

Desafíos en el acompañamiento a la competencia profesional del docente en tiempos de pandemia

Challenges in the accompaniment of teachers' professional competence in times of pandemic

Pedro Guillermo Vega Angeles

RESUMEN

En la actualidad el avance científico permite gestionar el conocimiento haciendo uso de la tecnología. El docente es fundamental para guiar y orientar el uso de información; por ello, es necesario acompañar la tarea pedagógica del maestro para fortalecer su desempeño. El motivo del estudio fue determinar el nivel de acompañamiento a la competencia profesional que realizan los directivos de Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia. El método de investigación fue cualitativo-cuantitativo, tipo de estudio transversal descriptivo; para recolectar la información se utilizó la encuesta, con un cuestionario validado por cinco expertos, cuya confiabilidad fue de 0,920853 a través del Alfa de Cronbach, aplicado en 30 participantes. Luego se aplicó en google forms a 300 docentes. Se utilizó el método cuantitativo para procesar los datos, representados en tablas estadísticas y el método cualitativo para interpretar y discutir los resultados, cuyos hallazgos fueron: 90.6% de docentes perciben un nivel de acompañamiento excelente y según las dimensiones el 92.3% indican un nivel excelente en la actitud de saber conocer, el 73.7% un nivel excelente en la actitud de saber hacer y el 93.3% un nivel excelente en la actitud de saber ser, que muestran los directivos. Se concluye que, existe un nivel excelente de acompañamiento a la competencia profesional, evidenciado con un 90.6% de los docentes encuestados. Lo que significa que es importante la gestión de acciones y estrategias para fortalecer las capacidades del docente, enriqueciendo su desempeño en la labor educativa.

Palabras clave: Acompañamiento; competencia profesional; desempeño docente

ABSTRACT

At present, scientific advances allow knowledge to be managed using technology. The teacher is essential to guide and guide the use of information; therefore, it is necessary to accompany the teacher's pedagogical task to strengthen his performance. The reason for the study was to determine the level of accompaniment to professional competence carried out by the managers of Nuevo Chimbote, in times of pandemic. The research method was qualitative-quantitative, type of descriptive cross-sectional study; To collect the information, the survey was used, with a questionnaire validated by five experts, whose reliability was 0.920853 through Cronbach's Alpha, applied to 30 participants. Then 300 teachers were applied to Google Forms. The quantitative method was used to process the data, represented in statistical tables, and the qualitative method to interpret and discuss the results, whose findings were: 90.6% of teachers perceive an excellent level of accompaniment and according to the dimensions, 92.3% indicate an excellent level in the attitude of knowing how to know, 73.7% an excellent level in the attitude of knowing how to do and 93.3% an excellent level in the attitude of knowing how to be, shown by managers. It is concluded that there is an excellent level of accompaniment to professional competence, evidenced by 90.6% of the teachers surveyed. This means that it is important to manage actions and strategies to strengthen the capacities of the teacher, enriching their performance in educational work.

Keywords: Accompaniment; professional competence; teaching performance



INFORMACIÓN:

<http://doi.org/10.46652/rjn.v7i31.884>

ISSN 2477-9083

Vol. 7 No. 31, 2022. e210884

Quito, Ecuador

Enviado: diciembre 28, 2021

Aceptado: febrero 10, 2022

Publicado: febrero 27, 2022

Publicación Continua

Sección General | Peer Reviewed



AUTOR:

 Pedro Guillermo Vega Angeles

Universidad César Vallejo - Perú

pgvega@ucvvirtual.edu.pe

Conflicto de intereses

El autor declara que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento

N/A

Nota

El artículo se desprende de una tesis.

ENTIDAD EDITORA



1. Introducción

En estos tiempos se están produciendo cambios en el mundo que afectan la estructura de la sociedad, lo cual se convierte en un desafío para el docente en desarrollar su labor pedagógica de manera virtual, en tiempos de pandemia. Estos avances permiten la disponibilidad del conocimiento y la conexión con personas de diferentes partes del mundo; debido al progreso científico y tecnológico. Por ello, la educación debe responder a las nuevas exigencias de la sociedad. Es así que, a finales de esta década, se ha percibido en muchos países, la preocupación por conocer el estándar de aprendizaje y medir los niveles de logro, por ello, se realiza el monitoreo y acompañamiento a los profesores, con el fin de fortalecer la labor pedagógica. En estudios realizados en países europeos y latinoamericanos, muestran resultados positivos sobre la influencia del acompañamiento directivo en la labor del profesor (Hernández y Ceniceros, 2018); sin embargo, se observa que los docentes vuelven a conducir la enseñanza desde un enfoque tradicional, sin adecuar su trabajo al nuevo enfoque por competencias.

En la realidad peruana, el Ministerio de Educación ha implementado estrategias para evaluar el desempeño docente, con el fin de enriquecer sus competencias pedagógicas. En el 2019 se inició la evaluación, pero por el problema de la pandemia quedó en suspenso. A esto se suma, el rechazo que muestran los profesores a la evaluación por considerar que un examen no mide con objetividad el desempeño. Además, se observa deficiencias en el servicio educativo remoto, los docentes muestran debilidades en el manejo de herramientas tecnológicas para interactuar en espacios virtuales, lo cual dificulta la mediación y evaluación del aprendizaje.

En el ámbito regional, se observa similar debilidad con respecto al desempeño de los docentes, para paliar este problema la Dirección Regional de Educación, promueve en las 20 unidades de gestión educativa local (UGEL), la implementación de estrategias para acompañar al maestro y fortalecer las competencias pedagógicas. Sin embargo, estas decisiones no reflejan la mejora en la labor pedagógica, se observa que los profesores siguen realizando las clases de manera tradicional a través de una enseñanza conductista, tienen dificultad en la adaptación y adecuación curricular, hacen poco uso de herramientas tecnológicas para interactuar en espacios virtuales.

