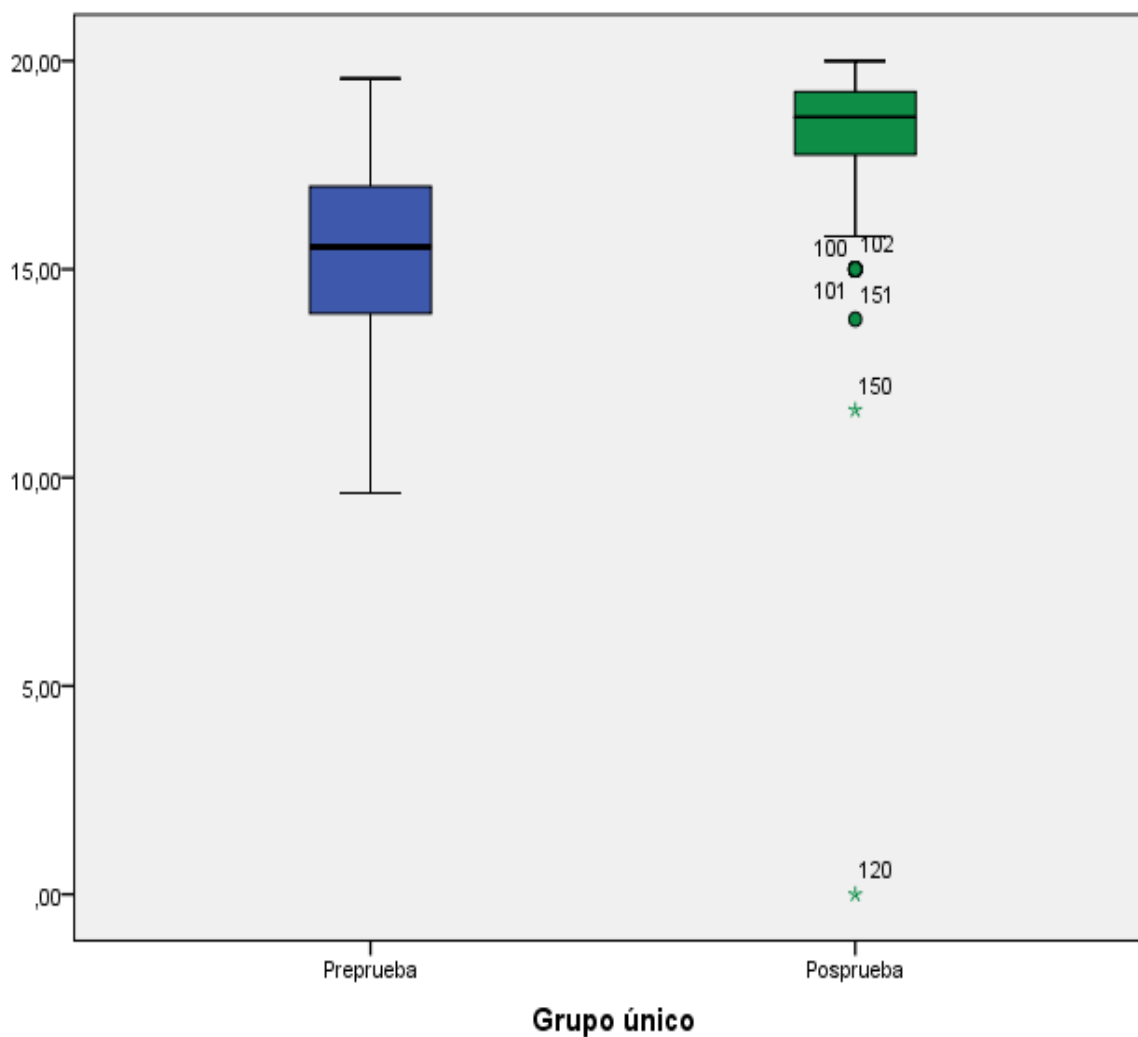


Figura 3. Diagrama de cajas y sesgos de los puntajes respecto al desempeño del docente novel antes y después de aplicar el programa de inducción docente.

En la Figura 3, se aprecia que en la preprueba el 25% de los docentes noveles obtuvieron puntajes inferiores a 14. Mientras que, en la posprueba el 25% de los docentes participantes alcanzan puntuaciones menores e iguales a 18 puntos.

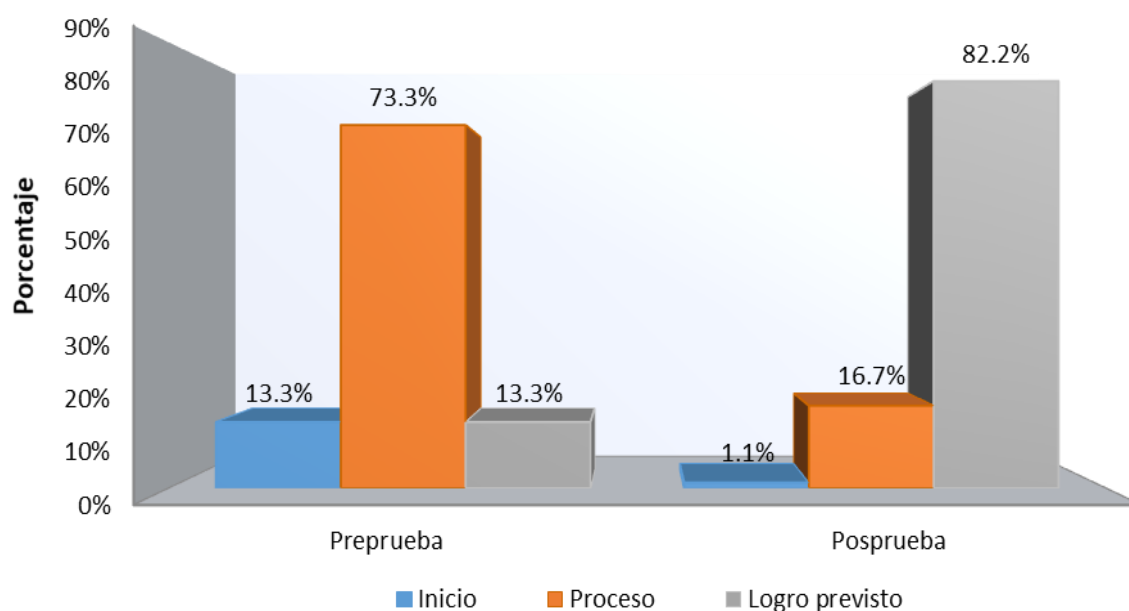
5.2.4 Efecto de la aplicación del programa de inducción docente.

5.2.4.1 Primer componente: Pedagógico.

Tabla 15

Descripción cualitativa de los puntajes de la prueba de desempeño del docente novel en el componente pedagógico.

	Escala cualitativa						Total	
	Inicio		Proceso		Logro previsto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Antes	12	13.3	66	73.3	12	13.3	90	100
Después	1	1.1	15	16.7	74	82.2	90	100



Niveles de desempeño del docente novel en su componente pedagógico

Figura 4. Diagrama de barras que muestra el antes y después de la aplicación del programa de inducción docente, respecto al desempeño del docente novel en su componente pedagógico.

En la Tabla 15 y Figura 4, se observa que en los resultados de la preprueba el 13.3% de los docentes noveles se encuentra en el nivel inicio, y este porcentaje se reduce en más de 10% en el mismo nivel respecto de la posprueba. Respecto al nivel proceso, se observa una concentración del 73.3% frente al 16.7% en los resultados de la posprueba, lo cual significa una disminución superior al 55% de participantes.

Sin embargo, se puede advertir la existencia una diferencia porcentual superior al 68% en la posprueba, respecto de la preprueba. Por tanto, ante la prevalencia de los datos en el nivel logro previsto referida a la posprueba, podemos concluir que existe una diferencia porcentual importante en cuanto al nivel logro previsto en el desempeño del docente novel en cuanto al componente pedagógico.

Después de aplicar el programa de inducción docente.

Se probará la existencia o no de una diferencia significativa entre el puntaje promedio referida al desempeño del docente novel en cuanto a su componente pedagógico.

Prueba de hipótesis.

$$H_0: \bar{X}_{O1} = \bar{X}_{O2} \quad H_a: \bar{X}_{O1} \neq \bar{X}_{O2}$$

Tabla 16

Estadística descriptiva e inferencial del puntaje del desempeño del docente novel en el componente pedagógico, antes y después de aplicar el programa de inducción docente.

Prueba	Promedio	Desviación estándar	Prueba U de Mann-Whitney	Sig, asintótica (bilateral)
Preprueba	12.807	2.388	772.500	0.000
Posprueba	17.501	2.881		

En la Tabla 16, se presenta los puntajes referidos al desempeño del docente novel en cuanto al componente pedagógico después de participar en el programa de inducción docente ejecutada por el MINEDU a través de entidades formadoras, donde se aprecia que el puntaje promedio es de 12.807 y 17.501 respecto a la preprueba y posprueba respectivamente, y según la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney existe diferencia significativa entre estos dos promedios, puesto que el valor de la probabilidad es menor al nivel de significancia ($p\text{-valor} < .05$). En conclusión, podemos decir que existe diferencia significativa en cuanto al puntaje promedio referido al desempeño del docente novel en su

componente pedagógico entre la preprueba y posprueba, después de participar en el programa de inducción docente.

Podemos apreciar panorámicamente las puntuaciones obtenidas en estas dos pruebas en la siguiente figura.

