



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN

TESIS

**TRABAJO EN EQUIPO Y COMPETENCIAS DIGITALES EN EL
DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA
RURAL INKAWASI – LA CONVENCIÓN – CUSCO – 2025**

**PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE MAESTRO EN
EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR:

Br. VIOLETA NOEMI UMIÑA HANCCO

ASESOR:

Dr. EDWARDS JESÚS AGUIRRE ESPINOZA

CÓDIGO ORCID: 0000-0002-5514-6707

CUSCO – PERÚ

2026



Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco

INFORME DE SIMILITUD

(Aprobado por Resolución Nro.CU-321-2025-UNSAAC)

El que suscribe, la Asesor, Dr. EDWARDS JESUS AGUIRRE ESPINOZA, quien aplica el software de detección de similitud al trabajo de investigación/tesis titulada: TRABAJO EN EQUIPO Y COMPETENCIAS DIGITALES EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA RURAL INKAWASI - LA CONVENCION - CUSCO - 2025

Presentado por: VIOLETA NOEMI UMIÑA HANCCO DNI N° **41838129**

Para optar el título Profesional/Grado Académico de MAESTRO EN EDUCACION
MENCION GESTION DE LA EDUCACION.

Informo que el trabajo de investigación ha sido sometido a revisión por 2 veces, mediante el Software de Similitud, conforme al Art. 6° del **Reglamento para Uso del Sistema Detección de Similitud en la UNSAAC** y de la evaluación de originalidad se tiene un porcentaje de 40%.

Evaluación y acciones del reporte de coincidencia para trabajos de investigación conducentes a grado académico o título profesional, tesis

Porcentaje	Evaluación y Acciones	Marque con una (X)
Del 1 al 10%	No sobrepasa el porcentaje aceptado de similitud.	☒
Del 11 al 30 %	Devolver al usuario para las subsanaciones.	☐
Mayor a 31%	El responsable de la revisión del documento emite un informe al inmediato jerárquico, conforme al reglamento, quien a su vez eleva el informe al Vicerrectorado de Investigación para que tome las acciones correspondientes; Sin perjuicio de las sanciones administrativas que correspondan de acuerdo a Ley.	☐

Por tanto, en mi condición de **Asesor**, firmo el presente informe en señal de conformidad y adjunto las primeras páginas del reporte del Sistema de Detección de Similitud.

Cusco, 11 de agosto del 2026

Dr. EDWARDS JESUS AGUIRRE ESPINOZA

Nro. de DNI: 23854868

ORCID del Asesor: 000-0002-5597-6532

Se adjunta:

1. Reporte generado por el Sistema Antiplagio.
2. Enlace del Reporte Generado por el Sistema de Detección de Similitud: oid: 27259.613591902

Violeta Noemí Umiña Hanco

**TRABAJO EN EQUIPO Y COMPETENCIAS DIGITALES EN EL
DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA RUR...**

 Universidad Nacional San Antonio Abad del Cusco

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid::27259:613591902

129 páginas

Fecha de entrega

10 ago 2026, 6:11 p.m. GMT-5

26.529 palabras

Fecha de descarga

10 ago 2026, 8:31 p.m. GMT-5

153.052 caracteres

Nombre del archivo

TRABAJO EN EQUIPO Y COMPETENCIAS DIGITALES EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LAdocx

Tamaño del archivo

11.2 MB



10% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para el documento.

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto citado
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)
- Trabajos entregados

Exclusiones

- N.º de fuentes excluidas

Fuentes principales

- 9%  Fuentes de Internet
- 6%  Publicaciones
- 0%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.



UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO ABAD DEL CUSCO
ESCUELA DE POSGRADO

INFORME DE LEVANTAMIENTO DE OBSERVACIONES A TESIS

Dr. LEONCIO SOLIS QUISPE, Director de la Escuela de Posgrado, nos dirigimos a usted en condición de integrantes del jurado evaluador de la tesis intitulada **TRABAJO EN EQUIPO Y COMPETENCIAS DIGITALES EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA RURAL INKAWASI - LA CONVENCION - CUSCO - 2025** de la Br. VIOLETA NOEMI UMIÑA HANCCO. Hacemos de su conocimiento que la sustentante ha cumplido con el levantamiento de las observaciones realizadas por el Jurado el día **CINCO DE AGOSTO DE 2026**.

Es todo cuanto informamos a usted fin de que se prosiga con los trámites para el otorgamiento del grado académico de MAESTRO EN EDUCACIÓN MENCIÓN GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN.

Cusco, 10 de agosto del 2026.

Dra. ELIZABETH DUEÑAS PAREJA
Primer Replicante

Dr. JAIME AUCCA MARIN
Segundo Replicante

Dra. MARTHA ALEJANDRINA EGUIA ALARCON
Primer Dictaminante

Mgt. LID HAYDEE ESTRADA CHACON
Segundo Dictaminante

DEDICATORIA

A Dios, por ser fuente de sabiduría y fortaleza, por sostenerme en cada paso, darme luz en los momentos de incertidumbre y paz en las noches más difíciles. A mi hijo, por su amor incondicional, y a quienes me acompañaron con fe y palabras de aliento. Esta tesis es fruto de esfuerzo, pero también de oración, esperanza y gratitud a lo divino que nunca me soltó.

A mis padres, por darme la vida y de asegurar de donde estén están conmigo. Gracias por enseñarme el valor del esfuerzo, por creer en mí cuando yo dudaba y por acompañarme con paciencia y amor. Esta tesis es fruto de sus enseñanzas, su ejemplo y su fe constante. No hay palabras suficientes para agradecer todo lo que han hecho por mí. Siempre llevaré conmigo y con mucho orgullo todo lo que me dieron: valores, fuerza y corazón.

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a quienes hicieron posible la realización de esta tesis. A mis asesores, por su apoyo guía constante, paciencia y valiosos comentarios. A mis colegas, por su apoyo incondicional y motivación, por los intercambios de ideas que enriquecieron mi trabajo.

Violeta

AGRADECIMIENTOS

“Quiero iniciar dirigiendo unas palabras de agradecimiento a la Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco, quien me ha dado la oportunidad de incrementar mis conocimientos, competencias y herramientas para volverme el mejor profesional posible en mi rama y dejarme conocerme, explorarme y siempre teniendo como único rival a vencer una versión previa de mí.

De igual manera, valoro ampliamente el papel de mi asesor, quien me ha escuchado, aconsejado y guiado durante el proceso de investigación, lectura, análisis, opinión y escritura del presente trabajo. Este trabajo de tesis es resultado de largas horas de trabajo. No hubiera recorrido todo ese camino de no ser por la guía intelectual de mi asesor.

También debo extender mi reconocimiento y gratitud a la labor de mis docentes, quienes me han transmitido a lo largo de estos años múltiples conocimientos. En ellos he visto ejemplos de grandes profesionales de mi rama enfocados a la enseñanza.

En mi corazón, mis padres. Agradezco su amor incondicional, el trabajo que han hecho para ayudarme y protegerme a lo largo de los años. Mi título es antes que mío, de ellos.

También aquí quiero mencionar a mis compañeros y colegas, cuyas aventuras estarán en mi mente para siempre.

Violeta.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS.....	vii
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	viii
ÍNDICE DE TABLAS.....	xi
ÍNDICE DE FIGURAS	xii
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
CAPÍTULO I.	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	1
1.1 Situación problemática	1
1.2 Formulación del problema.....	9
1.2.1 Problema general	9
1.2.2 Problemas específicos.....	9
1.3 Justificación de estudio.....	10
1.4 Objetivos de la investigación.....	11
1.4.1. Objetivo general	11
1.4.2 Objetivos específicos.....	11
CAPÍTULO II.....	12
MARCO TEÓRICO.....	12
2.1. Bases teóricas	12
2.1.1 Trabajo en equipo	12
2.1.2. Competencia digital.....	16
2.1.3. Desempeño docente.....	22
2.2. Marco conceptual	31

2.3. Antecedentes de la investigación.....	33
2.3.1 A nivel internacional	33
2.3.2. A nivel nacional.....	35
2.3.3 A nivel local	38
2.4 Hipótesis de investigación	39
2.4.1 Hipótesis general	39
2.4.2 Hipótesis específicas.....	39
2.5 Operacionalización de variables	41
CAPÍTULO III.	43
METODOLOGÍA.....	43
3.1 Ámbito de estudio: localización política y geográfica	43
3.2 Tipo y nivel de investigación.....	45
3.2.1 Tipo de la investigación.....	45
3.2.2 Nivel de la investigación	46
3.2.3 Diseño de la investigación.....	46
3.3. Unidad de análisis.....	47
3.4 Población de estudio.....	47
3.5 Tamaño de muestra.....	48
3.6 Técnicas de selección de muestra.....	48
3.7 Técnicas de recolección de información	48
3.8 Técnicas de análisis e interpretación de la información	49
3.9 Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas.....	51
CAPÍTULO IV.....	52
RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	52
4.1 Presentación de los resultados descriptivos.....	52

4.1.1 Baremación de los instrumentos de la investigación.....	52
4.1.1.2 Resultados de las dimensiones del trabajo en equipo.....	56
4.1.1.3 Resultados de la variable competencias digitales.....	61
4.1.1.4 Resultados de las dimensiones de las competencias digitales.....	62
4.1.1.5 Resultados de la variable desempeño docente	66
4.1.1.6 Resultados de las dimensiones desempeño docente.....	68
4.2 Resultados inferenciales de la investigación	72
4.2.1 Prueba de normalidad	72
4.2.2 Corroboración de la hipótesis general	73
4.2.3 Corroboración de la hipótesis específica 1	75
4.2.4 Corroboración de la hipótesis específica 2	77
4.2.5 Corroboración de la hipótesis específica 3	78
4.3 Discusión de resultados	80
Propuesta pedagógica	84
CONCLUSIONES.....	89
RECOMENDACIONES	92
REFERENCIAS	94

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Operacionalización de variables</i>	41
Tabla 2 <i>Población de estudio</i>	47
Tabla 3 <i>Muestra de la investigación</i>	48
Tabla 4 <i>Baremación del instrumento de trabajo en equipo</i>	52
Tabla 5 <i>Baremación del instrumento de competencias digitales</i>	53
Tabla 6 <i>Baremación del instrumento desempeño docente</i>	54
Tabla 7 <i>Variable Trabajo en Equipo</i>	55
Tabla 8 <i>Dimensión Liderazgo</i>	56
Tabla 9 <i>Dimensión Comunicación</i>	58
Tabla 10 <i>Dimensión Resolución de conflictos</i>	58
Tabla 11 <i>Variable Competencias digitales</i>	61
Tabla 12 <i>Dimensión Instrumentales</i>	62
Tabla 13 <i>Dimensión Cognitivas y actitudinales</i>	64
Tabla 14 <i>Dimensión Metodologías</i>	65
Tabla 15 <i>Variable Desempeño docente</i>	66
Tabla 16 <i>Dimensión Desempeño profesional</i>	68
Tabla 17 <i>Dimensión Conocimiento</i>	68
Tabla 18 <i>Dimensión Labor pedagógica</i>	71
Tabla 19 <i>Prueba de normalidad</i>	72
Tabla 20 <i>Comprobación de la hipótesis general</i>	74
Tabla 21 <i>Comprobación de la hipótesis específica 1</i>	75
Tabla 22 <i>Comprobación de la hipótesis específica 2</i>	77
Tabla 23 <i>Comprobación de la hipótesis específica 3</i>	79