En las instancias educativas de Nuevo Chimote, la UGEL Santa a través de especialistas en educación, ha implementado estrategias para acompañar a los directivos y docentes del nivel primaria, basados en los lineamientos del currículo nacional de educación, a pesar de ello, el desempeño docente no muestra mejoras por las múltiples limitaciones, la UGEL Santa solo cuenta con 4 especialistas del nivel, quienes no se abastecen para acompañar a cerca de 1 200 profesores; para facilitar esta tarea, buscan fortalecer las competencias del directivo, para que brinde asistencia y apoyo a los profesores; pero, los directores por cumplir con sus funciones administrativas, dejan de acompañar al docente. Además, con respecto al desempeño docente, se percibe que los profesores muestran resistencia a ser evaluados y al cambio de su práctica tradicional por las nuevas concepciones de un currículo por competencias. En estos tiempos de pandemia se está brindando una enseñanza virtual deficiente, debido a que los docentes muestran dificultad en el manejo de herramientas tecnológicas para interactuar con los estudiantes y compartir las experiencias de aprendizaje. Se nota la ausencia del trabajo colegiado y colaborativo, esto muestra que no se ha logrado el nivel esperado en la labor del maestro.

Las variables de estudio se justifican epistemológicamente en un modelo socio-cognitivo-humanista, cuyo fin es acompañar al docente en sus competencias profesionales, para que sean promotores de cambio y brindar un servicio educativo de calidad, así mismo, se soporta en la corriente pedagógica fundamentada en el conocimiento constructivista, donde el docente usa herramientas para generar andamiaje, permitiendo construir los aprendizajes en un proceso dinámico, participativo e interactivo.

Además, el acompañamiento a la competencia profesional, se justifica la teoría de la experiencia de Dewey (1967) que exige una preparación continua en los maestros a través de un acompañamiento pertinente, que permita activar y movilizar capacidades en los estudiantes para construir sus aprendizajes a partir de experiencias. Por su parte, Encinas (1959) considera que la labor del maestro se evalúa en un tiempo prolongado, para poder ver los frutos de su trabajo, desde el contexto en que desarrolla su actividad pedagógica y la preparación que ha recibido en su formación profesional. También, Peñaloza (1989) afirma que el docente debe recibir una formación profesional de manera integral para que asuma compromisos en su tarea de formar personas visionarias en el desarrollo de la sociedad. Mientras que, el desempeño del maestro se sostiene en la teoría sociocultural de Vygotsky (1987) quien declara que el rol del docente es importante para guiar y facilitar aprendizajes a partir de un contexto vivencial y sociocultural del estudiante. Además, Freire (2002) afirma que los maestros deben estar en constante preparación para impartir experiencias de aprendizaje en un ambiente democrático y armonioso. Al mismo tiempo, Bandura (1997) indica que el desarrollo de las personas está centrado en su potencial de descubrir nuevas estrategias para afrontar los retos educativos.

Después de revisar los sustentos teóricos, cabe mencionar que brindar un acompañamiento a la competencia profesional es de suma importancia para gestionar una preparación continua en los docentes en un ambiente de cordialidad y confianza para generar un diálogo reflexivo sobre la práctica pedagógica que permita al docente ser un mediador del aprendizaje en un contexto sociocultural.

También se han revisado investigaciones relacionados a las variables de estudio como son: Hernández & Ceniceros (2019) refieren en sus conclusiones que encontraron una relación positiva del acompañamiento pedagógico percibido por los maestros; además, Surco (2018); Tocto (2019); Quispe (2020) y Agreda & Pérez (2020) encontraron una correlación positiva, moderada con significancia entre las dos variables similares al presente estudio; asimismo, Yana & Adco (2018) concluyen que el acompañamiento implementado por los directivos fue muy bueno y positivo para el fortalecer el desempeño docente. Por su parte, Arana & Coronado (2017); Martínez & Macazana (2019); Estrada & Mamani (2020) y Casas (2019) afirman en sus conclusiones que encontraron una correspondencia positiva y directa con las acciones de acompañamiento que realizan los directores y el desempeño que muestran los docentes, esto se evidencia en la tarea educativa que realiza el docente en el aula, también señalan que el docente presenta un nivel alto en su desempeño, debido al diálogo reflexivo, espacios de interaprendizaje y el compromiso afectivo que asume para mejorar la labor de los profesores.

Por otro lado, Salvatierra (2020) concluye haber encontrado un alto nivel de acompañamiento realizado por los directivos a los profesores de las instituciones; sin embargo, Gomero (2020) concluye que, el nivel de acompañamiento en las zonas rurales está en proceso en comparación con las zonas urbanas; asimismo, Tinoco (2020) afirman que el acompañamiento pedagógico impartido por los directivos se ubica en un nivel regular. Sin embargo, Yangali & Torres (2020) y Mamani (2020) refieren que han encontrado una

correlación baja entre el acompañamiento del directivo y el desempeño del docente, debido a múltiples factores como la desmotivación, el contexto socioeconómico que atraviesan los docentes, ellos perciben que el acompañamiento que realiza el directivo es autoritario, fiscalizador y poco participativo, esto genera la necesidad de promover la gestión escolar a través de estrategias innovadoras y una interacción dinámica y armoniosa con los actores educativos.

También en referencia al desempeño del docente, existen estudios como, Yana y Adco (2018) en sus conclusiones refieren que el desempeño docente según la escala valorativa se ubica en un nivel bueno; asimismo, Arana y Coronado (2017) concluyen que, los profesores presentan un alto nivel de desempeño, lo cual se debe a la adecuada gestión que realizan los directivos; además, Surco (2018) quien halló en sus estudios que los maestros muestran un nivel aceptable según las exigencias de la educación; también, Cárdenas (2019) refiere que el nivel de desempeño docente según los encuestados se encuentra en un nivel satisfactorio; sin embargo, Gomero (2020) concluye que el desempeño del docente que labora en el ámbito rural se encuentra en un nivel de proceso, debido a que muy pocas veces los directivos implementan estrategias para acompañar al docente.