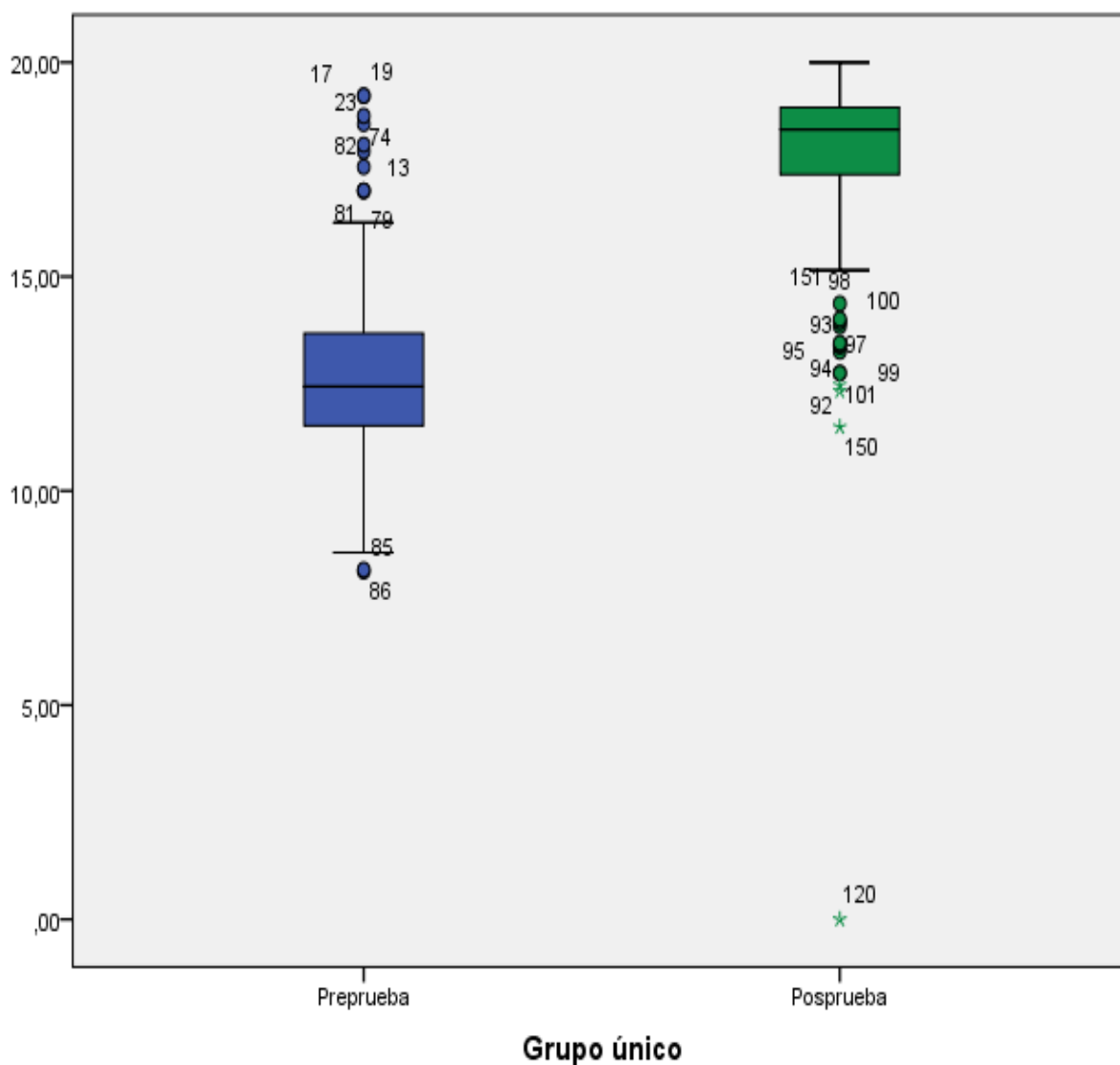


Figura 5. Diagrama de cajas y sesgos de los puntajes respecto al desempeño del docente novel en el componente pedagógico, antes y después de aplicar el programa de inducción docente.

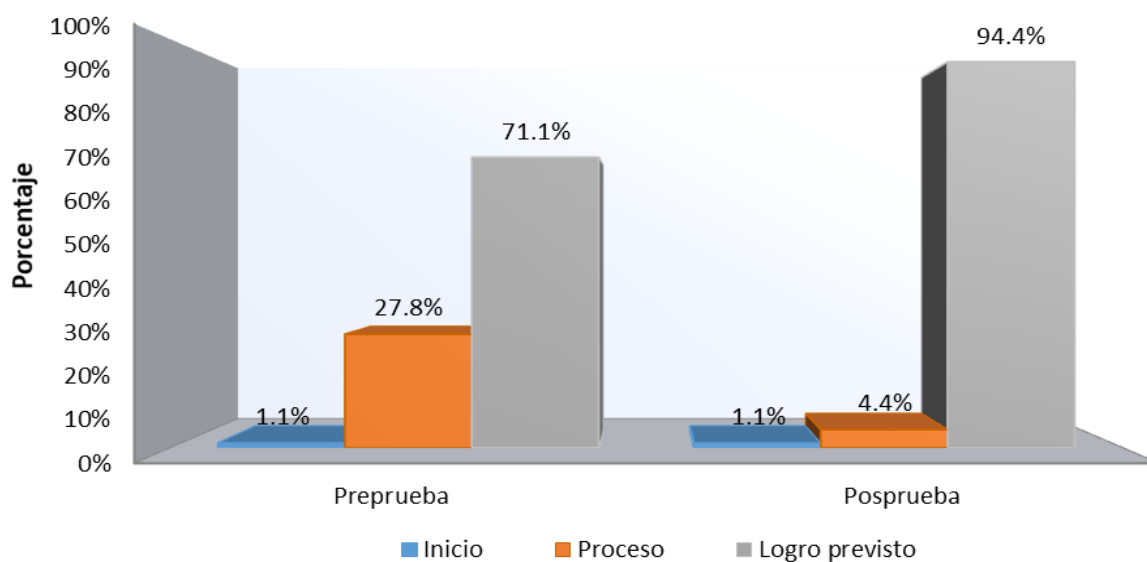
En la Figura 5, se aprecia que en la preprueba el 25% de los docentes noveles obtuvieron puntajes inferiores a 12. Mientras que, en la posprueba el 25% de los docentes participantes alcanzan puntuaciones menores e iguales a 17 puntos, respecto del componente pedagógico.

5.2.4.2 Segundo componente: Cultura escolar.

Tabla 17

Descripción cualitativa de los puntajes de la prueba de desempeño del docente novel en el componente cultura escolar.

	Escala cualitativa						Total	
	Inicio		Proceso		Logro previsto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Antes	1	1.1	25	27.8	64	71.1	90	100
Después	1	1.1	4	4.4	85	94.4	90	100



Niveles de desempeño del docente novel en su componente cultura escolar

Figura 6. Diagrama de barras que muestra el antes y después de la aplicación del programa de inducción docente, respecto al desempeño del docente novel en su componente cultura escolar.

En la Tabla 17 y Figura 6, se observa que en los resultados de la preprueba el 1.1% de los docentes noveles se encuentra en el nivel inicio, y este porcentaje se mantiene en el mismo nivel respecto de la posprueba. Respecto al nivel proceso, se observa una concentración del 27.8% frente al 4.4% en los resultados de la posprueba, lo cual significa una disminución superior al 23% de participantes. Sin embargo, se puede advertir la existencia una diferencia porcentual de 23% en la posprueba, respecto de la preprueba.

Por tanto, ante la prevalencia de los datos en el nivel logro previsto referida a la posprueba, podemos concluir que existe una diferencia porcentual significativa en cuanto al nivel logro previsto en el desempeño del docente novel en cuanto al componente cultura escolar.

Después de aplicar el programa de inducción docente.

Se probará la existencia o no de una diferencia significativa entre el puntaje promedio referida al desempeño del docente novel en cuanto a su componente cultura escolar.

Prueba de hipótesis.

$$H_0: \bar{X}_{O1} = \bar{X}_{O2} \quad H_a: \bar{X}_{O1} \neq \bar{X}_{O2}$$

Tabla 18

Estadística descriptiva e inferencial del puntaje desempeño del docente novel en el componente cultura escolar, antes y después de aplicar el programa de inducción docente.

Prueba	Promedio	Desviación estándar	Prueba U de Mann-Whitney	Sig, asintótica (bilateral)
Preprueba	17.092	2.704	272.500	0.000
Posprueba	18.044	2.432		

En la Tabla 18, se presentan los puntajes referidos al desempeño del docente novel en cuanto al componente cultura escolar después de participar en el programa de inducción docente ejecutada por el MINEDU a través de entidades formadoras, donde se aprecia que el puntaje promedio es de 17.092 y 18.044 respecto a la preprueba y posprueba respectivamente, y según la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney existe diferencia significativa entre estos dos promedios, puesto que el valor de la probabilidad es menor al nivel de significancia ($p\text{-valor} < .05$). En conclusión, podemos decir que existe diferencia significativa en cuanto al puntaje promedio referido al desempeño del docente novel en su componente cultura escolar entre la preprueba y posprueba, después de participar en el programa de inducción docente.

Podemos apreciar panorámicamente las puntuaciones obtenidas en estas dos pruebas en la siguiente figura.