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 <i>Ubicación geográfica de La Convención</i>	43
Figura 2 <i>Trabajo en equipo</i>	55
Figura 3 <i>Liderazgo</i>	57
Figura 4 <i>Comunicación</i>	58
Figura 5 <i>Resolución de conflictos</i>	59
Figura 6 <i>Competencias digitales</i>	61
Figura 7 <i>Instrumentales</i>	63
Figura 8 <i>Cognitivas y actitudinales</i>	64
Figura 9 <i>Metodologías</i>	65
Figura 10 <i>Desempeño docente</i>	67
Figura 11 <i>Desempeño profesional</i>	68
Figura 12 <i>Conocimiento</i>	70
Figura 13 <i>Labor pedagógica</i>	71

RESUMEN

La investigación se desarrolló bajo el propósito de: Determinar la relación entre el trabajo en equipo, las competencias digitales y el desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025, la metodología fue realizada bajo el diseño no experimental, tipo básica o pura, nivel correlacional, la población estuvo conformada por 58 docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi, la muestra censal, la técnica de estudio fue la encuesta, los instrumentos fueron cuestionarios, la conclusión de la investigación fue la siguiente: Los resultados del coeficiente Tau-b de Kendall evidencian relaciones positivas y estadísticamente significativas entre el trabajo en equipo, las competencias digitales y el desempeño docente. Se identificó una relación moderada y directa entre el trabajo en equipo y las competencias digitales ($\tau = 0,546$; $p = 0,002$), una relación alta y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente ($\tau = 0,776$; $p = 0,028$), así como una correlación positiva significativa entre las competencias digitales y el desempeño docente ($\tau = 0,657$; $p = 0,001$), por lo tanto se concluye que el trabajo en equipo y el desarrollo de competencias digitales se relaciona directa y significativamente con el desempeño docente de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención - 2025.

Palabras clave: Trabajo en equipo, Competencias digitales, Desempeño docente y Red educativa rural.

ABSTRACT

The research was conducted with the aim of determining how teamwork relations the development of digital competencies in the teaching performance of teachers from the Rural Educational Network of Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025. The methodology followed a non-experimental design, basic or pure type, with a correlational level. The population consisted of 58 teachers from the Rural Educational Network of Inkawasi, and a census sample was used. The data collection technique was the survey, and the instruments were questionnaires. The conclusion of the study was as follows: The results of Kendall's Tau-b coefficient show positive and statistically significant relationships among teamwork, digital competencies, and teaching performance. A moderate and direct incidence was identified between teamwork and digital competencies ($\tau = 0.546$; $p = 0.002$), a high and significant relationship between teamwork and teaching performance ($\tau = 0.776$; $p = 0.028$), as well as a significant positive correlation between digital competencies and teaching performance ($\tau = 0.657$; $p = 0.001$). These findings demonstrate that teamwork and developing digital competencies are associated with better professional teaching performance Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención - 2025.

Keywords: Teamwork, Digital competencies, Teaching performance and Rural educacional network.

CAPÍTULO I.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

En el ámbito internacional, el desempeño docente se desarrolla en medio de diversas dificultades que afectan tanto la calidad de la enseñanza como la permanencia de los profesores en el sistema educativo. La UNESCO (2025) señala que para el año 2030 será necesario incorporar alrededor de 44 millones de docentes de educación primaria y secundaria en todo el mundo. Esta necesidad no solo responde al crecimiento de la población estudiantil, sino también al retiro y abandono de numerosos profesionales. La tasa mundial de deserción de docentes de primaria pasó de 4,62 % en 2015 a 9,06 % en 2022, lo que muestra un incremento preocupante; puesto que cuando una institución no cuenta con suficientes profesores, la carga laboral aumenta, se dispone de menos tiempo para planificar y evaluar, y se reducen las posibilidades de brindar una atención adecuada a los estudiantes.

A esta situación se suma la limitada práctica del trabajo en equipo dentro de muchas instituciones educativas, si bien los docentes suelen mantener relaciones de respeto y confianza con sus compañeros, esto no siempre se refleja en actividades colaborativas concretas; los resultados de (UNESCO, 2025) muestran que el 86 % de los profesores afirma confiar en sus colegas; sin embargo, solo el 9 % observa las clases de otros docentes y ofrece retroalimentación por lo menos una vez al mes. Asimismo, apenas el 22 % de las mujeres y el 19 % de los varones participan mensualmente en actividades de aprendizaje profesional colaborativo. Estas cifras permiten observar que todavía existe una forma de trabajo bastante individual, donde cada profesor planifica, enseña y resuelve sus dificultades de manera aislada.

La falta de coordinación entre docentes limita el intercambio de experiencias,

materiales y estrategias que podrían ser útiles para atender las necesidades de los estudiantes. También reduce las oportunidades de analizar problemas comunes, acordar criterios de evaluación y aprender de la práctica de otros compañeros. Esta situación resulta importante porque, en 32 de los 54 sistemas educativos evaluados por (UNESCO, 2025), los docentes que participaron con mayor frecuencia en actividades colaborativas mostraron mejores condiciones para cumplir los objetivos previstos en sus sesiones de aprendizaje. Por ello, el trabajo en equipo no debe entenderse solamente como una buena relación entre colegas, sino como una práctica organizada que contribuye a mejorar la enseñanza y el desempeño profesional.

Por otro lado, la competencia digital se ha convertido en una necesidad básica para el ejercicio docente. No obstante, su desarrollo continúa siendo desigual entre países e instituciones. La UNESCO (2019) informó que solo la mitad de los sistemas educativos del mundo cuenta con estándares específicos para orientar las competencias digitales de los docentes, mientras que únicamente una cuarta parte dispone de normas que aseguran una formación tecnológica inicial o continua. A ello se añade que solo el 65 % de los estudiantes de 15 años estudia en instituciones cuyos directivos consideran que sus profesores poseen las capacidades técnicas y pedagógicas necesarias para integrar recursos digitales en la enseñanza. En consecuencia, una parte importante del profesorado todavía presenta dificultades para utilizar plataformas educativas, elaborar materiales digitales, evaluar en entornos virtuales o seleccionar recursos tecnológicos de acuerdo con los objetivos de aprendizaje.

Las limitaciones en el manejo de herramientas digitales también afectan el trabajo en equipo. Cuando los docentes no dominan plataformas de comunicación, almacenamiento de información o producción de contenidos, se vuelve más difícil compartir materiales, coordinar actividades y desarrollar proyectos conjuntos. En cambio, una adecuada competencia digital facilita la planificación compartida, el intercambio de

experiencias y el seguimiento del progreso de los estudiantes. Los resultados de (UNESCO, 2025) muestran que los docentes con mayor confianza en sus capacidades profesionales participan con más frecuencia en conversaciones sobre el aprendizaje de estudiantes específicos y en el intercambio de materiales pedagógicos. Esto evidencia que el trabajo en equipo y la competencia digital se relacionan con la manera en que el docente organiza su labor y responde a las exigencias educativas actuales.

La permanencia de los docentes también constituye una preocupación. Los datos internacionales correspondientes a 2021 muestran que la tasa de abandono alcanzó el 9,2 % entre los docentes varones de primaria y el 5,9 % en el primer ciclo de secundaria. En el caso de las mujeres, las cifras fueron de 4,2 % y 5,6 %, respectivamente. En países como Argelia, Marruecos, Mongolia y Níger, el abandono masculino llegó a duplicar el femenino. Aunque estos porcentajes no pueden atribuirse únicamente a la falta de trabajo en equipo o a una limitada competencia digital, sí reflejan un contexto laboral complejo, marcado por la sobrecarga, el aislamiento profesional y las dificultades para responder a las nuevas exigencias de la enseñanza.

En ese sentido, la problemática de las variables estudiadas se encuentra relacionada. Cuando el trabajo en equipo es escaso, los docentes tienen menos oportunidades para compartir conocimientos, resolver dificultades y mejorar sus prácticas. De igual manera, una competencia digital insuficiente limita el uso de recursos tecnológicos y reduce las posibilidades de colaboración. Ambas situaciones pueden repercutir en el desempeño docente, especialmente en la planificación, la enseñanza, la evaluación y la atención de las necesidades de los estudiantes. Por esta razón, resulta necesario fortalecer los espacios de colaboración profesional y la formación digital, de modo que los profesores puedan desarrollar su labor con mayor seguridad, coordinación y eficacia.

A nivel nacional, la realidad educativa peruana evidencia diversos desafíos relacionados con el fortalecimiento del trabajo en equipo, la competencia digital y el desempeño docente, particularmente en el nivel de educación primaria. Estas variables adquieren especial relevancia debido a que el ejercicio de la docencia ya no depende únicamente de las capacidades individuales del profesor, sino también de su disposición para coordinar acciones con sus pares, intercambiar experiencias pedagógicas, utilizar adecuadamente los recursos tecnológicos y responder de manera pertinente a las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.

En relación con el trabajo en equipo, uno de los principales desafíos se encuentra en consolidar espacios efectivos de coordinación, colaboración y reflexión conjunta entre los docentes. El Ministerio de Educación reconoce que el trabajo colaborativo y las comunidades profesionales de aprendizaje constituyen mecanismos relevantes para analizar la práctica pedagógica, compartir experiencias y desarrollar capacidades profesionales a partir de la interacción entre docentes (Ministerio de Educación [MINEDU], 2016). Sin embargo, cuando estas dinámicas no se encuentran suficientemente consolidadas, la planificación, la solución de dificultades pedagógicas y la toma de decisiones pueden desarrollarse de manera predominantemente individual. Esta situación puede limitar el intercambio de estrategias metodológicas, materiales educativos, experiencias exitosas y alternativas de solución frente a problemas comunes que se presentan en el aula.

La problemática del trabajo en equipo adquiere mayor importancia en educación primaria, debido a que los docentes necesitan mantener procesos permanentes de coordinación para atender las características particulares de los estudiantes, establecer criterios compartidos de evaluación, desarrollar proyectos institucionales, analizar evidencias de aprendizaje y adoptar medidas de mejora. Precisamente, las políticas educativas peruanas continúan promoviendo el trabajo colegiado y colaborativo como

parte del fortalecimiento de la gestión pedagógica, incluso en instituciones unidocentes, multigrado y ubicadas en ámbitos rurales, lo cual evidencia que la colaboración profesional constituye todavía una necesidad relevante dentro del sistema educativo nacional (MINEDU, 2025). Por ello, las dificultades en la comunicación, coordinación, distribución de responsabilidades o participación conjunta pueden convertirse en factores que obstaculicen la construcción de objetivos pedagógicos comunes y el mejoramiento institucional.