Por su parte, Alvarez (2021) refiere que, existen varios aspectos que contribuyen al desarrollo de un buen desempeño en los maestros, como la actitud de saber conocer del acompañante que dinamiza los procesos de la planificación de actividades de aprendizaje y la gestión para el logro de los propósitos de la tarea educativa promoviendo una participación activa de los estudiantes. Asimismo, Sosa (2019) concluye que para acompañar es necesario contar con conocimientos sobre los procesos y las estrategias que se emplean para una planificación curricular pertinente, a través de experiencias de aprendizaje retadoras, que estén vinculadas con las necesidades del aprendiz, y que se activen el desempeño de los maestros desde su rol orientador en el aula.

Por su parte, Córdor & Remache (2019) afirman que las actividades y experiencias de aprendizaje están orientados a la actitud de hacer a través de un trabajo colaborativo entre sus pares, lo cual fortalece las competencias profesionales del docente; en esa misma línea, Lattanzi & Venegas (2020) refieren que un buen acompañante muestra su actitud de hacer de manera prudente, a través de la gestión de estrategias y procedimientos generando confianza en el acompañado, asimismo, contribuyen a la superación permanente de los docentes, la cual se ve reflejada en el desempeño cuando desarrolla su labor educativa; asimismo, Meza et al. (2021) concluyen que, se debe priorizar en el hacer la gestión de acciones y estrategias orientadas a desarrollar una planificación acorde con las necesidades educativas que permite visualizar el rendimiento profesional del docente.

Por consiguiente, el acompañante y acompañado participan en el diálogo reflexivo para hacer que el docente descubra sus logros y necesidades formativas y de manera conjunta plantear acciones estratégicas que permita adecuar y adaptar el trabajo pedagógico que ayude a renovar su desempeño durante su labor educativa en el aula, a través de una interacción dinámica con los estudiantes, además establece una relación profesional eficiente para el cumplimiento responsable de sus funciones y mejora sus competencias profesionales, que le permitan brindar un servicio educativo acorde las necesidades de aprendizaje de los aprendices.

Por otra parte, referente a la dimensión de la actitud de saber ser, Vega (2020) afirma que el ser del acompañante debe estar dotado de inspiración para orientar y motivar al desempeño de los maestros que le conduzca a una satisfacción laboral asumiendo compromisos para enriquecer la calidad educativa,

además, Vásquez et al. (2019) refiere que el acompañante desde su ser debe seguir protocolos para dar un apoyo cuidadoso al docente en un espacio de reflexión sobre su práctica, desarrollado en un ambiente de cercanía y amabilidad para generar la autoconfianza y efectividad en su desempeño. Además, Kozanitis et al. (2018); Rodríguez et al. (2020); Martín et al. (2021) refieren que, es necesario brindar un soporte socioemocional y gestionar una inducción efectiva en los maestros a través de un acompañamiento que le motive enfrentar el desafío a integrarse al aula y a la comunidad educativa de la institución. La interacción con la comunidad influye de manera positiva con la organización en su tarea pedagógica y la ejecución de actividades para el aprendizaje.

Por su parte, Escribano (2018); Sanchez & Escalante (2019); Hartinah et al. (2020); Vásquez et al. (2020); Valencia et al. (2020); Vega & Vásquez (2021) y Flores & Barriga (2021) afirman que existe una influencia significativa del acompañamiento realizado por los directores sobre el desempeño que muestran los profesores en los centros de estudio, lo cual, se refleja en un mejoramiento y a la vez, es un factor importante para brindar un buen servicio, a través de un trabajo en equipo, tomando decisiones oportunas con respecto a planificar las actividades pedagógicas, uso de recurso y materiales, empleo de estrategias y procedimientos en el desarrollo de la tarea educativa para mejorar los aprendizajes.

Además, Pérez et al. (2018); Díaz et al. (2018) y Leiva & Vásquez (2019) refieren que existe predominio de un modelo de acompañamiento intervencionista donde los directivos ordenan a través de aspectos técnicos y normativos, las actividades que deben cumplir los docentes, generando escasa confianza en los maestros, quienes proponen que el acompañamiento debe darse desde un modelo colaborativo para desarrollar actividades conjuntas de planificación y ejecución de los procesos pedagógicos en el aula, haciendo uso de las herramientas pertinentes en la interacción con los estudiantes. Por otra parte, Galán (2017) y Ramírez (2020) manifiestan que, el trabajo en comunidades de aprendizaje permite intercambiar ideas y experiencias que facilitan la formación profesional del docente, en ese sentido, el monitoreo y acompañamiento debe realizarse en espacios de interaprendizaje para mejorar la labor educativa del docente.

Por otro lado, Bravo et al. (2017); Vidal & Barriga (2018); Ayvar & Sánchez (2020) y Obregón & Barriga (2020) manifiestan que, el liderazgo ejercido por el directivo influye favorablemente en la evaluación del desempeño en los maestros de primaria, como consecuencia del apoyo efectivo y oportuno que brindan los directores, haciendo uso de diversas estrategias para fortalecer las competencias profesionales a través del desarrollo de trabajos colegiados, con participación colaborativa, promoviendo espacios para planificar las actividades pedagógicas que ejecutarán los docentes, con el propósito de gestionar una interacción dinámica con los actores educativos para desarrollar las actividades, a partir del contexto socio cultural, que dinamice la mejora de los aprendizajes.

En el contexto actual, Giraldo et al. (2020); Rojas (2019); Salvador & Sánchez (2018) y Esquerre & Pérez (2021), señalan que el acompañamiento debe involucrar a todos los actores participantes del proceso pedagógico, haciendo uso de estrategias que faciliten la mediación de los aprendizajes para gestionar la formación global del aprendiz, partiendo de sus necesidades y su contexto socio cultural. El perfil del docente en el contexto actual de pandemia, requiere de competencias que le permita desarrollar sus capacidades con eficiencia a través de un trabajo colaborativo y participativo, haciendo uso de herramientas tecnológicas, que faciliten una comunicación asertiva y afectiva para interactuar con los estudiantes en espacios virtuales, gestionando la empatía y tolerancia para la construcción de aprendizajes autónomos y significativos.