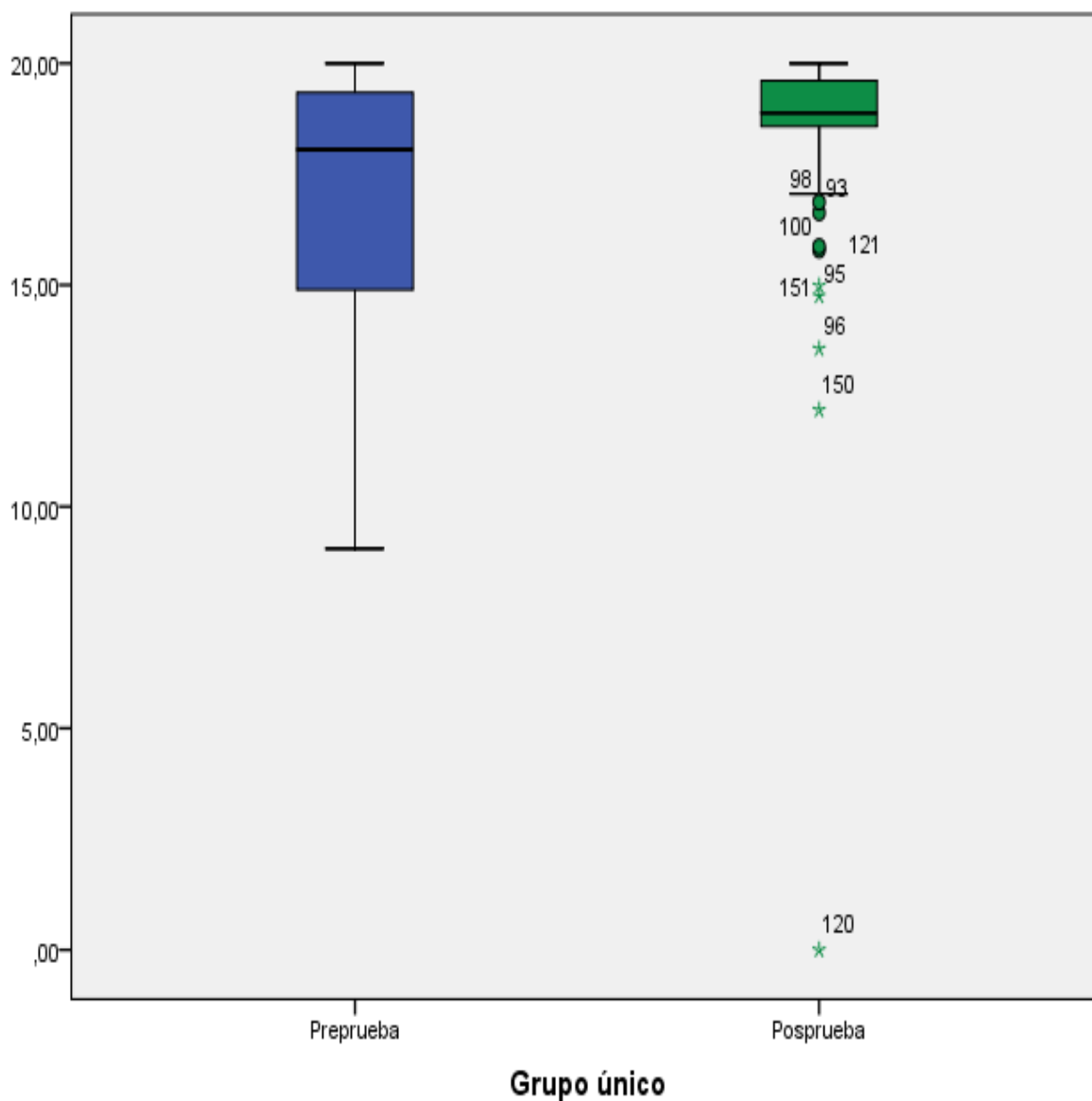


Figura 7. Diagrama de cajas y sesgos de los puntajes respecto al desempeño del docente novel en el componente cultura escolar, antes y después de aplicar el programa de inducción docente.

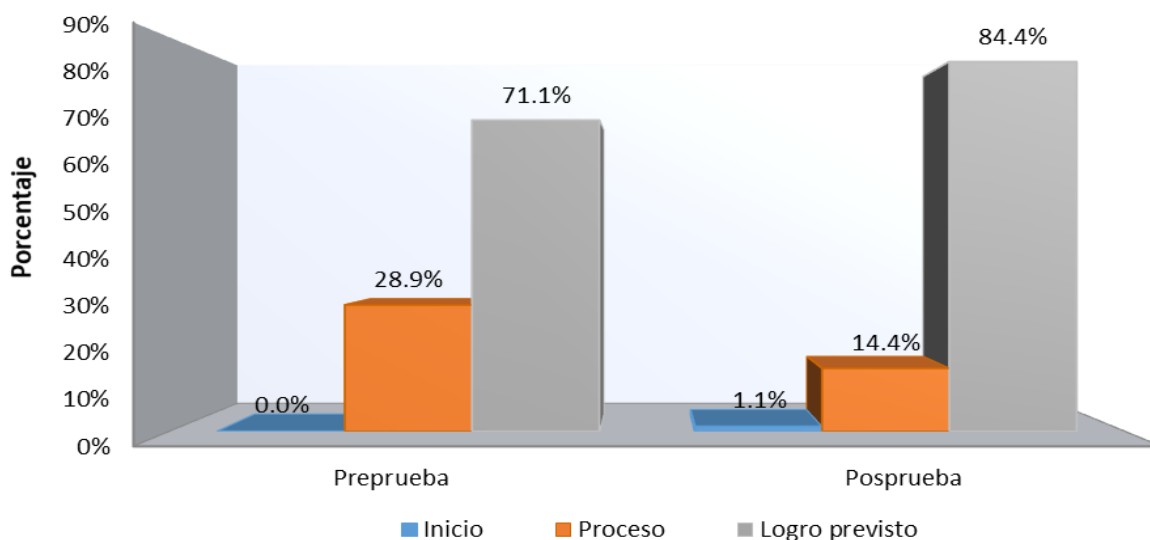
En la Figura 7, se aprecia que en la preprueba el 25% de los docentes noveles obtuvieron puntajes inferiores a 12. Mientras que, en la posprueba el 25% de los docentes participantes alcanzan puntuaciones menores e iguales a 17 puntos, respecto del componente cultura escolar.

5.2.4.3 Segundo componente: Identidad y valores.

Tabla 19

Descripción cualitativa de los puntajes de la prueba de desempeño del docente novel en el componente identidad y valores.

	Escala cualitativa						Total	
	Inicio		Proceso		Logro previsto		f	%
	f	%	f	%	f	%		
Antes	0	0.0	26	28.9	64	71.1	90	100
Después	1	1.1	13	14.4	76	84.4	90	100



Niveles de desempeño del docente novel en su componente identidad y valores

Figura 8. Diagrama de barras que muestra el antes y después de la aplicación del programa de inducción docente, respecto al desempeño del docente novel en su componente identidad y valores.

En la Tabla 19 y Figura 8, se observa que, en los resultados de la preprueba, ninguno de los docentes noveles se encuentra en el nivel inicio, mientras que el 1.1% de los participantes de la posprueba se ubican en el nivel inicio. Respecto al nivel proceso, se observa una concentración del 28.9% frente al 14.4% en los resultados de la posprueba, lo cual significa una disminución superior al 14% de participantes. Sin embargo, se puede advertir la existencia una diferencia porcentual de 13% en la posprueba, respecto de la preprueba.

Por tanto, ante la prevalencia de los datos en el nivel logro previsto referida a la posprueba, podemos concluir que existe una diferencia porcentual significativa en cuanto al nivel logro previsto en el desempeño del docente novel en cuanto al componente identidad y valores.

Después de aplicar el programa de inducción docente.

Se probará la existencia o no de una diferencia significativa entre el puntaje promedio referida al desempeño del docente novel en cuanto a su componente cultura escolar.

Prueba de hipótesis.

$$H_0: \bar{X}_{O1} = \bar{X}_{O2} \quad H_a: \bar{X}_{O1} \neq \bar{X}_{O2}$$

Tabla 20

Estadística descriptiva e inferencial del puntaje desempeño del docente novel en el componente identidad y valores, antes y después de aplicar el programa de inducción docente.

Prueba	Promedio	Desviación estándar	Prueba U de Mann-Whitney	Sig, asintótica (bilateral)
Preprueba	16.621	2.478	284.500	0.000
Posprueba	17.672	2.816		

En la Tabla 20, se presenta los puntajes referidos al desempeño del docente novel en cuanto al componente identidad y valores después de participar en el programa de inducción docente ejecutada por el Minedu a través de entidades formadoras, donde se aprecia que el puntaje promedio es de 16.621 y 17.672 respecto a la preprueba y posprueba respectivamente, y según la prueba no paramétrica U de Mann-Whitney existe diferencia significativa entre estos dos promedios, puesto que el valor de la probabilidad es menor al nivel de significancia (p-valor < .05). En conclusión, podemos decir que existe diferencia significativa en cuanto al puntaje promedio referido al desempeño del docente novel en su

componente identidad y valores entre la preprueba y posprueba, después de participar en el programa de inducción docente.

Podemos apreciar panorámicamente las puntuaciones obtenidas en estas dos pruebas en la siguiente figura.