Respecto a la competencia digital docente, la problemática se hizo particularmente visible durante el proceso de incorporación intensiva de tecnologías en la educación peruana. Según la información señalada para el contexto nacional, aproximadamente un 35 % de docentes no utilizaba plataformas digitales, situación que se manifestaba principalmente en sectores rurales; mientras que el 65 % restante estaba distribuido entre docentes de zonas urbanas y otros ámbitos con diferentes niveles de conectividad. Esta situación reflejó no solamente desigualdades relacionadas con el acceso a internet o dispositivos tecnológicos, sino también diferencias en las capacidades de los docentes para utilizar los recursos digitales con propósitos pedagógicos. La misma información ha sido recogida posteriormente en investigaciones efectuadas con docentes de educación primaria en el Perú, en las que se advierte que las dificultades de capacitación, infraestructura y dominio tecnológico condicionan el aprovechamiento educativo de las herramientas digitales.

Las brechas tecnológicas resultan además particularmente sensibles en el nivel primario. Durante el segundo trimestre de 2020, el 94,2 % de los estudiantes peruanos de 6 a 11 años matriculados en educación primaria recibió clases a distancia mediante alguna tecnología de información o comunicación, incluyendo televisión, radio, internet, computadoras, tabletas y teléfonos celulares. Esta situación representó un cambio significativo en las condiciones en las que los docentes desarrollaban su práctica

pedagógica y evidenció la necesidad de fortalecer capacidades para seleccionar y utilizar diversos medios de enseñanza de acuerdo con las posibilidades de acceso de cada estudiante. De esta manera, la competencia digital pasó de constituir una capacidad complementaria a convertirse en un componente relevante de la planificación, enseñanza, comunicación, retroalimentación y evaluación de los aprendizajes.

En consecuencia, la problemática nacional no debe comprenderse únicamente como una carencia de infraestructura tecnológica o como una dificultad individual del docente. Existe la necesidad de fortalecer simultáneamente las relaciones profesionales de colaboración, las competencias digitales y las prácticas asociadas al buen desempeño docente. El fortalecimiento de estas dimensiones permitiría generar instituciones educativas con mayores capacidades para aprender colectivamente, compartir buenas prácticas, utilizar pertinentemente los recursos disponibles y responder a los cambios que experimenta el sistema educativo. Por esta razón, resulta pertinente analizar de qué manera el trabajo en equipo y la competencia digital se relacionan con el desempeño docente de los profesores de educación primaria, debido a que conocer la interacción entre estas variables puede proporcionar evidencia útil para orientar estrategias de formación, acompañamiento pedagógico, trabajo colegiado y mejora de la práctica educativa.

A nivel regional, en la región Cusco, el fortalecimiento de las competencias digitales de los docentes representa un reto importante frente a los cambios que viene experimentando el sistema educativo y las nuevas exigencias de la enseñanza en contextos mediados por la tecnología. De acuerdo con el Ministerio de Educación (MINEDU), a través de la Encuesta Nacional a Docentes de Instituciones Educativas Públicas de Educación Básica Regular (ENDO), se evidencia que los docentes de la región requieren continuar desarrollando capacidades vinculadas al uso pedagógico de las herramientas digitales. Los resultados de la (Ministerio de Educación del Perú, 2022)muestran que existe una importante disponibilidad de dispositivos tecnológicos

entre los docentes cusqueños, tales como celulares (97,8 %), computadoras (81,8 %) y laptops o tablets (88,8 %); sin embargo, el acceso a conectividad aún constituye una dificultad, debido a que únicamente el 53,3 % declaró disponer de servicio de internet en su domicilio.

Del mismo modo, el reporte del MINEDU evidencia que la formación en tecnologías digitales constituye una de las principales necesidades de capacitación expresadas por los docentes de la región. En este sentido, el 84,5 % manifestó requerir capacitación relacionada con el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC), mientras que el 82,6 % señaló la necesidad de fortalecer sus conocimientos en la gestión de herramientas y recursos educativos digitales. Estos resultados permiten advertir que, aunque se ha incrementado la presencia de recursos tecnológicos en el ámbito educativo, todavía existe la necesidad de consolidar capacidades que permitan aprovechar dichos recursos de manera efectiva dentro de los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Bajo esta perspectiva, el desempeño docente en la actualidad implica no solo contar con conocimientos pedagógicos y disciplinares, sino también desarrollar habilidades para incorporar recursos digitales, innovar en las estrategias metodológicas y establecer dinámicas de colaboración con otros docentes. En este escenario, el trabajo en equipo adquiere relevancia porque favorece el intercambio de experiencias, la construcción colectiva de soluciones y el fortalecimiento de las prácticas pedagógicas. Por ello, resulta necesario estudiar la relación entre el trabajo en equipo, las competencias digitales y el desempeño docente, especialmente en instituciones educativas rurales de la región Cusco, donde las condiciones de conectividad, acceso tecnológico y oportunidades de formación continua pueden influir en el desarrollo profesional de los docentes.

A nivel local, en la Red Educativa Inkawasi – La Convención, se evidencia que los docentes del nivel primario carecen de un trabajo en equipo consolidado y presentan

un manejo deficiente de las competencias digitales aplicadas a su práctica pedagógica. Se observa poco uso de herramientas tecnológicas en la planificación y desarrollo de las sesiones de aprendizaje, así como una integración inadecuada de recursos digitales en las estrategias metodológicas.

Asimismo, los docentes adolecen de una cultura institucional orientada a la colaboración y al intercambio de experiencias pedagógicas, lo que limita el desarrollo de dinámicas cooperativas. Estas dificultades se ven agravadas por una capacitación insuficiente, el acceso limitado a infraestructura tecnológica y conectividad, y una actitud de resistencia al cambio frente a metodologías innovadoras mediadas por las TIC. En conjunto, estas condiciones generan un desempeño docente fragmentado y poco articulado, que repercute negativamente en la calidad del proceso educativo.

Si la situación descrita continúa, es probable que los docentes mantengan un nivel deficiente en el uso de competencias digitales y sigan mostrando muchas dificultades para el trabajo en equipo. Esto podría profundizar la escasa integración de recursos tecnológicos en el aula, afectando la innovación pedagógica y el desarrollo de aprendizajes significativos.

En consecuencia, los estudiantes podrían recibir una formación poco dinámica, con limitadas oportunidades para desarrollar competencias digitales y sociales, lo que derivaría en un bajo rendimiento académico y en un progresivo desfase respecto a las exigencias de la educación actual. Además, la brecha entre las demandas del contexto educativo contemporáneo y las capacidades profesionales de los docentes tendería a ampliarse.

Para revertir esta situación problemática, es necesario implementar acciones orientadas al fortalecimiento del trabajo en equipo y al desarrollo de competencias digitales en los docentes. Se debe promover programas de capacitación continua y

pertinente, enfocados en el uso pedagógico de las TIC y en metodologías colaborativas.

Asimismo, resulta fundamental fomentar una cultura institucional basada en la colaboración, el intercambio de buenas prácticas y el acompañamiento pedagógico permanente. El mejoramiento progresivo de la infraestructura tecnológica y el acceso a conectividad, junto con estrategias de sensibilización para reducir la resistencia al cambio, permitirá optimizar el uso de recursos digitales.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo, la competencia digital y el desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025?

1.2.2 Problemas específicos

- a) ¿Cuál es el nivel del trabajo en equipo de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025?
- b) ¿Cuál es el nivel de las competencias digitales de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025?
- c) ¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025?
- d) ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo, las competencias digitales y el desempeño profesional de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025?
- e) ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo, las competencias digitales y el conocimiento, capacidades y habilidades pedagógicas de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025?
- f) ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo, las competencias digitales y labor pedagógica de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025?

1.3 Justificación de estudio

La justificación teórica de la investigación se sustenta en la recopilación de información vinculada a las variables de estudio. Dichos contenidos fueron sometidos a diferentes criterios de selección antes de incorporarse al trabajo, lo que permite considerar que el marco teórico construido posee la solidez necesaria para servir como referencia en futuras investigaciones.

La justificación social se sustenta en que, al identificarse la relación de las variables, los resultados del estudio permiten generar recomendaciones que pueden aplicarse en la realidad educativa para atender las problemáticas detectadas; de esta manera, los resultados de la investigación no solo reportan la situación inicial, sino que orientan de manera concreta la forma de mejorar el trabajo que se realiza en equipo, también permiten manejar de manera efectiva los recursos digitales y robustece el trabajo del docente; en consecuencia de ello, el estudio tiene un aporte social, puesto que ello puede servir como prototipo para lograr, direccionar las decisiones y la implementación de estrategias que permiten solucionar problemas que motiven su ejecución.

La justificación metodológica se respalda en el sustento teórico y técnico que direcciona al diseño y los instrumentos que fueron utilizados en la investigación, el modelo utilizado se convierte en un nexo con tres variables las cuales fueron analizadas en la investigación; bajo esta perspectiva se realizaron en base a las variables que responden a criterios de validez y confiabilidad, sino que responde a la pertinencia con los objetivos y la incógnita generada por la problemática.

Al definir un sistema de variables medibles y comparables, se facilita la replicación de la investigación y el contraste de resultados en distintos contextos, de igual manera, el diseño propuesto contribuye a la generación de evidencia empírica relevante, la cual puede orientar la toma de decisiones, el diseño de políticas educativas y la

implementación de estrategias de intervención más eficaces.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación entre el trabajo en equipo, las competencias digitales y el desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.

1.4.2 Objetivos específicos

- a) Identificar el nivel del trabajo en equipo de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.
- b) Identificar el nivel de las competencias digitales de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.
- c) Identificar el nivel del desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.
- d) Establecer la relación entre el trabajo en equipo, las competencias digitales y el desempeño profesional de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.
- e) Especificar la relación entre el trabajo en equipo, las competencias digitales y el conocimiento, capacidades y habilidades pedagógicas de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.
- f) Demostrar la relación entre el trabajo en equipo, las competencias digitales y labor pedagógica de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Bases teóricas

2.1.1 Trabajo en equipo

2.1.1.1. Definición de trabajo en equipo

Según De la Cruz (2014), el trabajo en equipo consiste “en la elaboración y ejecución de un proyecto determinado, de manera planificada, coordinada y con las fortalezas de cada uno de los integrantes para unirlos con un solo fin” (p. 66). De esta definición se desprende que la complementariedad de habilidades es un factor clave, ya que permite potenciar las capacidades individuales en beneficio del grupo.