Después de haber revisado los estudios realizados sobre las variables, se sostiene que el acompañamiento a la competencia profesional tiene una influencia favorable en la labor que desarrolla los maestros en el aula, por ello, el acompañamiento permite generar condiciones de proximidad y confianza para realizar una reflexión dialógica sobre la labor que desempeña el docente y permite identificar las fortalezas y necesidades formativas, para tomar decisiones oportunas de retroalimentación a través de estrategias que coadyuven a gestionar oportunidades de mejora y fortalezca las competencias en el trabajo del docente.

En tal sentido, la meta principal de esta investigación fue determinar el nivel de acompañamiento a la competencia profesional que realizan los directivos en el distrito de Nuevo Chimbote, en tiempos de pandemia. Asimismo, los objetivos específicos fueron: Describir el nivel de la actitud de saber conocer que muestra el directivo al realizar el acompañamiento al docente; describir el nivel de la actitud de saber hacer que muestra el directivo al realizar el acompañamiento y describir el nivel de la actitud de saber ser que muestra el directivo al realizar el acompañamiento a los docentes en las instituciones educativas de la jurisdicción.

2. Metodología

El trabajo de investigación tiene un tratamiento mixto cualitativo-cuantitativo. Es cualitativo porque busca precisar las cualidades y características de las personas, objetos o fenómeno de estudio, y es cuantitativo porque se somete a un análisis para el procesamiento de los datos haciendo uso de la estadística, con el fin de construir su estructura o comportamiento; y de tipo transversal descriptivo, con un diseño correlacional, porque tiene el propósito de comprender la correspondencia o nivel de conexión que existe con respecto a las dos variables de estudio. Hernández et al. (2014). La población estuvo conformada por 1200 profesores entre nombrados y contratados que brindan sus servicios en las instancias educativas del nivel primaria y correspondientes a la jurisdicción de la UGEL Santa del distrito de Nuevo Chimbote. La muestra está conformada por el subconjunto que es representativo y limitado la cual se extrae de una población (Arias, 2012). Se eligió una muestra representada por 300 docentes entre nombrados y contratados, la cual es no probabilística porque ha sido elegido por el investigador.

La técnica utilizada para la recolectar la información sobre las variables, fue la encuesta, conformada por un cuestionario para la variable acompañamiento a la competencia profesional con un total de 18 ítems con respuesta dicotómica (SI/NO), teniendo en cuenta las dimensiones de la variable; elaborado en formulario google que fue aplicada de manera virtual. Se realizó la validación de los instrumentos con la aprobación de cinco profesionales con grado de doctor y la confiabilidad se efectuó a través de un pilotaje aplicado a un grupo muestral referencial de 30 participantes, resultados que se analizaron con la prueba del alfa de Cronbach obteniendo como resultados 0.9208, constituyendo un alto nivel de confiabilidad.

Para examinar la información se hizo uso de estadística descriptiva y la inferencial, lo cual fue acopiado y procesado haciendo uso del software informático, luego se convirtió en una base de datos electrónicos; a continuación, fueron organizados y representados en tablas estadísticas, además, se utilizó el método cuantitativo con el fin de procesar los datos haciendo uso de la matemática y el método cualitativo para interpretar y discutir los resultados.

3. Resultados

De la recopilación, sistematización y análisis de la información obtenida en la base de datos sobre desafíos en el acompañamiento a la competencia profesional del docente en tiempos de pandemia, se presentan los resultados en las siguientes tablas:

Según los datos obtenidos en la tabla 1. Se observa que existe un nivel excelente de acompañamiento a la competencia profesional realizado por los directivos en tiempos de pandemia, evidenciado por el 90.6% de los docentes encuestados, el 9.3% de docentes indicaron que perciben un nivel bueno de acompañamiento a la competencia profesional, realizado por los directivos en las instituciones educativas de la jurisdicción del distrito de Nuevo Chimbote en tiempos de pandemia, según el objetivo general planteado en el presente estudio.

Tabla 1. Nivel de acompañamiento a la competencia profesional del docente en tiempos de pandemia.

VARIABLE: ACOMPAÑAMIENTO A LA COMPETENCIA PROFESIONAL			
NIVEL	INTERVALO	f	%
EXACP	69 - 90	272	90.6
BACP	46 - 68	28	9.3
RACP	24 - 45	0	0
DACP	0 - 23	0	0
TOTAL		300	99.9

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

Según los datos obtenidos en la tabla 2. Se observa que el 92.1% de docentes encuestados manifestaron que los directivos tienen un nivel excelente en la actitud de saber conocer, el 5.6% indicaron que existe un nivel bueno en la actitud de saber conocer del directivo y el 2.3% indicaron que existe un nivel regular en la actitud de saber conocer del directivo; dando respuesta al objetivo específico 1. Además, el 73.7% de los docentes encuestados indicaron que perciben un nivel excelente en la actitud de saber hacer, el 12.3% indicaron que perciben un nivel bueno en la actitud de saber hacer en los directivos y el 14% de encuestados indicaron que perciben un nivel regular en la actitud de saber hacer de los directivos, con lo cual se da respuesta al objetivo específico 2. Asimismo, el 93.3% de docentes encuestados manifestaron que los directivos muestran un nivel excelente en la actitud de saber ser, el 4.3% de los docentes indicaron que los directivos tienen un nivel bueno en la actitud de saber ser y el 7% de docentes indicaron que perciben un nivel regular en la actitud de saber ser en los directivos al momento que realiza el acompañamiento a los docentes del distrito de Nuevo Chimbote, lo cual da respuesta al objetivo específico 3.