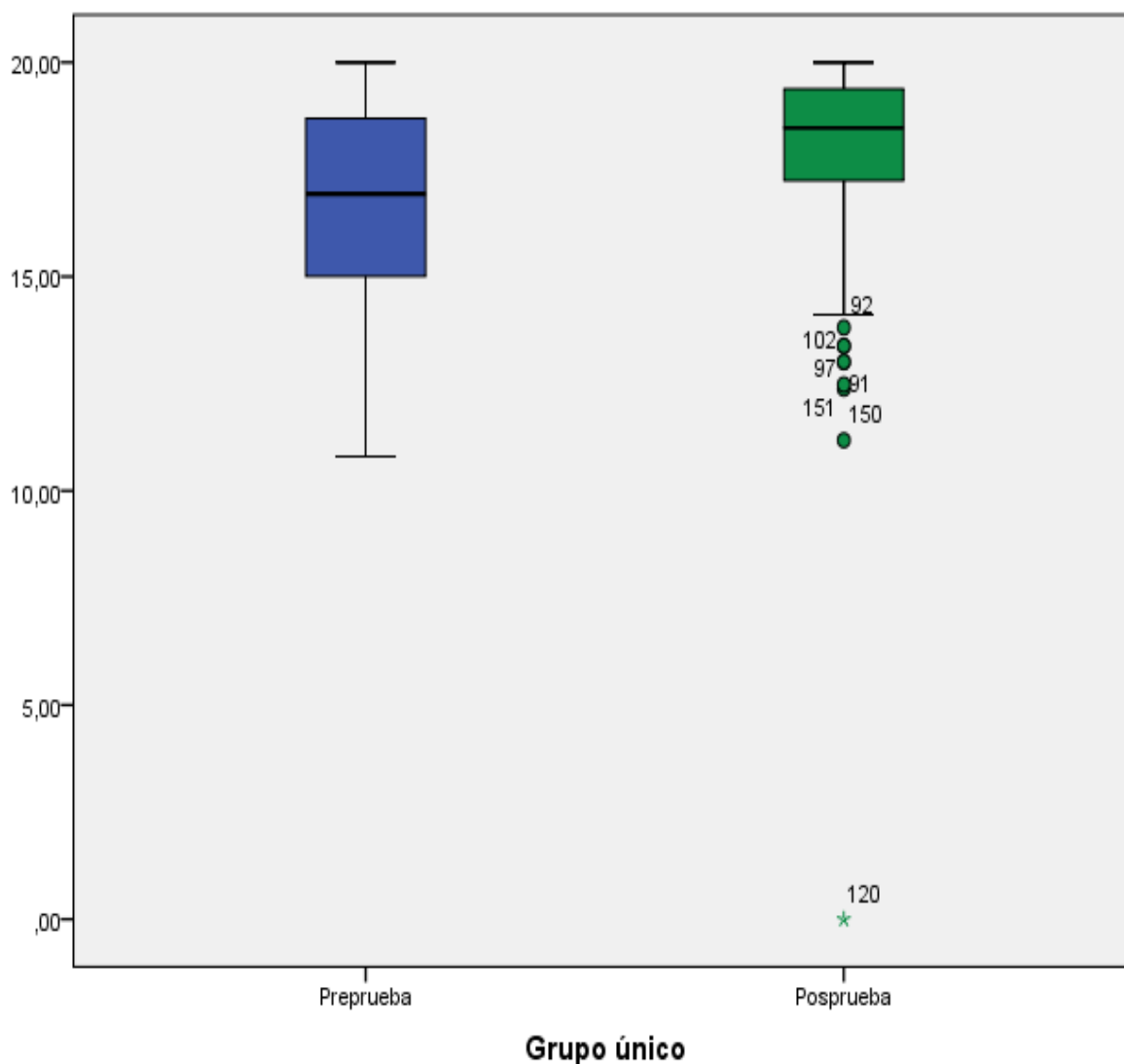


Figura 9. Diagrama de cajas y sesgos de los puntajes respecto al desempeño del docente novel en el componente identidad y valores, antes y después de aplicar el programa de inducción docente.

En la Figura 9, se aprecia que en la preprueba el 25% de los docentes noveles obtuvieron puntajes inferiores a 16. Mientras que, en la posprueba el 25% de los docentes participantes alcanzan puntuaciones menores e iguales a 17 puntos, respecto del componente identidad y valores.

5.3 Discusión de los Resultados

En relación con los estudios antecedentes, en los resultados de la presente investigación referidos a los análisis psicométricos a los que fue sometido el instrumento denominado observación del desempeño del docente novel se puede concluir que es un instrumento válido y confiable, porque sus ítems obtuvieron coeficientes Alfa de Cronbach con valores que oscilan entre 0,60 y 0,99, obteniendo además un alfa de Cronbach total para toda la prueba de 0,951, demostrando su confiabilidad. En cuanto a la validez, el resultado del análisis factorial exploratorio indica que la prueba está conformada por un solo factor que explica el 69,92% de la varianza total. Alcanza además un valor de 0,71 en la medida de adecuación del muestreo de Kaiser-Meyer-Olkin, el mismo que puede considerarse como adecuado.

En lo que respecta a la hipótesis general de investigación “La aplicación del programa de inducción docente mejora significativamente el desempeño de los docentes noveles de las regiones Lima Provincias y Ancash en el año 2016”, los resultados y que se expresan en las tablas N° 13 y figura 2 nos indican que existe diferencia significativa en cuanto al puntaje promedio referido al desempeño del docente novel entre la preprueba y posprueba después de participar en el programa de inducción docente, por lo que podemos afirmar que la citada hipótesis ha sido corroborada lo cual se encuentra en concordancia con las propuestas teóricas expuestas en nuestro marco teórico.

Nuestros resultados concuerdan con Mairena (2015) cuando afirmó que los docentes noveles necesitan programas de acompañamiento que les ayuden a fortalecer la práctica educativa en función de las debilidades encontradas y potencialización de fortalezas, precisamente el programa de inducción docente del año 2016 entre sus estrategias aplicó la reflexión de la práctica pedagógica la cual se realizaba entre el mentor y el novel luego de

la observación de una sesión de clase con la finalidad de que el novel encuentre sus debilidades, se comprometa y trabaje en función a superarlas guiada por el mentor.

Los resultados de la presente investigación concuerdan con las conclusiones de las tesis realizadas por Calvo (2014) y Pacheco (2016) en el sentido que los programas de acompañamiento pedagógico, mejoran el desempeño laboral de los docentes y por ende la calidad de la educación. El programa de inducción docente es también un programa de acompañamiento, con la diferencia que está dirigido a los docentes nuevos, los cuales tendrán necesidades de acompañamiento específicas para una inserción exitosa en sus I.EE. Así mismo hay concordancia con las conclusiones de Martínez (2015) cuando mencionó que el programa de inducción es el punto de partida para el logro de los objetivos institucionales y para consolidar la dimensión institucional y la identidad de los docentes, por ello los docentes noveles del año 2016, que lograron su nombramiento luego de pasar por rigurosas evaluaciones, contribuirán a mejorar la calidad educativa siempre en cuando desde el inicio se les oriente a mantener un nivel de desempeño laboral destacado a través de programas de acompañamiento y monitoreo continuos que estén bien conducidos y estructurados.

Los resultados obtenidos en la presente tesis discrepan con Erazo (2013) y Girón (2014) porque los mencionados autores encontraron que el acompañamiento pedagógico incidía negativamente en el desempeño profesional y que no cubría las expectativas de los docentes, lo cual dista en gran medida del programa de inducción docente del año 2016 el cual fue exitoso y satisfactorio para los actores involucrados; entre las razones del fracaso de los programas de acompañamiento, se encuentra la mala selección del acompañante pedagógico o docente mentor, el cual es el encargado de interactuar en base a su experiencia y calidad profesional con los docentes mentorizados.

En relación con los estadísticos, la aplicación del programa de inducción docente mejoró significativamente ($\bar{X}_{pre}=15.51$ y $\bar{X}_{pos}=17.91$, p-valor < .05) el desempeño de los docentes noveles de las regiones Lima Provincias y Ancash, en el año 2016.

En el componente pedagógico la aplicación del programa de inducción docente mejoró significativamente ($\bar{X}_{pre}=12.81$ y $\bar{X}_{pos}=17.50$, p-valor < .05) el desempeño de los docentes noveles de las regiones Lima Provincias y Ancash, en el año 2016.

En el componente cultura escolar la aplicación del programa de inducción docente mejoró significativamente ($\bar{X}_{pre}=17.09$ y $\bar{X}_{pos}=18.55$, p-valor < .05) el desempeño de los docentes noveles de las regiones Lima Provincias y Ancash, en el año 2016.

En el componente identidad y valores la aplicación del programa de inducción docente mejoró significativamente ($\bar{X}_{pre}=16.62$ y $\bar{X}_{pos}=17.67$, p-valor < .05) el desempeño de los docentes noveles de las regiones Lima Provincias y Ancash, en el año 2016.

Conclusiones

- 1** La aplicación del programa de inducción docente mejoró significativamente, el desempeño de los docentes noveles de las regiones Lima Provincias y Ancash en el año 2016.
- 2** La aplicación del programa de inducción docente mejoró significativamente, el desempeño de los docentes noveles de las regiones Lima Provincias y Ancash en el año 2016; según el componente pedagógico.
- 3** La aplicación del programa de inducción docente mejoró significativamente, el desempeño de los docentes noveles de las regiones Lima Provincias y Ancash en el año 2016; según el componente cultura escolar.
- 4** La aplicación del programa de inducción docente mejoró significativamente, el desempeño de los docentes noveles de las regiones Lima Provincias y Ancash en el año 2016; según el componente identidad y valores.

Recomendaciones

- 1 Se recomienda, que los programas de inducción docentes, empiecen al inicio del año escolar, ya que los docentes noveles al comenzar esta etapa necesiten la guía, orientación y acompañamiento para enfrentar exitosamente una situación nueva.
- 2 Se recomienda, al MINEDU pueda realizar cursos de capacitación para docentes que deseen ser mentores y cumplan con los requisitos establecidos en la normatividad vigente, de esta forma se contará con mentores con conocimiento y experiencia que pueden garantizar el logro de los objetivos del programa de inducción.
- 3 Se recomienda, a los mentores no sean especialistas de UGEL, sino mentores exclusivos, con experiencia y capacitación, ya que las labores propias de los especialistas de UGEL no les permiten dedicarse a tiempo completo al desarrollo de la mentoría.
- 4 Se recomienda, a los programas de inducción presenten mayor difusión dentro de II.EE. para que sean apreciadas y valoradas. La difusión puede abarcar la presentación del plan de desarrollo profesional del docente novel a toda la comunidad educativa.
- 5 Se recomienda, a los docentes que laboran en II.EE. unidocentes o intercultural bilingüe, sean incorporados a los programas de inducción con mayor número de sesiones de mentoría, ya que dichos noveles tienen que afrontar mayor número de dificultades
- 6 Se recomienda, promover la realización de más investigaciones relacionadas al programa de inducción docente, ya que en el sistema educativo peruano aun es incipiente se recomienda que los diseños sean cualitativos para que se puedan ampliar y profundizar y tener más evidencias empíricas que nos permitan un mayor conocimiento sobre programas de inducción docente y la mejora continua.