Por otra parte, Durán (2018) refiere que “el trabajo conjunto, es realizado por diferentes individuos, los cuales tienen a su cargo diferentes funciones, sin embargo, la visión que tienen es una sola” (p. 7). El aporte del autor da una importante visión sobre la responsabilidad que refiere el trabajar en equipo, ya que se cuenta con una meta en específico y se trabaja en conjunto para lograrlo.

En el contexto académico, trabajar en equipo tiene un fin especial, puesto que fortalece en los estudiantes habilidades sociales; dentro de ello permite desarrollar la empatía, pensar en resolver problemas de manera pacífica y tomar decisiones en conjunto; asimismo, fomenta una construcción de aprendizaje significativo, permitiendo que los alumnos puedan compartir experiencias, conocimientos y estrategias.

Según Vaillant (2016) la cultura colaborativa se entiende como un tipo de interacción profesional entre integrantes de una misma comunidad educativa, donde, en un determinado contexto institucional y social, los profesores investigan en conjunto y comparten, analizan y valoran experiencias, hechos y prácticas pedagógicas. Este proceso se sustenta en la comunicación asertiva, en la mejor utilización de las individualidades

como potenciales, y en la organización y trabajo conjunto en pro de la mejora de los aprendizajes de los estudiantes.

Para Maldonado (2007) el trabajo en equipo se aborda desde diferentes aspectos, los cuales se entienden como interacción profesional para lograr construir colectivamente metas, ello exige integrar esfuerzos, habilidades y talentos a través de dinámicas de cooperación que lleva a lograr objetivos previamente consensuados. A modo de aporte se menciona a Vaillant (2016), quien refiere que este tipo de labor permite reconocer que al contribuir con estrategias se pueden lograr metas comunes, además el desarrollo profesional, en cuanto al docente, el desarrollo se enriquece mediante la socialización de experiencias, a ello se suma el análisis y la reflexión común que se tiene sobre prácticas pedagógicas enmarcadas dentro del contexto de la institución y también de la sociedad.

De manera más amplia, el trabajo en equipo ha sido entendido también como una metodología organizativa orientada a fortalecer los procesos de aprendizaje en los centros escolares. Bajo esta dinámica, tanto los ambientes de aprendizaje como los organizacionales se transforman, puesto que los integrantes de la comunidad educativa se involucran en procesos que requieren la suma de esfuerzos, la definición de metas compartidas, la construcción de normas comunes y la distribución de roles y responsabilidades específicas.

2.1.1.2. Complejidad de la dinámica de los equipos

Torrelles et al. (2011), “Esta competencia participativa permite aumentar la productividad, la innovación y la satisfacción en el trabajo” (p. 333). La información que se divisa, refiere que las organizaciones e instituciones actualmente vienen laborando mediante esfuerzos conjuntos, es decir, ya no se piensa en trabajar individualmente, sino que se potencian especialidades y se trabaja desde esas fortalezas con esfuerzos articulados.

Bajo esta perspectiva, el trabajo conjunto se divisa como un medio para fortalecer las competencias de cada integrante, no solo es compartir tareas, sino que permite desarrollar la capacidad de liderazgo y de coordinación para sumar esfuerzos, tener un dialogo productivo y aportar con ideas que permitan apoyarse mutuamente; para ello el soporte entre los integrantes es importante, puesto que permite que cada uno logre desempeñarse mejor en las tareas que se les asigna.

Asimismo, el texto refiere que el trabajo en equipo, no solo se trata de una necesidad laboral, sino que permite desenvolverse de mejor manera a nivel social, además se alega que al ser seres sociales no podemos trabajar individualmente, sino que siempre será preciso interactuar con los demás, ello permite fortalecer la cooperación y la empatía, por esta razón es una obligación de los seres humanos tener esa competencia desarrollada, ya que no permite desenvolvernó mejor en cualquier ámbito, puesto que conocer nuestra trabajo y realizarlo de manera individual garantiza el cumplimiento de objetivos institucionales, sino también el fortalecimiento de relaciones humanas basadas en la confianza y la solidaridad.

2.1.1.3. Trabajo en equipo – aprender a colaborar para vivir en democracia

Torrelles et al. (2011) “La democracia es el rasgo esencial de la educación ciudadana, ya que la percepción de los sujetos de su propia ciudadanía y la participación comunitaria son imposibles de alcanzar sin una participación activa y abierta en todas aquellas decisiones y procesos relacionados con sus vidas” (p. 341) El texto destaca que el trabajo en equipo está presente en todos los espacios donde las personas interactúan, ya sea en el ámbito educativo o en el laboral. Esto se debe a que, cuando varias personas trabajan juntas hacia un mismo objetivo, se generan resultados valiosos como la innovación, la eficiencia y la colaboración.

Para que estas experiencias sean realmente efectivas, es indispensable lograr un equilibrio entre distintos tipos de habilidades:

- **Habilidades blandas:** como la comunicación, la empatía, la escucha activa, la resolución de conflictos o la capacidad de trabajar bajo presión.
- **Habilidades técnicas:** relacionadas con los conocimientos específicos de una disciplina o tarea concreta.
- **Habilidades cognitivas:** vinculadas al pensamiento crítico, la creatividad, la toma de decisiones y la capacidad de análisis.

La combinación adecuada de estas competencias permite que los integrantes de un grupo se complementen, superen dificultades y alcancen mejores resultados que si trabajaran de manera individual.

Finalmente, trabajar en equipo no solo se trata de reunir personas para que realicen un trabajo, sino que permite garantizar que cada miembro pueda contribuir con las fortalezas y que armónicamente se desempeñe el trabajo, con el fin de una meta en común; de esa manera los equipos pueden adaptarse de manera eficaz, en todos los contextos, ya sean académicos, sociales o institucionales.

2.1.1.4 Dimensiones de la variable trabajo en equipo

- a) **Liderazgo.** Se entiende como la capacidad para orientar y organizar las actividades de un grupo con el propósito de alcanzar una meta compartida. De la Cruz (2014) relaciona el trabajo en equipo con la planificación, la coordinación y el aprovechamiento de las fortalezas de cada integrante, por lo que el liderazgo permite distribuir responsabilidades y conducir los esfuerzos del grupo. Durán (2018), por su parte, destaca que cada miembro desarrolla una tarea determinada sin perder de vista el objetivo común. Ambos autores coinciden en la necesidad de guiar al equipo hacia un mismo propósito.

- b) **Comunicación.** Es el intercambio de información, ideas y opiniones que permite a los integrantes coordinar sus actividades y comprender las responsabilidades que les corresponden. De acuerdo con De la Cruz (2014), el cumplimiento de un proyecto planificado requiere una comunicación constante para organizar el trabajo y reunir las fortalezas de los miembros. Durán (2018) considera que, aunque cada persona realiza una tarea específica, todos deben conservar una visión común. En ambos planteamientos, la comunicación cumple una función integradora, pues permite relacionar las actividades individuales y evitar que los integrantes trabajen de manera aislada.
- c) **Resolución de conflictos.** Comprende la capacidad de afrontar los desacuerdos y dificultades que surgen entre los integrantes, mediante el diálogo y la búsqueda de soluciones favorables para el grupo. Desde lo señalado por De la Cruz (2014), resolver los conflictos implica mantener la coordinación y reconocer las capacidades de cada miembro para continuar con la ejecución del proyecto. En la propuesta de Durán (2018), las diferencias deben superarse procurando que los intereses personales no se antepongan al objetivo común. De esta manera, ambos autores consideran necesario manejar los desacuerdos sin afectar la unidad ni el cumplimiento de las tareas del equipo.

2.1.2. Competencia digital

2.1.2.1 Definición de competencia digital

Para la UNESCO (2019), es el uso de recursos digitales y herramientas TICs que son incorporadas en el proceso de enseñanza, ello exige que exista una transformación profunda en el rol de los docentes, principalmente en la manera de cómo se enseña y cómo ejerce su profesión, es decir no solo se trata de manejar herramientas tecnológicas sino de adecuarlas en su labor pedagógica y tener estrategias para ejecutar de manera eficiente su práctica educativa.

A partir de ello, existe la necesidad de hacer un replanteamiento en el rol del maestro, donde se le concibe como un mero transmisor de conocimientos a un facilitador del aprendizaje, puesto que al emplear las TIC para incentivarlos a aprender, les permite guiar y motivar sus experiencias, compartir enfoques pedagógicos y difundir cursos con soporte tecnológico e implementación de metodologías que puedan integrar la innovación digital.

De esta manera, la UNESCO (2019) sostiene que la formación docente está vinculada con el uso de la tecnología, ello lo debe de realizar de manera responsable y permanente, esto no solo permite mejorar el rendimiento académico, sino que también para fomentar una educación que sea inclusiva, dinámica y que sea acorde con la demanda de los estudiantes.

2.1.2.2 Rol del docente y la innovación durante en la era digital

Según Delgado et al. (2025)

Los cambios sociales y económicos han influido en diversas áreas de la labor humana, generando la necesidad de un cambio; en el campo educativo, se orienta hacia estrategias modernas. En este marco, la innovación en la educación se define como la inclusión de un elemento nuevo en una realidad ya existente, lo que trae consigo una transformación. Muchos educadores han creado diversas propuestas innovadoras que les permiten realizar cambios en sus métodos y en el uso de la tecnología. (p. 971)

El texto transmite en una idea clara: la educación no puede quedarse igual cuando la sociedad cambia. Se nota que quiere resaltar la importancia de adaptarse y buscar nuevas formas de enseñar, sobre todo con el apoyo de la tecnología. Sin embargo, suena un poco formal y general; podría ganar más fuerza si se usaran palabras más cercanas o ejemplos concretos. Aun así, deja claro que la innovación educativa no es solo una moda, sino una respuesta necesaria a los cambios sociales y económicos que vivimos hoy.

2.1.2.3 Formación educativa para el uso de tecnologías formativas

Un programa educativo orientado al uso de la tecnología debe considerar tres componentes estrechamente relacionados y en permanente interacción: el tecnológico, el organizativo y el pedagógico. Esta articulación permite al docente renovar modelos y estrategias que contribuyan al fortalecimiento del proceso de enseñanza–aprendizaje. En este contexto, (UNESCO, 2019) propuso estándares de competencias en TIC para los educadores, sustentados en tres enfoques: nociones básicas de TIC, profundización del conocimiento y generación de conocimiento.

Haciendo referencia a las competencias digitales que se vinculan con el desarrollo profesional del docente, existen tres aspectos que son importantes, el primero se le asigna a la alfabetización en TIC, lo que se orienta al desarrollo de las habilidades básicas y al uso de las TIC para mejorar el desempeño docente, el segundo es referido a la gestión y orientación, lo que implica el empleo de las TIC, esto permite apoyar a estudiantes a la resolución de problemas complejos y administrar los entornos de aprendizaje que son flexibles; y finalmente el tercero refiere que el docente es un tipo de aprendiz recurrente, que se siente en la capacidad de actuar como una persona que genera conocimientos, lo que compromete a la experimentación continua y le permite innovar para enriquecer las prácticas de enseñanza.