Tabla 2. Nivel de acompañamiento a la competencia profesional del docente por dimensiones: Actitud de saber conocer, actitud de saber hacer y actitud de saber ser.

VARIABLE: ACOMPAÑAMIENTO A LA COMPETENCIA PROFESIONAL									
INTERVALO	DIMENSIONES								
	ACTITUD DE SABER CONOCER			ACTITUD DE SABER HACER			ACTITUD DE SABER SER		
	NIVEL	f	%	NIVEL	f	%	NIVEL	f	%
24 - 30	EXASC	276	92.1	EXASH	221	73.7	EXASS	280	93.3
16 - 23	BASC	17	5.6	BASH	37	12.3	BASS	13	4.3
9 - 15	RASC	7	2.3	RASH	42	14	RASS	7	2.3
0 - 8	DASC	0	0	DASH	0	0	DASS	0	0
TOTAL		300	100		300	100		300	99.9

Fuente: Base de datos del instrumento de medición.

4. Discusión

El estudio de investigación demostró que el 90.6% de los docentes indicaron que es excelente el nivel de acompañamiento a la competencia profesional que realizan los directivos de Nuevo Chimbote en tiempos de pandemia, mientras que el 9.3% de docentes indicaron que el nivel de acompañamiento es bueno; no existiendo docentes que indique un nivel regular o deficiente de acompañamiento realizado por los directivos (Tabla 1). Estos productos son parecidos a los estudios desarrollados por Salvatierra (2020) quien concluye que encontró un alto nivel de acompañamiento realizado por los directivos a los docentes de las instituciones; sin embargo Gomero (2020) concluye que, el nivel de acompañamiento en las zonas rurales está en proceso en comparación con las zonas urbanas; Además, Tinoco (2020) afirma que el acompañamiento pedagógico impartido por los directivos se ubica en un nivel regular. También, estos resultados se sostienen en la teoría de la experiencia de Dewey (1967) quien afirma que la experticia del acompañante es muy importante para gestionar e interactuar en los procesos de reflexión sobre la práctica didáctica, que permita fortalecer el manejo disciplinar en la planificación curricular y el conocimiento de los componentes del currículo para desarrollar su trabajo pedagógico. Asimismo, Peñaloza (1989) señala que el docente debe tener una formación integral a través de un acompañamiento que le permita actuar asumiendo compromisos para brindar un servicio educativo centrado en valores a partir de su rol orientador. Cabe mencionar que, en relación a los hallazgos y la justificación teórica de Dewey y Peñaloza, el nivel de acompañamiento a la competencia profesional que ejerce el directivo en los profesores de las instancias educacionales de Nuevo Chimbote, será de vital importancia para coadyuvar en el enriquecimiento de su desempeño pedagógico cuando desarrolla sus actividades dentro del aula, brindando un soporte socioemocional para el logro de los aprendizajes.

Este estudio demostró con los resultados de la tabla 2, en relación a la dimensión de la actitud de saber conocer del acompañante, que el 92.1% de los docentes perciben que hay un nivel excelente; Mientras que el 5.6% de docentes perciben un nivel bueno y el 2.3% de docentes perciben un nivel regular en la actitud de saber conocer que muestran los directivos de Nevo Chimbote al momento de realizar las acciones de acompañamiento a los docentes en las instancias educacionales. Resultados que coinciden con los estudios de Alvarez (2021) quien refiere que existen aspectos que contribuyen al buen desempeño de los maestros, como la actitud de conocer del acompañante que promueve acciones para la planificación, uso de estrategias interactivas para lograr los fines pedagógicos, haciendo participar activamente al estudiante en adquisición del aprendizaje a través de su autonomía; asimismo, Sosa (2019) concluye que para acompañar se requiere conocer los lineamientos de planificación y las estrategias para el trabajo colegiado, diseñar experiencias retadoras que activen el interés y deseo por mejorar su desempeño. También estos resultados se sustentan en Peñaloza (1989) quién señala que, la orientación debe darse desde el conocimiento para lograr vigorizar las capacidades profesionales del maestro, gestionando acciones y estrategias formativas que se encaminen la mejora del desempeño y asumir compromisos centrados en valores que contribuya a la formación integral del educando. Asimismo, cabe destacar que, en relación a las conclusiones de los estudios citados, así como la justificación teórica de Peñaloza, La actitud de saber conocer del directivo es excelente porque al momento de acompañar al docente usa las estrategias pertinentes para promover las acciones de planificar las actividades teniendo en cuenta los enfoques de las áreas, la mediación y evaluación de los aprendizajes, propicia un ambiente de confianza para realizar la retroalimentación oportuna con la finalidad de ayudarlos a renovar su desempeño en el quehacer educativo.

Este trabajo de investigación demostró con los resultados de la tabla 2, referente a la dimensión de la actitud de saber hacer, que el 73.7% de los docentes perciben un nivel excelente, además, el 12.3% de docentes perciben un nivel bueno y el 14% de docentes perciben un nivel regular en la actitud de saber hacer que muestran los directivos durante las acciones de acompañamiento que realizan a los docentes del distrito de Nuevo Chimbote en tiempos de pandemia. Estos resultados coinciden con las investigaciones de Córdor & Remache (2019) quienes afirman que las actividades y experiencias de aprendizaje están orientados a un trabajo colaborativo entre sus pares lo cual fortalece las competencias profesionales del docente. Además, Lattanzi & Venegas (2020) refieren que un buen acompañante muestra su actitud de hacer a través de la gestión de estrategias y procedimientos que coadyuvan a la superación profesional del maestro, que se verá reflejada en el desempeño de su labor educativa. De igual manera, Meza et al. (2021) concluye que se debe priorizar en el hacer, la gestión de acciones y estrategias orientadas a desarrollar una planificación acorde con las necesidades educativas que permite visualizar el rendimiento profesional del docente. También estos resultados se sustentan en Bandura (1997) quien sostiene en su teoría de la autoeficacia, los juicios que se realice sobre los conocimientos, habilidades y destrezas de cada persona servirán para que pueda identificar sus fortalezas y debilidades con respecto a su rendimiento, para que a partir de ello pueda gestionar estrategias de mejora en su desempeño. Además, cabe distinguir que, en relación a las conclusiones de los estudios citados, así como la justificación teórica de Bandura, que la excelente actitud de saber hacer en los directivos es producto de las acciones y estrategias que se implementan en un acompañamiento para gestionar espacios de reflexión sobre la práctica pedagógica del docente y brindar una retroalimentación pertinente que conlleve a la mejora del desempeño docente.