Referencias

- APA - Asociación de Psicólogos Americanos. (2010). *Manual de publicaciones de la American Psychological Association* (6ª Ed.). México: Manual Moderno.
- Avalos, C. (2013). *Diseño de un programa de inducción y formación continua de docentes en el instituto comercial Padre Alberto Hurtado y Liceo Técnico Clotario Blest Riffo* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.uahurtado.cl/handle/11242/5411>
- Buendía, L. (1994). *Técnicas e instrumentos de recogida de datos*. España: Alfar.
- Buendía, L.; Colás, P. & Hernández, F. (1997). *Métodos de investigación en Psicopedagogía*. España: McGraw-Hill.
- Calvo, C. (2014). *Supervisión pedagógica y desempeño profesional docente en la Institución Educativa Emblemática "Toribio Rodríguez de Mendoza" – San Nicolás, 2014* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/2982>
- Carrasco, S. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: San Marcos.
- Castillo, P. (2016). *Resultados del PELA, en el logro de aprendizaje de los estudiantes del 2º grado de educación primaria en las áreas: comunicación y matemática en las I.E.P. de la UGEL Otuzco región La Libertad* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/4575>
- Erazo, O. (2013). *Incidencia de la supervisión educativa y acompañamiento pedagógico en el desempeño profesional de los docentes que laboran en la escuela normal mixta Matilde Córdova de Suazo de la ciudad de Trujillo, departamento de Colon* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://www.cervantesvirtual.com/nd/ark:/59851/bmc612w8>

- Fiallo, J.; Cerezal, J. & Huaranga, O. (2004). *Los métodos Científicos en las Investigaciones Pedagógicas*. Perú: San Marcos.
- Galeano, M. (2004). *Diseño de Proyectos en la investigación cualitativa*. Colombia: Universidad EAFIT.
- Girón, R. (2014). *Acompañamiento pedagógico del supervisor educativo, en el desempeño docente* (Tesis de pregrado). Recuperado de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/08/Giron-Rocio.pdf>
- Gómez, M. (2006). *Introducción a la Metodología de la Investigación Científica*. Argentina: Brujas.
- Hernández, R.; Fernández, C. & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6ª Ed.). México: McGraw Hill Interamericana.
- Hurtado, J. (1998). *Metodología de la investigación holística*. Venezuela: Fundación SYPAL.
- Mairena, E. (2015). *Acompañamiento pedagógico y desempeño de los docentes noveles en los departamentos de física y tecnología educativa de la facultad de educación e idiomas* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://repositorio.unan.edu.ni/1434/1/4428.pdf>
- Martínez, J. (2015). *Análisis y propuesta de integración de la información institucional al programa de inducción docente en la PUCP* (Tesis de maestría). Recuperado de <http://hdl.handle.net/20.500.12404/7946>
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la investigación científica*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Ministerio de educación, MINEDU (2014). *Marco del buen desempeño docente*. Lima: Ministerio de educación. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Ministerio de educación, MINEDU (2016). *Guía del programa de inducción docente*.

Lima: Ministerio de educación.

Pacheco, A. (2016). *El acompañamiento pedagógico de los directores y el desempeño laboral de los docentes de las instituciones educativas de educación primaria del distrito de José Luis Bustamante y Rivero. Arequipa, 2016* (Tesis de maestría).

Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/2467>

Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. (1ª Ed.). Caracas: Panapo.

Vélaz, C. (2009). Competencias del profesor-mentor para el acompañamiento al profesorado principiante. *Revista de currículum y formación del profesorado*,

Vol.13, Nº 1. Recuperado de <https://www.ugr.es/~recfpro/rev131ART14.pdf>

Apéndice A

Matriz de Consistencia

Título: Efectos del programa de inducción docente, en el desempeño de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash, 2016.

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	
PG: ¿Qué efectos tiene la aplicación del programa de inducción docente, en el desempeño de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016?	OG: Establecer los efectos de la aplicación del programa de inducción docente, en el desempeño de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016.	Ha: La aplicación del programa de inducción docente mejora significativamente, el desempeño de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016.	Variable Independiente Aplicación del programa de Inducción docente. Dimensiones: D1: Fase de inicio. D2: Fase de ejecución. D3: Fase de cierre.
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	
PE1: ¿Qué efectos tiene la aplicación del programa de inducción docente, en el componente pedagógico de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016?	OE1: Establecer los efectos de la aplicación del programa de inducción docente, en el componente pedagógico de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016.	HE1: La aplicación del programa de inducción docente mejora significativamente, el componente pedagógico de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016.	Variable Dependiente Desempeño del docente novel. Dimensiones: D1: Componente pedagógico. D2: Componente cultura escolar. D3: Componente identidad y valores.
PE2: ¿Qué efectos tiene la aplicación del programa de inducción docente, en el componente cultura escolar de los docentes noveles en las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016?	OE2: Establecer los efectos de la aplicación del programa de inducción docente, en el componente cultura escolar de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016.	HE2: La aplicación del programa de inducción docente mejora significativamente, el componente cultura escolar de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016.	
PE3: ¿Qué efectos tiene la aplicación del programa de inducción docente, en el componente identidad y valores de los docentes noveles, en las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016?	OE3: Establecer los efectos de la aplicación del programa de inducción docente, en el componente identidad y valores de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016.	HE3: La aplicación del programa de inducción docente mejora significativamente, el componente identidad y valores de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash en el año 2016.	

Método y Diseño	Población y Muestra	Técnicas e Instrumentos	Estadística
<p>Enfoque de la investigación</p> <p>Se usó el enfoque cuantitativo, de tal manera que se orientó a medir o evaluar mediante la aplicación de recursos estadísticos descriptivos e inferenciales los efectos derivados de la aplicación del programa de inducción docente a la población de estudio, a partir de ello se efectuaron los análisis e interpretaciones teóricas correspondientes.</p> <p>Tipo de investigación</p> <p>Fue de tipo aplicada porque los conocimientos obtenidos tienen el propósito de lograr la inserción exitosa de los docentes noveles en las instituciones educativas.</p> <p>Diseño de investigación</p> <p>Fue el pre-experimental, porque se aplicó a un grupo una preprueba previa al estímulo, luego se aplicó el estímulo y se midió nuevamente con la posprueba. (no hay grupo de control).</p>	<p>Población</p> <p>Fueron 90 docentes noveles nombrados en el año 2016 en las Instituciones Educativas del estado, de las regiones de Lima Provincias y Ancash.</p> <p>Criterios de inclusión</p> <p>Docente nombrado en el año 2016, sin experiencia laboral.</p> <p>Docente nombrado en el año 2016, con menos de dos años de experiencia laboral.</p> <p>Docente novel perteneciente a la región Lima Provincias y Ancash.</p> <p>Criterios de exclusión</p> <p>Docente novel con licencia con o sin goce de haber, durante la ejecución del programa de inducción docente.</p> <p>Docente novel nombrados en II.EE. con estrategia, es decir unidocente o de jornada escolar completa (JEC).</p> <p>Muestra</p> <p>Se tomó toda la población como muestra debido a que es muy pequeña, es decir tiene 90 elementos, a la cual se le llama muestra censal.</p>	<p>Técnica</p> <p>Fue la observación, nos permitió recoger los datos de manera sistemática, captarlos, recopilarlos y registrarlos utilizando nuestros sentidos y con la ayuda de instrumentos.</p> <p>Instrumento</p> <p>Se uso la ficha de observación diagnóstica del desempeño del docente novel, el cual tiene un escalamiento tipo Likert de 4 categorías (Nunca, Algunas veces, Casi siempre, Siempre) con la puntuación correlativa de 1, 2, 3 y 4 puntos respectivamente. Consta de 33 indicadores.</p> <p>Validez y la confiabilidad</p> <p>Para efectos de este estudio se realizó las pruebas de validación usando el juicio de expertos y para la confiabilidad se usó el Alfa de Crombach.</p>	<p>Tratamiento estadístico</p> <p>Se probó la normalidad de la variable dependiente, encontrándose que los puntajes de desempeño del docente novel tuvieron una distribución no normal, por lo que se optó por la prueba no paramétrica U de Mann Whitney.</p> <p>Criterios de análisis e interpretación de datos</p> <p>Se utilizarán las tablas de resumen donde se presentan las medias y desviación estándar, de esta misma tabla de resumen se presentan las estadísticas que sirven para probar las diferencias de medianas entre la preprueba y la posprueba, mediante la prueba no paramétrica U de Mann Whitney, estas diferencias se realizan antes y después de aplicar el programa de Inducción docente, en cada una de las dimensiones. Todo este análisis se realizó con el software estadístico SPSS versión 25.0 y se trabajó con un nivel de significancia del 5%.</p>

Apéndice B

Ficha de Observación del Desempeño del Docente Novel

El presente instrumento tiene como finalidad contribuir con el análisis de la praxis evidenciada por el docente novel que asistes, a fin de que puedas identificar sus fortalezas y debilidades, según las competencias y desempeños sugeridos en el Marco del Buen Desempeño Docente.

I. Datos generales:

Nombre:

Especialidad:

Nivel:

Ciclo:

IE actual:

Grado(s):

Fecha:

II. Aspectos observados en la práctica docente, según componentes del programa:

Marque con equis (X) en la escala que consideras se encuentra el docente novel a tu cargo. Recuerde considerar la siguiente escala.