En consecuencia, fueron definidos estándares que resultaron clave para desarrollar diversas dimensiones que se direccionan a las competencias digitales, lo que involucra al uso del software y el hardware, a su vez esto permite la creación de entornos de aprendizaje, integración de las TIC al currículo, una evaluación de recursos y aprendizaje, el desarrollo profesional continuo y la incorporación que integran los principios éticos y los valores. Dichas competencias permiten utilizar herramientas tecnológicas en el sector educativo, lo que permite a los docentes responder a la necesidad y su vez transforman diferentes espacios en aprendizaje.

2.1.2.4 Las competencias digitales en función a la docencia

Según Redecker (2020) Las competencias digitales en los docentes comprenden un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que les permiten incorporar los recursos tecnológicos con sentido pedagógico, de forma eficaz, responsable, ética y reflexiva en los procesos de aprendizaje. No se limitan al dominio técnico de una herramienta, sino que implican comprender en qué momento y de qué manera utilizarla con una finalidad educativa clara y didácticamente adecuada.

En este marco, la Unión Europea, a través de Redecker (2020), propuso el marco DigCompEdu, el cual establece seis áreas fundamentales de la competencia digital docente: el compromiso profesional, relacionado con el uso responsable de las TIC en el ámbito laboral; los recursos digitales, que incluyen la selección, elaboración y adaptación de materiales; la enseñanza y el aprendizaje, orientados a la aplicación de metodologías activas apoyadas en la tecnología; la evaluación, mediante el uso de herramientas digitales para valorar y retroalimentar los aprendizajes; el empoderamiento del estudiantado, promoviendo su autonomía y participación; y el fortalecimiento de las habilidades tecnológicas de los estudiantes, mediante estrategias que favorezcan aprendizajes significativos.

Por su parte, las habilidades digitales se refieren al uso crítico, seguro y responsable de las TIC en contextos laborales, comunicativos y recreativos. En el caso de los docentes, estas habilidades se articulan en torno a la formación, la innovación y la investigación. En consecuencia, se orientan a dos propósitos principales: comprender y analizar el entorno tecnológico en el que se desenvuelven los estudiantes, y desarrollar capacidades que permitan emplear la tecnología como un medio para potenciar el aprendizaje significativo. A ello se suman distintas dimensiones de la competencia digital, como la cognitiva, la funcional, la personal y la ética, esta última estrechamente vinculada a los valores.

La competencia digital docente se entiende, entonces, como la capacidad de desempeñar acciones profesionales con resultados concretos en el ámbito educativo, lo que implica saber integrar de manera adecuada las tecnologías de la información y la comunicación en las prácticas de enseñanza y aprendizaje. Por ello, la formación del profesorado no debe centrarse únicamente en el desarrollo de destrezas técnicas, sino en su aplicación pedagógica. En términos generales, el docente debe ser capaz de planificar, desarrollar, orientar y evaluar actividades formativas, así como crear y utilizar recursos didácticos que contribuyan a la mejora de la calidad educativa y a la actualización pedagógica.

Desde esta perspectiva, el docente asume diversos roles: actúa como planificador y coordinador de los procesos de aprendizaje apoyados en medios interactivos; como mediador del conocimiento que promueve la aplicación de saberes, procedimientos y actitudes; y como motivador que vincula los objetivos educativos con los estudiantes. Si bien las competencias técnicas son importantes, resulta indispensable fortalecer el componente metodológico, el denominado “saber hacer”, el cual incluye una sólida formación científico-cultural y tecnológica, la capacidad crítica frente al uso de las TIC en educación, el manejo adecuado e integrado de estas tecnologías en las actividades pedagógicas, la elaboración y selección de materiales didácticos pertinentes, y la participación en proyectos de investigación orientados a la innovación y mejora de la calidad educativa.

A estas competencias se suman las de carácter instrumental y transversal, como la gestión de la información y el dominio de herramientas informáticas relacionadas con el área de especialización. De esta manera, la información señala que hay políticas educativas donde se considera que lo principal es brindar a los docentes una formación continua que les permita obtener conocimientos para adaptarse a escenarios educativos donde se incorpore el uso de las TICs, cuyo enfoque sea el diseño de programas de

capacitación y la provisión de materiales que se apoyen en el currículo.

2.1.2.5 Dimensiones de la variable competencia digital

- a) **Instrumentales.** Desde la perspectiva de la UNESCO (2019), esta dimensión comprende las habilidades básicas que permiten utilizar computadoras, dispositivos móviles, programas y plataformas digitales. Incluye el manejo de archivos, la búsqueda de información, la comunicación mediante medios virtuales y el uso de diferentes recursos tecnológicos en las actividades laborales. En el caso de los docentes, estas capacidades facilitan la preparación de materiales, el desarrollo de las clases y el cumplimiento de sus funciones académicas.
- b) **Cognitivas y actitudinales.** Esta dimensión se relaciona con la capacidad de comprender, analizar y valorar la información que se obtiene a través de medios digitales. Según la UNESCO (2019), el uso de la tecnología debe realizarse de manera reflexiva y segura, por lo que no basta con dominar una herramienta. También es necesario reconocer información confiable, proteger los datos personales, respetar las normas de convivencia digital y mantener una actitud favorable hacia el aprendizaje de nuevas tecnologías. De este modo, se combinan el conocimiento, el juicio crítico y la responsabilidad con la que el docente participa en entornos digitales.
- c) **Metodológicas.** Esta dimensión se refiere a la manera en que el docente integra los recursos tecnológicos en su práctica educativa. A partir de lo planteado por la UNESCO (2019), implica seleccionar y utilizar las herramientas digitales de acuerdo con los objetivos de aprendizaje, las características de los estudiantes y las actividades que se desarrollan en el aula. También comprende la elaboración de materiales, la organización de experiencias de aprendizaje y la evaluación mediante medios digitales. Por ello, el uso de la tecnología adquiere valor cuando

responde a una finalidad pedagógica y contribuye al desarrollo de los aprendizajes.

2.1.3. *Desempeño docente*

2.1.3.1. Teorías de la competencia docente

En el ámbito teórico, uno de los referentes fundamentales es el Marco del Buen Desempeño Docente, elaborado por el Ministerio de Educación (Minedu, 2012), que constituye una guía clave para la formulación de políticas públicas y estrategias educativas a nivel nacional. Este documento parte de la premisa de que una enseñanza profesional y de calidad requiere de docentes con sólida formación y un compromiso genuino con su labor. De manera complementaria, el Marco de Buenas Prácticas Docentes se presenta como un recurso esencial en los procesos de planificación, ejecución, evaluación y formación continua del profesorado desde la gestión estatal.

Este marco normativo se organiza en torno a tres ejes prioritarios establecidos en las políticas educativas (Minedu, Currículo, 2016): asegurar una educación equitativa y de calidad, fomentar el desarrollo docente con base en estándares claramente definidos y avanzar en la modernización y descentralización del sistema educativo. Dichas orientaciones permiten fortalecer el servicio escolar, elevar los niveles de aprendizaje estudiantil y reducir desigualdades mediante la mejora de la formación pedagógica, la eficiencia en la gestión institucional y la consolidación de una estructura educativa descentralizada.

En este sentido, se reconoce que las competencias docentes no solo comprenden el dominio de conocimientos y habilidades técnicas, sino también la incorporación de actitudes y valores fundamentales, como la empatía, el compromiso profesional, la búsqueda de la excelencia y la responsabilidad social.

2.1.3.2 Marco de buen desempeño docente

Según el Ministerio de Educación (2012), en el texto que hace referencia al Marco del Buen Desempeño Docente, ello constituye un referente que refieren orientaciones y estándares que guíen y permitan evaluar la práctica pedagógica del docente; ello define los criterios de una enseñanza efectiva, para precisar acciones que se relacionen de manera favorable con los aprendizajes de los alumnos; también, desempeña un papel esencial en la formación continua, la evaluación y el desarrollo profesional del profesor, lo que garantiza que el ejercicio docente se adecua a las exigencias y a las necesidades que los estudiantes actualmente requieren en el sistema educativo.

A. Principales componentes del Marco del Desempeño Docente

a) Planificación y organización pedagógica

Según Minedu (2016) este aspecto subraya la capacidad del docente para poder planificar y organizar las sesiones en coherencia con las metas curriculares y las necesidades específicas del grupo de escolares. Permite además tener propósitos claros, selección pertinente con metodologías y herramientas pedagógicas que permitan fortalecer el proceso de enseñanza – aprendizaje; finalmente, contempla la habilidad de adaptar enseñanza a distintos estilos, ritmos y niveles de los niños, de esta manera se garantiza el acceso y desarrollo de aprendizajes.

b) Clima y gestión del aula

Para Minedu (2016) el contexto refiere un factor clave para lograr el aprendizaje significativo, este aspecto resalta el rol de los docentes en lo que refiere a la construcción de un espacio seguro, inclusivo y estimulante, ambientes donde se resalte el respeto, la participación activa y la convivencia que requiere democracia, esto implica tener normas claras, gestionar de forma correcta los conflictos y favorecer un clima de colaboración que fortalezca la interacción dentro del aula.

c) Enseñanza práctica

Por otro lado, para Minedu (2012) refiere que este componente hace referencia a la aplicación de estrategias pedagógicas pertinentes, claras y motivadoras, perfiladas a orientar en los alumnos el desarrollo de habilidades cognitivas, además el pensamiento crítico y también la transferencia práctica del conocimiento. Ello incluye la implementación de preguntas que son desafiantes, permiten el fomento para iniciar discusiones que se orientan y proveen retroalimentación continua, asimismo la capacidad del docente para poder adaptar la forma en la que enseña a una manera flexible según lo que avance y pueda tener requerimientos particulares del grupo.

d) Evaluación de los aprendizajes

Minedu (2012) refiere que los docentes necesitan utilizar diversos instrumentos para realizar evaluaciones, esto puede ser formativos y sumativos, permitiendo mostrar avances y logros significativos en los escolares, esto también hace referencia a la capacidad que permite analizar resultados para poder detectarlos con éxito y evidenciar las dificultades, y, a partir de ello, realizar ajustes necesarios para realizar la planificación y la práctica docente.

e) Crecimiento profesional y reflexión docente

Minedu (2016) destaca la importancia de la actualización profesional de los docentes; es decir, deben participar de manera comprometida en procesos de actualización, capacitación y autoevaluación crítica de la desempeñada. Este compromiso con la mejora recoge la importancia de realizar un análisis y ajuste de las propuestas pedagógicas, permitiendo atender de una manera más pertinente las demandas del contexto educativo y las necesidades de los estudiantes.

f) Vínculo con la comunidad educativa

El texto destaca la importancia de la actualización profesional de los docentes; es decir, deben participar de manera comprometida en procesos de actualización, capacitación y autoevaluación crítica de la desempeñada. Este compromiso con la mejora recoge la importancia de realizar un análisis y ajuste de las propuestas pedagógicas, permitiendo atender de una manera más pertinente las demandas del contexto educativo y las necesidades de los estudiantes.