Este estudio demostró con los resultados de la tabla 2, en relación a la actitud de saber ser del directivo el 93.3% de los docentes perciben un nivel excelente, además el 4.3% de los docentes perciben un nivel bueno y el 2.3% de docentes perciben un nivel regular en la actitud de saber ser de los directivos del distrito de Nuevo Chimbote en tiempos de pandemia. Estos resultados son parecidos a los estudios de Vega (2020) quien afirma que el ser del acompañante debe estar dotado de inspiración para orientar y motivar al desempeño de los maestros que le conduzca a una satisfacción laboral asumiendo compromisos para enriquecer la calidad educativa, por su parte, Vásquez et al. (2019) refiere que el acompañante desde su ser debe seguir protocolos para dar un apoyo cuidadoso al docente, en un espacio de reflexión sobre su práctica didáctica, desarrollado en un ambiente de cercanía y amabilidad para generar la autoconfianza y efectividad en su desempeño. También estos resultados se soportan en el pensamiento filosófico de Encinas (1959) quien señala que el acompañante debe infundir confianza y para ello debe ejercitar su accionar para poner en juego sus propias iniciativas en un ambiente democrático que le permita demostrar su desempeño como una utilidad social en bien de la educación. Por consiguiente, cabe distinguir que, en relación a las conclusiones de las investigaciones citadas, así como la justificación teórica de Encinas, que la buena actitud de saber ser del acompañante es primordial para gestionar un espacio de confianza y proximidad que permita al docente reflexionar sobre el quehacer pedagógico reconociendo sus potencialidades y debilidades, para que en base a ello se retroalimente y así superar las dificultades de su desempeño, lo cual le permitirá brindar una educación acorde con las exigencias de la sociedad.

5. Conclusión

Existe un nivel excelente de acompañamiento a la competencia profesional realizado por los directivos de las instituciones educativas en Nuevo Chimbote, siendo evidenciado por el 90.6% de los docentes. Lo que significa que es importante el desarrollo de estrategias y acciones que permitan fortalecer las capacidades de los docentes para enriquecer su desempeño pedagógico y brindar un servicio educativo de calidad.

Por otra parte, hay un nivel excelente en la actitud de saber conocer que muestran los directivos de Nuevo Chimbote, siendo esto evidenciado por el 92.1% de los docentes. Lo que significa que es de suma importancia que el acompañante tenga conocimientos de los lineamientos del currículo nacional para que al momento de acompañar gestione estrategias para fortalecer a los docentes en la planificación, promover la mediación y evaluación de los aprendizajes y realizar la retroalimentación en un ambiente armonioso que permita la mejora de los aprendizajes.

Además es evidente un nivel excelente en la actitud de saber hacer, siendo evidenciado por el 73.7% de los docentes. Lo que significa que los directivos gestionan acciones y estrategias para acompañar a los profesores generando espacios de reflexión sobre la práctica pedagógica, que le permita identificar sus fortalezas y debilidades para que de manera conjunta se promueva la retroalimentación que coadyuve a la mejora del desempeño en el quehacer educativo.

Finalmente, se puede reconocer un nivel excelente en la actitud de saber ser del directivo, siendo evidenciado por el 93.3% de los docentes. Lo que significa que los directores de las instancias educativas gestionan espacios de proximidad y confianza para realizar la reflexión dialógica sobre la práctica didáctica del docente con el fin de gestionar la mejora del trabajo en el aula.

A pesar de encontrar excelentes resultados en el estudio, existe un porcentaje mínimo de directivos que muestran limitaciones en el acompañamiento a los docentes en el distrito de Nuevo Chimbote, lo cual, se hace necesario prestar atención a través de estrategias participativas para fortalecer sus competencias directivas.

Referencias

- Agreda Reyes, A. A., & Pérez Azahuanche, M. Á. (2020). Relationship between pedagogical accompaniment and reflective teaching practice. *Espacios en Blanco*, 2(30), 219-232. <https://doi.org/10.37177/UNICEN/EB30-273>
- Alvarez Delgado, E. D. (2021). *Gestión pedagógica para el desempeño directivo en instituciones educativas con jornada escolar completa del distrito de Cajamarca* [Tesis doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/54935>
- Arana Agüero, L. M., & Coronado Tarrillo, J. M. (2017). Liderazgo directivo y desempeño docente en una institución educativa parroquial del distrito de San Isidro. *Revista EDUCA UMCH*, 9, 73-96. <https://doi.org/10.35756/educaumch.201709.33>
- Arias Odón, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. Editorial Episteme
- Ayvar Bazán, Z., & Sánchez Pinedo, D. (2020). Liderazgo pedagógico del director y evaluación del desempeño docente en las instituciones educativas del nivel secundario de la Red N° 09 del distrito de Villa María del Triunfo, Lima 2014. *Igobernanza*, 3(11), 54-66. <https://igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/74>

- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 82(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bravo Carrasco, I. Y., Díaz Mujica, A., Navarrete Bustos, C. E., Pérez Villalobos, M. V., Cuevas Tamarín, C. A., Nova Olave, C., & Albornoz Medel, M. A. (2017). Valoración de la influencia de un programa de acompañamiento directivo sobre la percepción y satisfacción laboral de docentes y directivos. *Universitas Psychologica*, 16(2), 1-10. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy16-2.vipa>
- Cárdenas Castro, A. E. (2019). *Influencia del Acompañamiento pedagógico en el Desempeño docente de Instituciones Educativas Polidocentes del nivel primario , Virú 2018* [tesis doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/37281>
- Casas Mallma, A. C. (2019). Pedagogical leadership, new perspectives for teacher performance. *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60. <https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Cóndor Quimbita, B., & Remache Bunci, M. (2019). The managerial and educational performance as an opportunity to improve the educational quality. *Cátedra*, 2(1), 116-131. <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1436>
- Dewey, J. (1967). *Experiencia y Educación*. Losada.
- Díaz Terrero, M., García Batán, J., & Legañoa Ferrá, M. de los A. (2018). Modelo de gestión del acompañamiento pedagógico para maestro de primaria. *Transformación*, 14(1), 44-57. <https://cutt.ly/gAEpfe7>
- Encinas Franco, J. A. (1959). *Un ensayo en la escuela nueva en el Perú*. Imprenta Minerva.
- Escribano Hervis, E. (2018). The Performance of Teachers as a Factor Associated with Educational Quality in Latin America. *Revista Educación*, 42(2), 717-739. <https://doi.org/10.15517/revedu.v42i2.27033>
- Esquerre Ramos, L. A., & Pérez Azahuanche, M. Á. (2021). Retos del desempeño docente en el siglo XXI : una visión del caso peruano. *Revista Educación*, 45(2), 1-21. <https://doi.org/10.15517/revedu.v45i1.43846>
- Estrada Araoz, E. G., & Mamani Uchasara, H. J. (2020). Organizational commitment and teaching performance in Basic Education Institutions. *Revista Innova Educación*, 2(1), 132-146. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2020.01.008>
- Flores Espinoza, L., & Barriga Hernández, C. (2021). The pedagogical directive leadership evaluation process and its relationship with the evaluation of the teaching performance of the secondary level in the emblematic educational institution «Mercedes Cabello de Carbonera». Rimac. Ugel 02. Lima 2018. *Igobernanza*, 4(13), 40-65. <https://doi.org/10.47865/igob.vol4.2021.99>
- Freire, P. (2002). *Pedagogía de la esperanza: un reencuentro con la pedagogía del oprimido*. Siglo veintiuno editores.
- Galán, B. (2017). Educational support strategies for teachers' professional development. *Caribbean Educational Research Journal (RECIE)*, 1(1), 34-52. <https://doi.org/10.32541/recie.2017.vi1i1.pp34-52>
- Giraldo Gómez, O., Zuluaga Giraldo, J. I., & Naranjo Gómez, D. (2020). La proyección social una apuesta desde el acompañamiento pedagógico. *Praxis*, 16(1), 77-84. <https://doi.org/10.21676/23897856.3033>
- Gomero Gomero, N. I. (2020). *Plan de monitoreo integral pedagógico en el desempeño del docente de educación básica regular. Ancash, 2019* [Tesis doctorado, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44389>
- Hartinah, S., Suharso, P., Umam, R., Syazali, M., Lestari, B. D., Roslina, R., & Jermisittiparsert, K. (2020). Teacher's performance management: The role of principal's leadership, work environment and motivation in Tegal City, Indonesia. *Management Science Letters*, 10(1), 235-246. <https://doi.org/10.5267/j.msl.2019.7.038>
- Hernández Jácquez, L. F., & Ceniceros Cázares, D. I. (2018). Autoeficacia docente y desempeño docente, ¿una relación entre variables? *Innovación Educativa* 18(78), 171-192. <https://cutt.ly/IAEpcm7>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación* (5ta ed) McGraw-Hill

- Kozanitis, A., Ménard, L., & Boucher, S. (2018). Continuous development and education follow-up of new university professors: effects on the use of teaching strategies. *Praxis Educativa*, 13(2), 294-311. <https://doi.org/10.5212/PraxEduc.v13i2.0003>
- Lattanzi, R., & Vanegas Ortega, C. M. (2020). Accompaniment of initial training pedagogical practices: A self-study based on the role as a guide teacher. *Revista Iberoamericana de Educación*, 82(1), 141-160. <https://doi.org/10.35362/rie82i3660>
- Leiva Guerrero, M. V., & Vasquez, C. (2019). Pedagogical leadership: from supervising to supporting teachers. *Calidad de la Educación*, 51, 225-251. <https://doi.org/10.31619/caledu.n51.635>
- Mamani Mamani, P. R. (2020). Liderazgo Pedagógico y su relación con el acompañamiento pedagógico en las instituciones educativas de nivel primaria. *Revista de Investigación*, 9(2), 1601-1609. <https://doi.org/10.26788/epg.v9i2.2131>
- Martín Cuadrado, A. M., Corral Carrillo, M. J., & Estrada Parra, A. F. (2021). El acompañamiento pedagógico en centros educativos de difícil desempeño: un derecho de los docentes nóveles. *Revista Ethika+*, 3, 147-165. <https://doi.org/10.5354/2452-6037.2021.61040>
- Martínez Salomón, N., & Macazana Fernández, D. (2019). La supervisión educativa y su relación con el desempeño docente en las instituciones de la Red N° 08 de Puente Piedra - Lima - 2014. *Igobernanza*, 2(5), 79-90. <http://igob.edu.pe/ojs/index.php/IGOB/article/view/18>
- Meza Revatta, L. F., Torres Miranda, J. S., & Mamani Benito, O. (2021). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia Covid-19, Puno-Perú. *Apuntes Universitarios*, 11(1), 46-58. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Obregón Castillejo, L. D., & Barriga Hernández, C. (2020). Evaluación del liderazgo pedagógico del director y su relación con el desempeño docente en la institución educativa N° 2069 Santa Rosa. UGEL 04. Distrito de Puente Piedra. Región Lima 2017. *Igobernanza*, 1(3), 28-38. <https://doi.org/10.47865/igob.vol1.2018.16>
- Peñaloza Ramella, W. (1989). *La Cantuta: Una experiencia en educación* (Ediciones UNE (ed.)).
- Pérez Medina, J. G., Giraldoth, D. del V., Valles de Rojas, M. E., Lugo Cueva, L. J., & Nava Reyes, N. J. (2018). Supervisión educativa como acompañamiento pedagógico por los directores de educación media. *Panorama*, 12(23), 63-72. <https://doi.org/10.15765/pnrm.v12i23.1201>
- Quispe Pareja, M. (2020). Pedagogical management to improve the teacher performance. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Ramírez Zúñiga, M. A. (2020). Gestión educativa y práctica docente: reflexiones sobre la dimensión investigativa. *Ciencia y Educación*, 1(2), 48-64. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202012>
- Rodríguez Torres, Á. F., Medina Nicolalde, M. A., & Tapia Medina, D. A. (2020). The induction and the pedagogical support of the novel teacher. An opportunity to improve your professional performance. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0*, 24(3), 339-361. <https://doi.org/10.46498/reduipb.v24i3.1378>
- Rojas Vásquez, Y. Y. (2019). Estrategias de acompañamiento pedagógico para mejorar el desempeño de los docentes en la zona rural de Pomalca. *Revista Científica Epistemia*, 3(2), 72-81. <https://doi.org/10.26495/re.vii1.1045>
- Salvador Cornelio, E. M., & Sánchez Ortega, J. A. (2018). Liderazgo de los directivos y compromiso organizacional Docente. *Revista de Investigaciones Altoandinas*, 20(1), 115-124. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.335>
- Salvatierra Mattos, S. M. (2020). Gestión de supervisión pedagógica y su relación con el desempeño docente del nivel secundaria de la I.E. N° 3089 «Los Ángeles» UGEL Ventanilla. Región Callao-2017. *Igobernanza*, 3(12), 142-163. <https://doi.org/10.47865/igob.vol3.2020.90>