① = Nunca | ② = Algunas Veces | ③ = Casi Siempre | ④ = Siempre

D	Ítems	Escala
Componente pedagógico	1 Los propósitos de la sesión orientan correctamente las actividades planificadas.	① ② ③ ④
	2 Comunica a sus estudiantes cuál es el propósito de la sesión y los contenidos a desarrollar.	① ② ③ ④
	3 Señala los beneficios que la sesión de aprendizaje aportará a sus estudiantes en la construcción de sus saberes.	① ② ③ ④
	4 Las actividades consideran estrategias y recursos de acuerdo a las características y contexto de sus estudiantes.	① ② ③ ④
	5 Las estrategias empleadas permiten la participación activa de sus estudiantes.	① ② ③ ④
	6 Utiliza materiales y recursos coherentes con el propósito de la sesión.	① ② ③ ④
	7 Emplea estrategias variadas para recuperar los saberes previos de sus estudiantes.	① ② ③ ④
	8 Plantea a sus estudiantes una actividad o tarea que les genere “conflicto cognitivo”.	① ② ③ ④
	9 Muestra preocupación por conocer si los estudiantes se involucran con las actividades de la sesión.	① ② ③ ④
	10 Realiza actividades de evaluación en el aula para conocer los avances o dificultades de sus estudiantes.	① ② ③ ④
	11 Emplea acciones y mecanismos variados para retroalimentar a sus estudiantes.	① ② ③ ④
	12 Cambia el curso de la planificación del día, según las necesidades detectadas en sus estudiantes.	① ② ③ ④

Componente cultura escolar	13 Expresa sus ideas y opiniones con seguridad.	(1) (2) (3) (4)
	14 Acata las disposiciones establecidas por la dirección del plantel.	(1) (2) (3) (4)
	15 Participa en las reuniones institucionales convocadas por la dirección.	(1) (2) (3) (4)
	16 Se comunica con los docentes de manera respetuosa y empática.	(1) (2) (3) (4)
	17 Participa en proyectos o experiencias pedagógicas con sus pares.	(1) (2) (3) (4)
	18 Se integra y aporta a los equipos de trabajo de la IE.	(1) (2) (3) (4)
	19 Se muestra empático ante un problema o necesidad evidenciada por sus estudiantes.	(1) (2) (3) (4)
	20 Se muestra asertivo y firme ante una situación conflictiva.	(1) (2) (3) (4)
	21 Motiva a sus estudiantes a expresar sus ideas y opiniones.	(1) (2) (3) (4)
	22 Es amable y respetuoso con los padres de familia.	(1) (2) (3) (4)
	23 Practica la escucha activa al atender un problema escolar o familiar.	(1) (2) (3) (4)
	24 Brinda recomendaciones claras y concisas en situaciones que así lo requieran.	(1) (2) (3) (4)
Componente identidad y valores	25 Actúa con ética profesional, en concordancia con los valores institucionales.	(1) (2) (3) (4)
	26 Comparte las reflexiones que realiza sobre su rol docente.	(1) (2) (3) (4)
	27 Se compromete con otras tareas de la IE que no son necesariamente parte de su carga lectiva.	(1) (2) (3) (4)
	28 Acata las normas expresadas en el Proyecto Institucional y el reglamento interno de la IE.	(1) (2) (3) (4)
	29 Asume las consecuencias de sus decisiones y acciones pedagógicas.	(1) (2) (3) (4)
	30 Practica la puntualidad durante su ejercicio docente.	(1) (2) (3) (4)
	31 Mantiene una apariencia física saludable y ordenada.	(1) (2) (3) (4)
	32 Practica hábitos saludables (alimentación sana, deportes, etc.).	(1) (2) (3) (4)
	33 Mantiene sus espacios ordenados y limpios (aula, casillero, oficina, etc.).	(1) (2) (3) (4)

Tomado de MINEDU (2016). *Guía del Programa de Inducción Docente*. Lima, Perú.

Apéndice C

Ficha Técnica de la Variable Desempeño del Docente Novel

Nombre	: Ficha de observación del desempeño del docente novel.
Objetivo	: Determinar el nivel de desempeño del docente novel.
Autor	: Ministerio de Educación (MINEDU).
Procedencia	: Lima - Perú.
Administración	: Individual.
Aplicación	: A los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash.
Duración	: 6 a 7 horas pedagógicas.
Técnica	: Observación.
Validez	: Por contenido a través del juicio de expertos.
Confiabilidad	: Alpha de Cronbach. (0.951).
Dimensiones	: D1: Componente pedagógico. (12 Ítems). D2: Componente cultura escolar. (12 Ítems). D3: Componente identidad y valores. (9 Ítems).
Descripción	: Se usó la escala de Likert en 4 niveles: (1) Nunca. (2) Algunas Veces. (3) Casi Siempre. (4) Siempre.
Nivel	: Inicio, Proceso, Logro Previsto.

Apéndice D

Ficha de Validación del Instrumento



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle

Informe sobre juicio de experto del instrumento de medición

I. Datos generales:

Apellido y nombre del experto: Dr. Guido Roberto Villareal Anticona

Institución donde labora: Universidad Nacional de Educación

Título de la investigación: **Efectos del programa de inducción docente, en el desempeño de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash, 2016.**

Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de observación del desempeño del docente novel

II. Aspectos de validación:

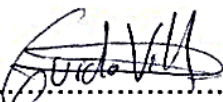
INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE				
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																			X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																			X		
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																			X		
4. ORGANIZACIÓN	Está organizado en forma lógica																			X		
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																			X		
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el clima laboral y el Estilo de Liderazgo																			X		
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos sobre el clima laboral y los Estilos de aprendizaje																			X		
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems																			X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																			X		
10. PERTINENCIA	El cuestionario es aplicable																			X		

III. Opinión de aplicabilidad: Si es aplicable para los propósitos

IV. Promedio de valoración:

90

La Molina, 22 de noviembre del 2017



 Dr. Guido Villareal Anticona
 DNI: 19691748



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle

Informe sobre juicio de experto del instrumento de medición

I. Datos generales:

Apellido y nombre del experto: Dr. Ronal Raúl Palacios Vallejos

Institución donde labora: Universidad Nacional de Educación

Título de la investigación: **Efectos del programa de inducción docente, en el desempeño de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash, 2016.**

Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de observación del desempeño del docente novel

II. Aspectos de validación:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					X	
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																					X	
4. ORGANIZACIÓN	Está organizado en forma lógica																				X		
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																					X	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el clima laboral y el Estilo de Liderazgo																					X	
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos sobre el clima laboral y los Estilos de aprendizaje																					X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e Items																				X		
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																					X	
10. PERTINENCIA	El cuestionario es aplicable																					X	

III. Opinión de aplicabilidad: Si es aplicable para los propósitos

IV. Promedio de valoración:

90

La Molina, 22 de noviembre del 2017

DNI 07765958



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN
Enrique Guzmán y Valle

Informe sobre juicio de experto del instrumento de medición

I. Datos generales:

Apellido y nombre del experto: Dr. Adler Canduelas Sabra
 Institución donde labora: Universidad Nacional de Educación
 Título de la investigación: **Efectos del programa de inducción docente, en el desempeño de los docentes noveles de las regiones de Lima Provincias y Ancash, 2016.**

Nombre del instrumento motivo de evaluación: Ficha de observación del desempeño del docente novel

II. Aspectos de validación:

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE				REGULAR				BUENA				MUY BUENA				EXCELENTE					
		5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100		
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado																				X		
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables																					X	
3. ACTUALIZACIÓN	Está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología																					X	
4. ORGANIZACIÓN	Está organizado en forma lógica																				X		
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos cuantitativos y cualitativos																					X	
6. INTENCIONALIDAD	Es adecuado para valorar el clima laboral y el Estilo de Liderazgo																				X		
7. CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos científicos sobre el clima laboral y los Estilos de aprendizaje																					X	
8. COHERENCIA	Entre las variables, dimensiones, indicadores e ítems																					X	
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación																						X
10. PERTINENCIA	El cuestionario es aplicable																					X	

III. Opinión de aplicabilidad: Si es aplicable para los propósitos

IV. Promedio de valoración:

95

La Molina, 22 de noviembre del 2017

Dr. Adler Canduelas Sabra
DNI 08460454

Apéndice E

Base de Datos de la Aplicación de la Ficha de Observación del Desempeño del Docente Novel

REGIÓN	Docente novel	Preprueba				Posprueba			
		Pedagógico	Cultura escolar	Identidad y valores	Promedio Preprueba	Pedagógico	Cultura escolar	Identidad y valores	Promedio posprueba
Ancash	Novel 1	11.52	13.67	15.21	13.47	14.37	17.63	13.01	15.00
Ancash	Novel 2	10.33	16.33	14.31	13.66	12.47	18.73	13.81	15.00
Ancash	Novel 3	11.35	15.15	13.49	13.33	13.37	16.63	15	15.00
Ancash	Novel 4	12.33	14.36	13.3	13.33	12.33	17.44	15.24	15.00
Ancash	Novel 5	11.42	15.72	13.99	13.71	13.25	14.75	17.01	15.00
Ancash	Novel 6	13.46	14.89	14.44	14.26	13.45	13.56	17.98	15.00
Ancash	Novel 7	13.74	16.52	15.59	15.28	13.95	18.66	12.38	15.00
Ancash	Novel 8	11.35	15.15	13.49	13.33	14.01	16.87	14.11	15.00
Ancash	Novel 9	11.62	16.31	15.01	14.31	12.75	18.88	13.38	15.00
Ancash	Novel 10	13.74	16.52	15.59	15.28	13.84	15.79	15.38	15.00
Ancash	Novel 11	12.36	14.33	13.3	13.33	12.75	18.88	13.38	15.00
Ancash	Novel 12	11.94	18.94	10.94	13.94	13.41	18.58	13	15.00
Ancash	Novel 20	16.26	18.26	17.42	17.31	18.75	19.98	18.64	19.12
Ancash	Novel 21	17.92	19.52	18.81	18.75	18.95	19.88	19.38	19.4
Ancash	Novel 22	9.49	19.08	19.9	16.16	17.81	19.58	18.38	18.59
Ancash	Novel 23	18.56	19.62	19.59	19.26	18.95	19.98	19.68	19.54
Ancash	Novel 24	11.65	19.33	19.98	16.99	18.95	19.58	19.68	19.4
Ancash	Novel 25	11.75	19.45	16.44	15.88	19.25	19.18	19.35	19.26
Ancash	Novel 26	10.72	16.15	16.44	14.44	18.75	18.67	18.98	18.8
Ancash	Novel 27	12.58	16.15	17.65	15.46	18.75	19.61	19.41	19.26
Ancash	Novel 28	12.42	19.86	19.52	17.27	18.78	19.58	19.41	19.26
Ancash	Novel 29	10.11	19.75	15.13	15	19.64	19.47	19.08	19.4
Ancash	Novel 30	12.23	19.95	19.21	17.13	0	0	0	
Ancash	Novel 38	14.99	19.55	19.9	18.15	16.75	19.58	18.38	18.24
Ancash	Novel 39	13.68	18.05	16.32	16.02	18.75	18.42	18.38	18.52
Ancash	Novel 40	11.32	18.95	17.9	16.06	18.75	19.58	18.5	18.94
Ancash	Novel 41	14.81	18.95	18.9	17.55	17.75	18.18	18.22	18.05
Ancash	Novel 42	12.75	18.95	17.9	16.53	17.75	18.36	18.18	18.1
Ancash	Novel 43	11.45	16.57	16.87	14.96	18.68	19.58	19.38	19.21
Ancash	Novel 44	13.56	19.35	18.9	17.22	18.75	19.24	19.38	19.12
Ancash	Novel 45	12.67	13.38	15.9	13.98	16.09	18.18	16	16.76
Ancash	Novel 46	14.65	18.98	18.03	17.22	17.75	18.61	17.41	17.92
Ancash	Novel 47	13.92	18.95	18.37	17.08	17.75	19.58	17.95	18.43
Ancash	Novel 48	12.23	18.45	18.64	16.44	18.58	19.61	18.21	18.8
Ancash	Novel 49	12.42	18.58	16.63	15.88	17.38	18.64	17.24	18.75
Ancash	Novel 50	12.54	18.95	18.37	16.62	17.95	19.58	17.88	18.47