2.1.3.3 Pilares de la educación

Los conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para el ejercicio de la docencia, desde la propuesta de Delors (1996) se pueden traducir como: conocer, hacer, convivir y ser, los cuales, además de ser actuaciones sustantivas, deben estar presentes en el ejercicio de la docencia como parte de la propuesta por el autor, estas dimensiones apuntan a una educación integral que no sea solo cognitiva, sino que también sea actitudinal, social y ética.

Desde el aporte de Perrenoud (2007), el docente es visto como un profesional que aúna un conjunto de recursos como: conocimientos, habilidades, actitudes y estrategias, que le permiten afrontar la multiplicidad de situaciones que se dan en la práctica educativa.

Esta propuesta conlleva el análisis de cómo estas competencias se evidencian en el día a día, con el propósito de construir desde los evidentes, los puntos de mejora. Desde esta perspectiva, el autor define 10 competencias claves para la práctica docente, entre las que se encuentran: diseñar y facilitar procesos de aprendizaje, gestionar la trayectoria escolar, atender la diversidad, promover la autonomía en el aprendizaje, el trabajo en equipo, la participación en la organización escolar, construir relaciones con las familias, el uso de la tecnología, los compromisos éticos de la docencia y el compromiso con la

formación y perfeccionamiento profesional.

Así, el desarrollo de estas habilidades dota al docente de las herramientas necesarias para desempeñar su rol de manera efectiva, enfrentando los desafíos educativos con un compromiso reflexivo, proactivo y socialmente responsable con la tarea educativa.

2.1.3.4 Definición del Desempeño docente

La función educativa implica la competencia docente como un componente fundamental en consonancia con los procesos formativos, al mismo tiempo que con el enfoque por competencias del Currículo Nacional (MINEDU, 2016). Esta competencia implica y va más allá de una comprensión de un compromiso activo, contextualizado, ético y positivo hacia un servicio educativo de calidad, dominio analítico, conceptual y ético, y una comprensión de la relevancia social de las decisiones pedagógicas.

En el mismo contexto, Casas (2019) señala que tener competencia es un prerequisite indiscutible para desempeñar la enseñanza de manera efectiva, ya que afecta el rendimiento profesional. Una vez en el aula, los docentes deben responder a los desafíos reales de una sociedad cambiante al proporcionar experiencias de aprendizaje significativas que animen a los estudiantes a participar activamente en la construcción de su conocimiento, abordando la diversidad en el aula, guiándolos para alcanzar los objetivos de aprendizaje establecidos a través de retroalimentación constante durante el proceso educativo.

Construyendo en la exposición anterior se tiene que el MINEDU (2012) hace hincapié en que las competencias docentes se dan en el ámbito de la pedagógica, de la curricular y la metodología. Estas competencias en el ámbito de la pedagogía, la curricula y la metodología se dan en el respaldo a las políticas educativas y en la orientación al desarrollo profesional en el fortalecimiento de los principios éticos y de la

responsabilidad. La definición de competencia es el resultado de la conjunción de una serie de componentes, como los valores, el conocimiento, las habilidades y la actitud, y la capacidad de actuar de manera adecuada a una situación particular. La competitividad se traduce en la capacidad de obtener resultados y en la orientación a metas generales y específicas.

Asimismo, dentro del desempeño profesional del docente, se reconoce la importancia de enseñar y desarrollar competencias afectivas. Este proceso incluye tres etapas: en primer lugar, la fase afectiva, que busca generar interés y explicar el propósito del nuevo conocimiento; luego, la fase cognitiva, centrada en el desarrollo del contenido con coherencia respecto a la fase previa; y, finalmente, la fase expresiva, en la cual el estudiante pone en práctica lo aprendido mediante simulaciones o actividades que le permitan reconocer, expresar y aplicar sus saberes de forma consciente.

2.1.3.5 Bases teóricas que fundamentan los aspectos del desempeño docente

Según la teoría humanista de Walter Peñaloza, la educación debe enfocarse en vivir actividades y experiencias con propósitos cognitivos, pero sin una finalidad cognitiva exclusiva Carreño (2009). Walter Peñaloza sostiene que para alcanzar una formación integral, es esencial que los docentes eviten enfocar sus esfuerzos exclusivamente en desarrollar ciertos contenidos que promuevan habilidades y valores específicos a expensas de otros. La formación completa requiere una consideración cuidadosa de los valores culturales predominantes, ya que estos juegan un papel crucial en la formación del individuo.

El enunciado contempla que un docente que concentre su actividad en la exposición y saturación de la estructura cognitiva del estudiante, está actuando de manera perjudicial para sus alumnos. Lo que implica que además de intelectualismo, es necesario contar con una vivencia, porque la relación con el entorno y la cultura del individuo es

parte del proceso educativo. Tiene que ver con la integración de la religión, la política, lo ético, lo jurídico, lo económico, la tecnología, y otras esferas de la vida. Desde esta perspectiva, es posible asegurar que el estudiante se estructura como un todo, y que, en consecuencia, es capaz de entender y de actuar en su cultura y en su sociedad.

2.1.3.6 Profesionalismo docente

Según Martínez y García (2017), el aspecto predominante de la profesionalización de la enseñanza ha estado en su mayoría integrado en el discurso del trabajo educativo, porque el paradigma tiene cierto grado de flexibilidad en sus parámetros definitorios así como en la caracterización del caso docente. Sin embargo, tal integración ha sido, en demasiadas ocasiones, superficial y ha llevado a un considerable malentendido, o incluso a una tergiversación, de lo que es la enseñanza.

La concepción original del docente se basaba en el sentido de vocación. Según Tenti (2008), el término sentido de vocación, comprende tres elementos: (i) innatismo, “una creencia de que los docentes nacen, no se hacen”; (ii) desinterés o gratuidad, la parte del trabajo docente que no debería ser remunerada, y (iii) la dignidad reconocida, que es un reconocimiento social de los dos primeros elementos. Esta concepción de vocación otorgaba a los docentes una categoría social como estrato social. Sin embargo, a medida que la profesión docente como grupo se volvía más especializada, más racional y, como tal, más instrumentalmente enfocada, se hacía necesario redefinir el papel del docente, y, en este caso, el término se convirtió en una profesión.

Un profesional es una persona que ha adquirido un conocimiento mediante un proceso de formación, que se ha establecido en una actividad laboral en la que recibe un salario, y que, además, tiene la capacidad de regular las situaciones que se presentan en su trabajo y de definir qué parámetros utilizar para evaluar su actividad (Tenti, 2008).

Como comentario, en el análisis de la noción de vocación y de profesión, es

importante señalar las limitaciones que se presentan en el ejercicio de estas construcciones. La vocación hace referencia a elementos internos y psicológicos, que lo caracterizan como un ser que merece, que es digno, que trabaja y, a la vez, la profesión referencia a una lógica que es racional, en donde cada una de las variables se elige a partir de un cálculo. Lo anterior muestra que hay una concepción que tiende a lo privado en la noción de vocación, y una concepción que tiende a lo público, aunque de forma individualista, en la noción de profesión.

2.1.3.7 Perfil docente

Según Martínez y García (2017) refiere que la labro docente es una profesión que se presta al servicio público, de ello surge la necesidad de tener claro que el fin resaltar las cualidades que tiene para poder aplicarlo en cada sesión de aprendizaje, por ello es importante tener vocación y demostrarlo en cada dictado de clases.

A partir de lo analizado, el perfil del docente se articula a través de las dimensiones que aunque se articule, esta puede distinguirse como sigue, desde la perspectiva de Louzano y Moriconi (2014):

- **Saber disciplinar y pedagógico:** comprende los contenidos curriculares y las herramientas didácticas y metodológicas necesarias para facilitar el aprendizaje efectivo.
- **Conocimiento práctico:** hace referencia a la capacidad del docente para tomar decisiones adecuadas en el aula y resolver situaciones complejas, adaptándose a las necesidades del grupo estudiantil.
- **Desarrollo de competencias profesionales:** implica la movilización de distintos recursos cognitivos para responder de forma adecuada a contextos educativos concretos.

- **Compromiso ético y profesional:** involucra los principios y actitudes que orientan la conducta del docente frente a sus responsabilidades laborales y sociales.

Las dimensiones descritas constituyen a lo que se espera de un docente más allá de lineamientos o políticas coyunturales, de modo que se establece lo que resulta esencial para el ejercicio de una práctica profesional efectiva. En la actualidad, el perfil docente se concibe no solo como el tipo de descripción que incluye las características deseadas para el ejercicio de la profesión, sino como un mecanismo de control, en la medida que describe las acciones que se espera que realice y las responsabilidades que debe asumir el docente (Louzano y Moriconi, 2014). De este modo, se configura como un referente que legitima las prácticas pedagógicas y, al mismo tiempo, fortalece los aspectos que no se ajustan a los lineamientos de los criterios a falta de estos.

En este sentido, los estándares profesionales especifican de manera clara lo que el docente debe saber, hacer y demostrar. Dichas descripciones detalladas permiten contar con criterios observables del desempeño, lo que facilita su aplicación tanto en procesos de formación como en evaluaciones realizadas por las autoridades educativas competentes. Así, los estándares se consolidan como una guía fundamental tanto para quienes aspiran a incorporarse a la carrera docente como para las instituciones responsables de la formación inicial y continua del profesorado (Louzano y Moriconi, 2014).

Desde la perspectiva de Perrenoud (2007), el perfil docente puede entenderse como una definición práctica de lo que constituye una enseñanza de calidad, estableciendo áreas clave y responsabilidades que la caracterizan. Este perfil se convierte, además, en un punto de referencia para el diseño de programas de formación docente y para la implementación de sistemas de evaluación que permitan identificar candidatos

idóneos, así como detectar oportunidades de mejora en los docentes en ejercicio.

No obstante, se observa que en diversos países los perfiles docentes incluyen una combinación heterogénea de competencias, muchas veces influenciadas por distintas concepciones del rol profesional. Mientras algunos modelos priorizan componentes técnicos y de carácter estrictamente profesional, otros incorporan funciones históricamente asociadas a la desprofesionalización, como el apoyo emocional o la contención social, para las cuales los docentes no siempre cuentan con una preparación adecuada.

Esta diversidad de enfoques dentro de los marcos normativos puede tener repercusiones en la elaboración de instrumentos de evaluación, en la definición de criterios válidos para la observación del desempeño e incluso en la interpretación de los resultados obtenidos, debido a la carga subjetiva y emocional que algunas competencias implican. Reconocer estas limitaciones resulta fundamental para el diseño de políticas educativas más coherentes y efectivas, que prioricen el auténtico desarrollo profesional del docente.