- Sánchez Regalado, J. L., & Escalante López, M. (2019). Management of pedagogical directive leadership and its relationship with teaching performance at the secondary level of the educational institution «Francisco Vidal Laos». Supe - Barranca. Lima 2018. *Igobernanza*, 1(3), 14-27. <https://doi.org/10.47865/igob.vol1.2018.15>
- Sosa Carpio, J. (2019). *Liderazgo pedagógico del director y desempeño docente en instituciones educativas del nivel inicial Anta Cusco 2017*. [Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/38350>
- Surco Salinas, D. V. (2018). Academic Management and Teaching Performance, according to the students of a private university in Lima, Peru. *Industrial Data*, 21(1), 83-90. <https://doi.org/10.15381/ldata.v21i1.14914>
- Tinoco Huamán, C. A. (2020). *Liderazgo y acompañamiento pedagógico del equipo directivo en las instituciones educativas de jornada escolar completa, Ancash, 2019* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/44755>
- Tocto Oblitas, G. (2019). El desempeño docente y su relación con el desarrollo de capacidades en estudiantes de secundaria. *Revista de Investigaciones*, 8(1), 903-914. <https://doi.org/10.26788/epg.v8i1.850>
- Valencia Romero, A. M., Ledesma Cuadros, M. J., & Guevara Gómez, H. E. (2020). Acompañamiento pedagógico en la formación de los docentes de la institución educativa República de Bolivia, Perú. *Alpha Centauri*, 1(2), 15-29. <https://doi.org/10.47422/ac.vi12.9>
- Vásquez Custodio, E. E., Vargas Aparcana, S. I., Quispe Flores, A. E., & Menacho Rivera, A. S. (2020). Capacitación y acompañamiento pedagógico en el desempeño laboral de las promotoras educativas de Pronoei -Ugel 04, 2020. *CIID Centro Internacional de Investigación y Desarrollo*, 1(1), 359-373. <https://doi.org/10.46785/ciidj.vi1i1.77>
- Vásquez, S., Frisancho, S., & La Rosa, M. I. (2019). Concepciones sobre el acompañamiento pedagógico de acompañantes de la región Ucayali : implicancias y aportes de la psicología educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 11(11), 69-97. <https://doi.org/10.34236/rpie.v11i11.118>
- Vega Angeles, P. G., & Vásquez Cáceres, C. Y. (2021). Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en educación primaria. *Revista Espacios*, 42(19), 1-8. <https://doi.org/10.48082/espacios-a21v42n19p01>
- Vega Gutierrez, L. V. (2020). Gestión educativa y su relación con el desempeño docente. *Ciencia y Educación*, 1(2), 18-28. <https://doi.org/10.48169/Ecuatesis/0102202008>
- Vidal Gonzales, O., & Barriga Hernández, C. (2018). Gestión del liderazgo directivo y desempeño docente en la institución educativa N° 3089 «Los Ángeles» Ventanilla. Lima 2017. *Igobernanza*, 1(4), 30-46. <https://doi.org/10.47865/igob.vol1.2018.28>
- Vygotsky, L. S. (1978). *Pensamiento y lenguaje: teoría del desarrollo cultural de las funciones psíquicas*. Paidós
- Yana Salluca, M., & Adco Valeriano, H. (2018). Acompañamiento pedagógico y el rol docente en jornada escolar completa: Caso instituciones educativas Santa Rosa y Salesianos de San Juan Bosco - Puno Perú. *Revista de Investigación Altoandinas*, 20(1), 137-148. <https://doi.org/10.18271/ria.2018.337>
- Vicente, J. S., & Torres Lévano, G. C. (2020). Executive leadership and its impact on student learning in educational institutions. *Innova Research Journal*, 5(3.1), 58-75. <https://doi.org/10.33890/innova.v5.n3.1.2020.1579>

AUTOR

Pedro Guillermo Vega Angeles. Doctorado en Educación, Magister en Psicología Educativa. Especialista en Educación en la Unidad de gestión Educativa de la provincia del Santa, en Ancash - Perú.