REGIÓN	Docente novel	Preprueba			Posprueba				
		Pedagógico	Cultura escolar	Identidad y valores	Promedio Preprueba	Pedagógico	Cultura escolar	Identidad y valores	Promedio posprueba
Ancash	Novel 51	12.21	14.26	13.53	13.33	18.95	18.88	18.85	18.89
Ancash	Novel 52	12.77	19.75	16.93	16.48	18.12	19.58	19.38	19.03
Ancash	Novel 53	8.56	18.02	13.41	13.33	17.95	19.79	17.68	18.47
Ancash	Novel 54	12.79	17.95	17.6	16.11	18.54	19.58	19.38	19.17
Ancash	Novel 55	13.84	18.95	17.63	16.81	18.61	19.51	19.38	19.17
Ancash	Novel 56	12.36	18.95	18.69	16.67	18.75	18.98	18.53	18.75
Ancash	Novel 57	12.38	19.42	18.9	16.9	18.75	19.01	19.34	19.03
Ancash	Novel 58	12.39	13.28	14.33	13.33	17.71	18.52	18.35	18.19
Ancash	Novel 59	12.32	18.95	18.58	16.62	18.71	19.51	19.28	19.17
Lima Provincias	Novel 13	17.01	20	17.01	18.01	19.63	19.78	18.78	19.40
Lima Provincias	Novel 14	12.51	17.44	16.59	15.51	19.75	19.61	19.38	19.58
Lima Provincias	Novel 15	18.08	18.06	18.04	18.06	19.95	18.8	19.58	19.44
Lima Provincias	Novel 16	14.11	17.02	15.83	15.65	18.13	19.58	19.38	19.03
Lima Provincias	Novel 17	19.22	19.64	19.88	19.58	20	20	20	20
Lima Provincias	Novel 18	15.84	19.74	16.93	17.5	19.99	18.87	19.87	19.58
Lima Provincias	Novel 19	19.22	19.34	19.22	19.26	18.75	19.84	19.44	19.35
Lima Provincias	Novel 31	10.67	16.57	11.63	12.96	15.84	15.87	15.67	15.79
Lima Provincias	Novel 32	12.64	14.97	15.31	14.31	16.23	17.28	16.08	16.53
Lima Provincias	Novel 33	14.56	12.21	11.56	12.78	17.69	18.58	16.38	17.55
Lima Provincias	Novel 34	12.67	13.05	14.01	13.24	16.09	17.06	16.03	16.39
Lima Provincias	Novel 35	11.87	13.05	12.45	12.46	17.75	18.58	16.32	17.55
Lima Provincias	Novel 36	12.93	12.05	13.78	12.92	15.15	17.58	16.17	16.3
Lima Provincias	Novel 37	11.34	14.37	13.31	13.01	17.25	18.64	17.44	17.78
Lima Provincias	Novel 60	9.03	9.05	10.8	9.63	11.49	12.18	11.18	11.62
Lima Provincias	Novel 61	10.23	11.66	12.27	11.39	13.95	14.98	12.48	13.8
Lima Provincias	Novel 62	12.76	12.05	13.24	12.68	18.32	18.57	18.68	18.52
Lima Provincias	Novel 63	12.44	14.05	16.02	14.17	18.75	18.71	18.38	18.61
Lima Provincias	Novel 64	12.13	12.75	13.32	12.73	18.75	18.58	18.38	18.57
Lima Provincias	Novel 65	12.45	12.38	12.41	12.41	17.95	19.77	19.38	19.03
Lima Provincias	Novel 66	12.87	12.21	15.97	14.68	17.81	18.61	18.44	18.29
Lima Provincias	Novel 67	12.32	14.05	16.14	14.17	18.85	18.81	18.58	18.75
Lima Provincias	Novel 68	11.52	17.01	16.73	15.09	18.75	18.78	18.58	18.7
Lima Provincias	Novel 69	12.81	13.61	16.21	14.21	17.75	19.68	18.68	18.7
Lima Provincias	Novel 70	12.43	14.38	16.96	14.59	19.15	18.55	19.38	19.03
Lima Provincias	Novel 71	12.68	18.74	18.96	17.79	20	20	20	20
Lima Provincias	Novel 72	12.78	18.65	18.5	17.64	17.75	18.58	17.38	19.81
Lima Provincias	Novel 73	12.45	18.95	16.9	18.33	20	20	20	20
Lima Provincias	Novel 74	18.75	19.95	17.97	18.89	20	20	20	20
Lima Provincias	Novel 75	12.69	13.15	17.21	14.35	20	20	20	20
Lima Provincias	Novel 76	10.34	18.61	15.63	14.86	20	20	20	20
Lima Provincias	Novel 77	12.21	16.95	17.63	15.6	17.75	18.58	17.38	19.58

REGIÓN	Docente novel	Preprueba				Posprueba			
		Pedagógico	Cultura escolar	Identidad y valores	Promedio Preprueba	Pedagógico	Cultura escolar	Identidad y valores	Promedio posprueba
Lima Provincias	Novel 78	13.88	19.95	19.63	17.82	17.75	18.58	17.38	19.54
Lima Provincias	Novel 79	17	19.98	19.96	18.98	20	20	20	20
Lima Provincias	Novel 80	11.6	17.95	16.63	16.71	20	20	20	20
Lima Provincias	Novel 81	17	19.99	19.96	18.98	17.75	18.58	17.38	18.98
Lima Provincias	Novel 82	17.56	19.95	20	19.17	19.75	18.58	15.38	19.86
Lima Provincias	Novel 83	9.63	19.95	17.1	15.56	17.75	18.58	17.38	19.44
Lima Provincias	Novel 84	9.3	17.64	18.91	15.28	17.75	19.58	17.38	18.89
Lima Provincias	Novel 85	8.12	18.95	17.5	14.86	18.98	19.58	19.38	19.31
Lima Provincias	Novel 86	8.16	17.15	17.04	14.12	20	20	20	20
Lima Provincias	Novel 87	10.42	19.99	20	16.8	18.95	19.88	18.71	19.18
Lima Provincias	Novel 88	10.72	18.98	19.9	16.53	19.95	19.67	19.12	19.58
Lima Provincias	Novel 89	12.49	20	20	17.5	20	20	20	20
Lima Provincias	Novel 90	11.8	19.95	19.9	17.22	20	20	20	20

Apéndice F

Programa de Inducción Docente

El programa de inducción docente, se entiende como parte de la formación continua de los docentes que al no tener experiencia requieren de este proceso de acompañamiento para asumir plena responsabilidad sobre cada una de las funciones de la enseñanza en el aula y en todo el ámbito educativo.

Objetivos del Programa de Inducción docente

“Fortalecer las competencias profesionales y personales del profesor que se inicia en la labor docente, así como facilitar su inserción laboral en la institución educativa, promoviendo su compromiso y responsabilidad institucional” (MINEDU, 2006, p.10).

Actividades para el desarrollo de la mentoría.

Las actividades para el desarrollo de la mentoría incluyen las actividades presenciales y actividades de soporte virtual, las cuales se explican a continuación: (MINEDU, 2016).

Autoobservación y observación del desempeño. En el cual el mentor debe registrar el desempeño del novel en el aula y en la institución educativa, usando el cuaderno de registro y la aplicación de la guía de observación del desempeño. Se desarrolla con la finalidad de tener evidencias concretas que puedan servir para realizar la reflexión sobre la práctica.

Reuniones de reflexión sobre la práctica. Consiste en un diálogo concertado entre el mentor y el novel, es un espacio de comunicación e interacción en el cual se trabaja la reflexión en base al modelo deconstrucción–reconstrucción–validación crítica de la práctica. Esta actividad permite el análisis de los aspectos pedagógicos, análisis de situaciones propias de la inserción a la II.EE. El producto final será un plan de mejoramiento y desarrollo profesional (PDP).

Trabajo o clase compartida. La estrategia usada es el modelado, que permite al mentor y al novel de manera conjunta detectar situaciones que se presentan en la clase para realizar el proceso de planificación que incorpore las mejoras, para lo cual se puede utilizar el modelado y la observación de videos de sesiones de clase.

Grupo de interaprendizaje con docentes. Esta estrategia busca realizar reuniones con un grupo de docentes noveles los cuales pueden analizar sus experiencias y compartirlas. Reforzar colectivamente las mejoras a su práctica docente.