2.2. Marco conceptual

a) Aprendizaje colaborativo

Según Durán (2018), es una estrategia pedagógica en la que los estudiantes trabajan juntos en la construcción de conocimientos, compartiendo responsabilidades y apoyándose mutuamente para alcanzar objetivos comunes.

b) Competencia digital

Para Santana (2020), es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten al individuo utilizar de manera crítica, responsable y segura las tecnologías

digitales para el acceso, gestión, producción y comunicación de información, así como para el aprendizaje, la resolución de problemas y la participación social.

c) Comunicación efectiva

Según Velasquez (2024) Habilidad que consiste en transmitir y recibir mensajes de manera clara, precisa y adecuada al contexto, favoreciendo la comprensión mutua y el logro de objetivos en el trabajo individual o en equipo.

d) Desempeño docente

Para Vaillant (2016), hace referencia al conjunto de prácticas pedagógicas, didácticas y de gestión que realiza el profesor en el proceso de enseñanza-aprendizaje, incluye la planificación, implementación de estrategias, evaluación y acompañamiento al estudiante, con el propósito de garantizar aprendizajes significativos y el desarrollo integral de los alumnos.

e) Gestión del conocimiento

Según Torrelles et al. (2011), proceso que implica la creación, organización, intercambio y aplicación de conocimientos en un contexto educativo o profesional, con el fin de mejorar la toma de decisiones y la eficiencia en el trabajo.

f) Trabajo en equipo

Según Martinez et al. (2020), se entiende como la capacidad de un grupo de personas para colaborar de manera coordinada con el fin de alcanzar metas comunes. Implica comunicación efectiva, cooperación, responsabilidad compartida y la integración de habilidades individuales para resolver problemas y cumplir objetivos.

2.3. Antecedentes de la investigación

2.3.1 A nivel internacional

Santana (2020), la tesis fue presentada con el título: *“Competencias digitales y desempeño docente en la Facultad de Filosofía de la Universidad de Guayaquil, 2020”*, para optar al grado de maestro en Docencia Universitaria, a la Universidad César Vallejo, La investigación tuvo como propósito determinar la relación existente entre las competencias digitales y el desempeño docente en la Facultad de Filosofía de la Universidad de Guayaquil – Ecuador, durante el año 2020. Para ello, se consideraron dos variables: las competencias digitales, organizadas en las dimensiones aprendizaje y creatividad, diseño y desarrollo de experiencias de aprendizaje, modelar el aprendizaje en la era digital, ciudadanía digital y responsabilidad, así como crecimiento profesional y liderazgo; y el desempeño docente, estructurado en las dimensiones de planificación, didáctica, desempeño personal, investigación y tutoría. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de nivel correlacional y corte transversal. La población estuvo conformada por 200 docentes, de los cuales se obtuvo una muestra probabilística de 132 participantes. Se emplearon dos cuestionarios con escala tipo Likert, uno para cada variable, con 33 ítems y 25 ítems respectivamente, ambos con validez y confiabilidad superiores a 0.86. Los resultados evidenciaron un coeficiente de Rho de Spearman de 0.661 con un nivel de significancia de $p = 0.000$, lo cual permitió concluir que existe una correlación positiva, directa y moderada entre las competencias digitales y el desempeño docente en la Facultad de Filosofía de la Universidad de Guayaquil.

Pintada (2022) el artículo fue presentado bajo el título: *“Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes para la mejora de la calidad educativa”*, se desarrolló bajo el objetivo de analizar la incidencia del trabajo colaborativo en el desempeño docente como factor de mejora de la calidad educativa (Guayaquil - Ecuador), la metodología,

bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de corte transversal y alcance descriptivo. La población estuvo conformada por docentes de una institución educativa ubicada en la provincia de Loja, cantón Espíndola, parroquia Amaluza. Para la recolección de datos se aplicó un cuestionario estructurado de 15 ítems. Resultados. Los hallazgos evidenciaron que el profesorado reconoce la importancia de diversos elementos que favorecen el trabajo colaborativo, entre ellos las habilidades sociales, la interacción recíproca, el respeto por la diversidad de opiniones y el intercambio de saberes. Asimismo, se identificó que el desempeño docente presenta niveles adecuados en distintos aspectos; no obstante, aún existen áreas susceptibles de fortalecimiento para generar un impacto más positivo en el proceso educativo de los estudiantes.

Martinez et al. (2020) La investigación se titula: *“El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional”*, se llevó a cabo en la zona centro-sur del estado de Chihuahua - México, específicamente en el Sector Educativo 25, conformado por cinco zonas escolares, el estudio se desarrolló bajo un paradigma pragmático, con un enfoque metodológico mixto y un diseño secuencial exploratorio de tipo correlacional, en el presente documento se presentan los hallazgos correspondientes a la fase cuantitativa, así como el contraste entre ambas fases del estudio, con el propósito de analizar la relación existente entre la evaluación del desempeño docente en la práctica pedagógica y la evaluación realizada mediante una prueba estandarizada. Entre los principales resultados se identificó que el 2,4 % de los docentes evaluados alcanzó un nivel de desempeño excelente, el 7,3 % evidenció un desempeño deficiente y el 39 % mostró un desempeño considerado bueno. Asimismo, se determinó una relación negativa moderada (-0,416), estadísticamente significativa ($p < 0,05$), entre los años de permanencia del docente en la misma institución educativa y su desempeño profesional. En contraste, no se encontró asociación significativa entre el nivel de estudios del profesorado y su desempeño docente. De igual manera, el análisis reveló que la

correlación entre el desempeño docente observado en la práctica profesional y el desempeño evaluado a través de una prueba estandarizada fue baja ($r = 0,099$) y no significativa ($p = 0,686$), lo que permite afirmar que no existe relación entre ambas formas de evaluación. A partir de estos resultados, se concluye que resulta imprescindible implementar procesos de evaluación del desempeño docente centrados en el contexto del aula, los cuales reflejen de manera más fiel la realidad de la práctica pedagógica y ofrezcan retroalimentación pertinente para fortalecer las áreas de mejora identificadas, dado que las pruebas estandarizadas no logran captar la complejidad del quehacer docente cotidiano.

2.3.2. A nivel nacional

Cuellar (2023), la presente tesis se tituló: *“Trabajo en equipo y competencias digitales en el desempeño docente en una institución educativa pública de Andahuaylas, 2023”*, se realizó una tesis para optar al grado de doctor en la Universidad César Vallejo, tuvo como propósito determinar la influencia del trabajo en equipo y de las competencias digitales en el desempeño docente de una institución educativa pública de Andahuaylas – Apurímac, durante el año 2023, la investigación se desarrolló bajo el paradigma positivista, con un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y diseño correlacional causal, estos componentes metodológicos orientaron la construcción de los instrumentos aplicados a las tres variables de estudio, con una muestra de 60 docentes, la técnica empleada fue la encuesta y el instrumento utilizado consistió en un cuestionario de 75 ítems, elaborado en torno a las tres variables investigadas, dicho instrumento fue validado por cinco expertos, alcanzando un nivel de confiabilidad alto ($0.970 \approx 1$) mediante la aplicación de la V de Aiken. En cuanto a los resultados, se identificó que las competencias digitales presentaron una varianza de 0.568, mientras que el trabajo en equipo obtuvo 0.465 ($p > 0.05$). Asimismo, el análisis del R^2 de Nagelkerke determinó que ambas variables explican en conjunto un 45% de la influencia sobre el desempeño docente, cabe

destacar que un incremento en el trabajo en equipo de los docentes genera hasta 15 veces más probabilidad de mejorar el desempeño docente, de acuerdo con las expectativas, los hallazgos evidenciaron que en un 86,6% el trabajo en equipo y las competencias digitales influyen de manera significativa en la probabilidad de alcanzar niveles altos de desempeño docente. En conclusión, los efectos marginales señalan que fortalecer el trabajo en equipo y el dominio de competencias digitales impacta directamente en la mejora del desempeño docente, lo que reafirma la importancia de ambas variables en la calidad educativa.

Pineda (2024), la tesis que lleva por título: “*Competencias digitales y desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2021*”, se presentó fue para optar al grado de magister en la Universidad Nacional de Educación – Enrique Guzmán y Valle – Chosica Lima, La presente investigación tuvo como propósito principal determinar si existe relación entre las competencias digitales y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle durante el año 2021. En el ámbito metodológico, se optó por un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, de tipo descriptivo, correlacional y transversal. Para la recolección de datos se elaboraron dos cuestionarios, los cuales fueron aplicados a una muestra conformada por 54 docentes de la mencionada facultad. Posteriormente, se realizó un análisis estadístico descriptivo e inferencial, cuyos resultados permitieron concluir que existe una relación positiva y significativa entre las competencias digitales y el desempeño laboral de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2021.

Velasquez (2024) presentada bajo el título: “*Trabajo en equipo y desempeño profesional de los docentes en una Institución Educativa Secundaria pública de Ferreñafe, 2024*”, para optar al grado de maestra en Administración de la Educación de

la UCV, el estudio tuvo como propósito analizar la relación existente entre el trabajo en equipo y el desempeño profesional docente en una institución educativa pública de nivel secundario del distrito de Ferreñafe - Lambayeque, durante el año 2024. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un tipo básico y un diseño no experimental de corte transversal y correlacional simple. La población estuvo conformada por 40 docentes del nivel secundario. Para la recolección de información se aplicaron dos cuestionarios debidamente validados, cuyos índices de confiabilidad fueron elevados; para la variable trabajo en equipo se obtuvo un Alfa de Cronbach de 0.940 y un Omega de McDonald de 0.942, mientras que para el desempeño profesional los valores alcanzaron 0.925 y 0.929, respectivamente. El procesamiento y análisis de los datos se realizó mediante el software estadístico Jamovi versión 2.3.28. Los resultados evidenciaron que el 93 % de los docentes presentó niveles altos de trabajo en equipo, y el 90 % mostró un desempeño profesional sobresaliente. Finalmente, se determinó la existencia de una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre ambas variables, con un coeficiente Rho de Spearman de 0.792 y un valor $p = 0.01$ ($p < 0.05$), lo que permitió rechazar la hipótesis nula y concluir que el fortalecimiento del trabajo colaborativo se asocia directamente con una mejora del desempeño profesional docente.