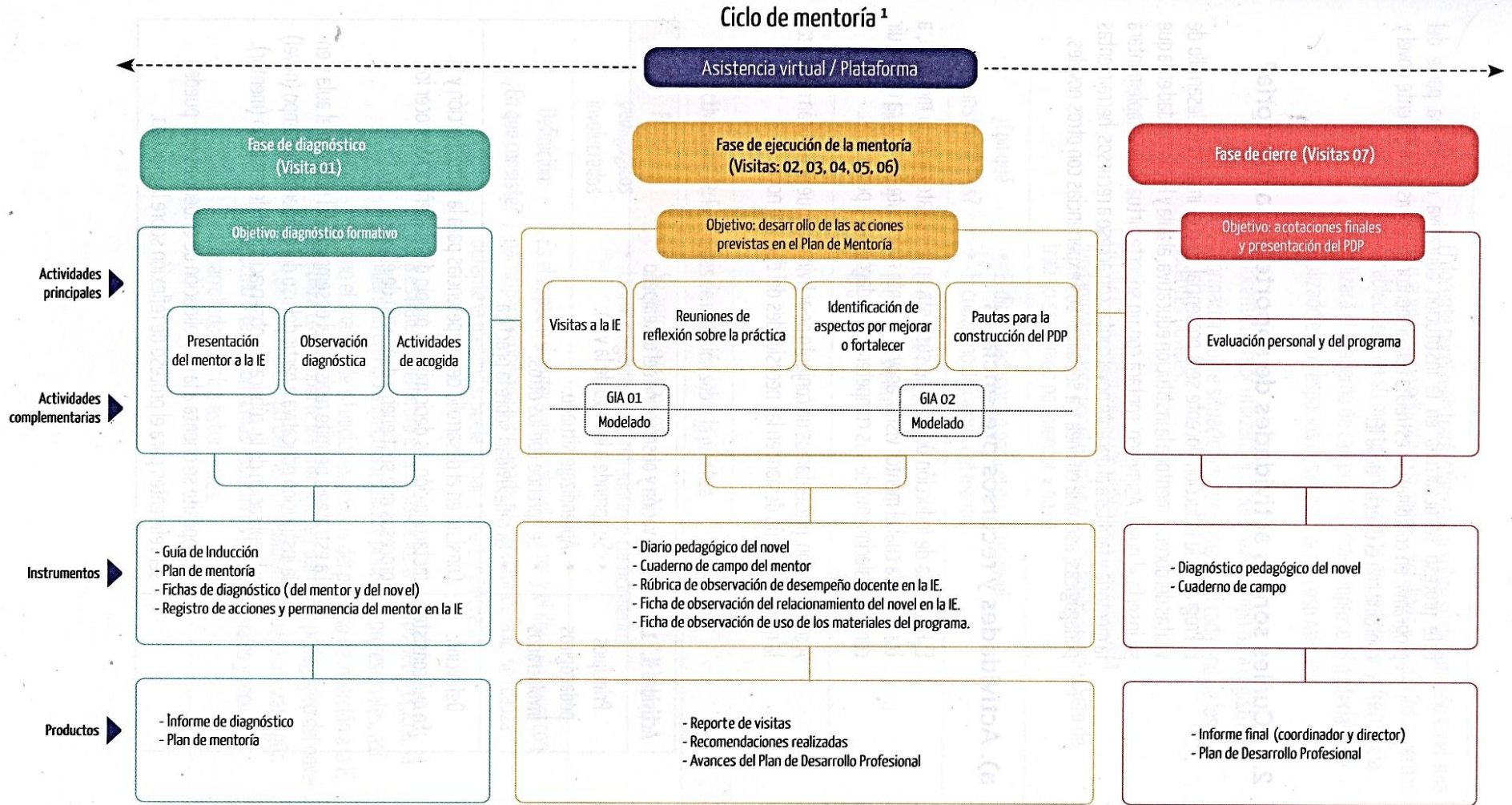
Asistencia académica virtual. Las actividades de asistencia técnica remota serán ofrecidas por un equipo de asesores encargados en la formación de la mentoría. La asistencia será ofrecida en tiempo real y de manera diferida o asincrónica.

Repositorio de documentos y materiales. Mediante el uso de una plataforma virtual los noveles y mentores tendrán acceso a materiales y recursos disponibles las 24 horas.

Consejería en línea. Ofrece información oportuna y de calidad al novel sobre aspectos vinculados a la didáctica y conocimientos del área, orientaciones y asesoría. Se puede usar la plataforma virtual o correo electrónico.

Orientación para la construcción de un Plan de desarrollo profesional del docente novel. El cual es una herramienta el cual se plasmará un diagnóstico del novel, la misión y visión, así como las actividades que desarrollará en los siguientes dos años para lograr su crecimiento profesional.

A continuación, presentamos un esquema que contiene panorámicamente las tres fases del programa: fase de inicio, fase de ejecución y fase final, con las actividades e instrumentos que corresponden a cada fase los cuales fueron usados por el docente mentor y novel, también se presenta la ruta metodológica del plan de desarrollo profesional.



¹ La visita mínima durante el ciclo de la mentoría es de una por mes. Si el gestor considera pertinente podrá incorporar más visitas a su cronograma de atención.

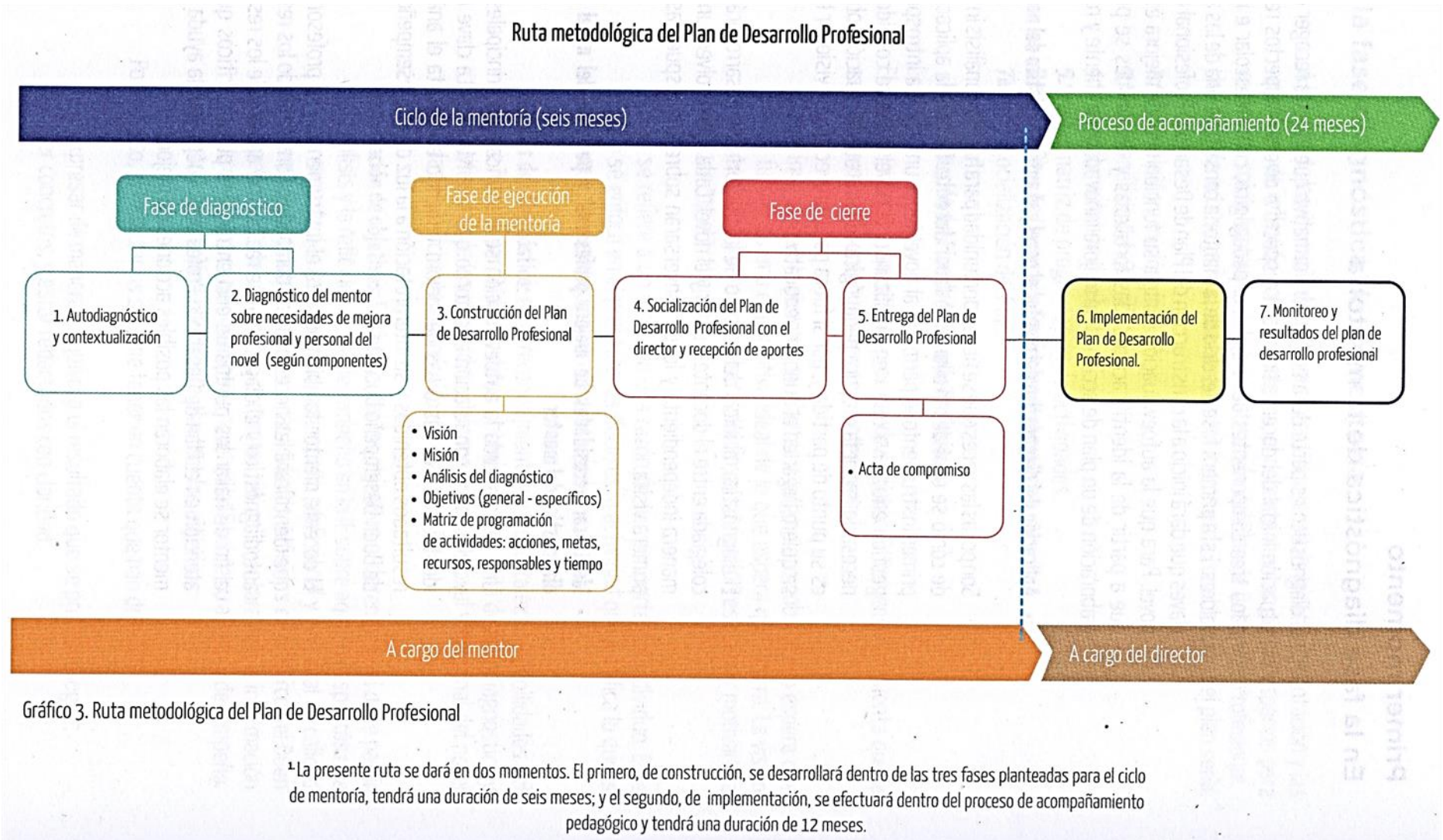


Gráfico 3. Ruta metodológica del Plan de Desarrollo Profesional

¹La presente ruta se dará en dos momentos. El primero, de construcción, se desarrollará dentro de las tres fases planteadas para el ciclo de mentoría, tendrá una duración de seis meses; y el segundo, de implementación, se efectuará dentro del proceso de acompañamiento pedagógico y tendrá una duración de 12 meses.

Apéndice G

Informe de Originalidad del Turnitin

Tesis 2020 Irma Nancy FERNANDEZ MURGA

INFORME DE ORIGINALIDAD

20%	19%	2%	59%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	www.repositorioacademico.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%
2	Submitted to Universidad Nacional de Educacion Enrique Guzman y Valle Trabajo del estudiante	1%
3	es.scribd.com Fuente de Internet	1%
4	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	cybertesis.unmsm.edu.pe Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet	1%
8	dokumen.tips Fuente de Internet	1%