De La Torre (2024) presentado bajo el título: *“Trabajo en equipo y su incidencia en el desempeño laboral en docentes de una Institución Educativa Pública de Moquegua 2023”*, el propósito de la investigación fue identificar la relación de tipo causal entre el trabajo en equipo y el desempeño laboral de los docentes en una institución educativa pública de la región Moquegua durante el año 2023. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado, con un diseño no experimental, transversal y de alcance correlacional simple. La muestra estuvo conformada por 42 docentes de los niveles de educación primaria y secundaria de la institución analizada. Para la recolección de información se emplearon dos cuestionarios, los cuales presentaron validez de

contenido y de constructo, así como adecuados índices de confiabilidad, evidenciados mediante coeficientes Alfa de Cronbach de 0.788 y 0.823, respectivamente. El procesamiento y análisis de los datos se realizó mediante el software estadístico SPSS versión 26. Los resultados indican que el trabajo en equipo se sitúa mayoritariamente en un nivel regular, con un 73,8 %, mientras que el desempeño laboral alcanza un nivel medio en el 69 % de los docentes evaluados. Asimismo, se determinó la existencia de una relación causal altamente significativa entre ambas variables, sustentada por el estadístico Chi cuadrado ($\chi^2 = 7.120$) y un coeficiente de determinación de Nagelkerke de 0.49, con un nivel de significancia inferior a 0.01. Estos hallazgos permiten concluir que el trabajo en equipo explica aproximadamente el 49 % de la variabilidad del desempeño laboral docente, mientras que el porcentaje restante se atribuye a otros factores no considerados en el estudio.

2.3.3 A nivel local

Quispe et al. (2025) La investigación lleva por título: “*Competencias digitales en el desempeño docente en post covid – 19 en Instituciones Educativas de Educación Básica*”; desarrollada en Cusco, fue desarrollada en el contexto educativo posterior a la pandemia por COVID-19, escenario en el cual se analizaron las competencias digitales y el desempeño docente en instituciones educativas del distrito de Ccapi, provincia de Paruro, región Cusco. El estudio tuvo como finalidad establecer la relación existente entre las competencias digitales y el desempeño pedagógico de los docentes, así como identificar el nivel alcanzado en ambas variables dentro de una realidad educativa marcada por los cambios generados durante y después de la emergencia sanitaria. El estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño descriptivo-correlacional de corte transversal y de tipo no experimental. La población estuvo constituida por 55 docentes pertenecientes a los tres niveles de Educación Básica Regular, mientras que la muestra estuvo integrada por 30 docentes seleccionados para la aplicación

de los instrumentos de investigación. Para la recopilación de información se utilizaron dos instrumentos, uno para cada variable, los cuales fueron previamente sometidos a procesos de validación y confiabilidad, alcanzando valores de 0,953 mediante el coeficiente KR-20 y 0,964 mediante el Alfa de Cronbach, evidenciando una alta consistencia interna. Para el análisis estadístico y la comprobación de las hipótesis planteadas se aplicó el coeficiente de correlación Rho de Spearman. Los resultados evidenciaron un nivel de significancia de 0,001, valor inferior al establecido (0,050), y un coeficiente de correlación de 0,588, determinándose la existencia de una relación significativa y moderada entre las competencias digitales y el desempeño docente. En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alterna, confirmando que ambas variables presentan una relación directa en el contexto educativo posterior a la pandemia por COVID-19. Finalmente, la investigación concluyó que el fortalecimiento de las competencias digitales se encuentra vinculado con la mejora del desempeño docente, constituyéndose en un aporte relevante para comprender los desafíos actuales de la educación y como referencia para futuros estudios orientados al análisis de las capacidades digitales del profesorado en diferentes contextos educativos.

2.4 Hipótesis de investigación

2.4.1 Hipótesis general

El trabajo en equipo, las competencias digitales se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.

2.4.2 Hipótesis específicas

- a) El nivel es alto del trabajo en equipo de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.
- b) El nivel es alto de las competencias digitales de los docentes de la Red Educativa

Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.

- c) El nivel es alto del desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.
- d) El trabajo en equipo, las competencias digitales se relaciona significativamente con el desempeño profesional de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.
- e) El trabajo en equipo, las competencias digitales se relaciona significativamente con el conocimiento, capacidades y habilidades pedagógicas de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.
- f) El trabajo en equipo, las competencias digitales se relaciona significativamente con labor pedagógica de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.

2.5 Operacionalización de variables

Tabla 1

Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores
V1: Trabajo en equipo.	De la Cruz (2014) el trabajo en equipo consiste “en la elaboración y ejecución de un proyecto determinado, de manera planificada, coordinada y con las fortalezas de cada uno de los integrantes para unirlos con un solo fin” (p. 66)	Se operacionalizó la variable mediante la siguientes dimensiones, las cuales serán premisa para realizar el instrumento de investigación.	Liderazgo Comunicación Resolución de conflictos	Representa al equipo. Desarrolla el trabajo en equipo. Encabeza los trabajos en equipo. Habilidad de comunicación Se comunica asertivamente Escucha activamente. Reconoce la opinión de los demás. Identifica los conflictos en el equipo. Innova con soluciones.
V2: Competencias digitales	Según Unesco (2019), define como la capacidad de utilizar de manera segura y reflexiva las tecnologías de la información en el ámbito laboral, de entretenimiento y comunicación. Esto implica poseer habilidades fundamentales en el uso de las TIC, así como la capacidad de gestionar información mediante el uso de computadoras y participar en	Se operacionalizó mediante tres grandes dimensiones: competencias instrumentales, cognitivas y metodológicas.	Instrumentales Cognitivas y actitudinales	Nivel de conocimiento en la operación de equipos informáticos. Nivel de conocimiento de programas informáticos. Utilización de aplicaciones on line. Nivel de reflexión de TIC en el aprendizaje. Grado de satisfacción de las TIC.

actividades de comunicación en línea a través de Internet.		Metodológicas	Gestión de la información. Nivel logrado en el desarrollo pedagógico con las TIC. Nivel de integración de las TIC en sus aprendizajes. Nivel de uso de las TIC en la comunicación.
V3: Desempeño docente.	Se agrupan en tres grandes dimensiones para poder cuantificarlas y realizar el análisis estadístico correspondiente: Desempeño profesional, conocimiento, capacidades y habilidades pedagógicas y por último la labor pedagógica.	Desempeño profesional Conocimiento, capacidades y habilidades pedagógicas Labor pedagógica	Cumplimiento de labores Participación en la formación y actualización profesional. Comportamiento profesional. Parámetros de evaluación. Presenta planes de trabajo de las actividades académicas a tiempo. Domina los conocimientos. Expresa con claridad la exposición de temas. Evalúa a sus estudiantes de acuerdo a sus necesidades individuales. Diseña estrategias de aprendizaje. Prepara clases con recursos para cada área.

Nota. Elaboración en base a los autores del marco teórico.

CAPÍTULO III.

METODOLOGÍA

3.1 Ámbito de estudio: localización política y geográfica

Figura 1

Ubicación geográfica de La Convención - Inkawasi



Nota. Imagen recopilada de google earth.

Localización política de la red educativa rural – Inkawasi

El área de estudio de la investigación se realiza en la Red Educativa Rural, ubicada geográficamente dentro de la provincia de La Convención, la cual es una de las provincias que conforman el departamento del Cusco y ocupa una extensa área del sector septentrional y noroccidental del territorio cusqueño. Su capital provincial es la ciudad de Quillabamba, ubicada en el distrito de Santa Ana. La Convención constituye, además, la provincia de mayor extensión territorial del departamento del Cusco. Documentos del Gobierno Regional señalan una superficie provincial aproximada de 31 880,69 km², aunque las cifras pueden presentar variaciones según la fuente cartográfica y el proceso de actualización de la demarcación territorial.

Geográficamente, La Convención presenta una gran diversidad altitudinal y ecológica. Su territorio comprende espacios de sierra, ceja de selva, selva alta y sectores amazónicos, situación que origina importantes variaciones de clima, vegetación, relieve

y formas de ocupación humana. El río Urubamba constituye uno de los principales elementos articuladores del territorio convenciano y, junto con sus numerosos afluentes y con la cuenca del Apurímac en el sector occidental, configura buena parte del sistema hidrográfico provincial.

Límites geográficos de la provincia de La Convención

Considerando su configuración territorial, los límites generales de la provincia de La Convención pueden describirse de la siguiente manera:

Por el norte y noroeste: limita con los departamentos de Ucayali y Junín. La colindancia con Junín involucra principalmente sectores vinculados con la provincia de Satipo; esta frontera ha sido objeto de procesos de saneamiento y demarcación territorial entre los gobiernos regionales de Cusco y Junín.

Por el este: limita con el departamento de Madre de Dios. La legislación nacional establece expresamente segmentos del límite entre La Convención, en Cusco, y las provincias del departamento de Madre de Dios.

Por el sur y sureste: colinda con las provincias cusqueñas de Paucartambo, Calca, Urubamba y Anta. La colindancia con Calca y Paucartambo también aparece reconocida en la descripción territorial de estas provincias.

Por el oeste y suroeste: limita con los departamentos de Ayacucho y Apurímac, ámbito en el cual se encuentra precisamente el distrito de Inkawasi.

En consecuencia, la Red Educativa Rural Inkawasi se encuentra en un ámbito geográfico particular: está ubicada en el sector suroccidental de una provincia extensa y territorialmente diversa, cercana a los límites de Cusco con Ayacucho y Apurímac. Esta condición permite comprender que las instituciones educativas integrantes de la red desarrollen sus actividades en un escenario caracterizado por la ruralidad, dispersión

poblacional, relieve accidentado y distancias entre comunidades, factores que pueden adquirir especial importancia al analizar la coordinación entre docentes, el acceso y uso de tecnologías digitales y las condiciones en las que se desarrolla el desempeño profesional docente.

Localización geográfica de la red educativa rural - Inkawasi

Esta provincia presenta una gran diversidad geográfica y ecológica, ya que incluye estribaciones de la selva, tierras permanentes de alta altitud y zonas andinas, el clima de esta región es heterogéneo, comenzando en el nivel bajo de la cuenca (281 m), acompañado por montañas altas y glaciares por encima de los 6200 metros, con el monte Salkantay como la montaña nevada más relevante, asimismo, la provincia cuenta con una gran cantidad de recursos naturales, climáticos y patrimoniales culturales, en función de abundantes fuentes de agua, tierras agrícolas y una biodiversidad representativa de la Amazonía peruana.

Actividad económica de la población de Inkawasi

Los principales aportes económicos incluyen la agricultura, el comercio y el turismo, con énfasis particular en el café, el cacao, el té y el cultivo de frutas tropicales, en educación, las instituciones de la Red Educativa Rural atienden principalmente a estudiantes de comunidades alejadas con acceso difícil, donde las oportunidades de desarrollo educativo tanto para niños como para adolescentes están directamente influenciadas por las condiciones geográficas, económicas y sociales que afectan a varias regiones.

3.2 Tipo y nivel de investigación

3.2.1 Tipo de la investigación

La investigación se realizó con el tipo básico o puro, ya que es aquella que se

realiza con el propósito de generar conocimientos teóricos nuevos, sin que necesariamente tengan una aplicación práctica inmediata. Su finalidad principal es ampliar la comprensión de fenómenos, principios y leyes que explican la realidad. Según Hernández y Mendoza (2018).

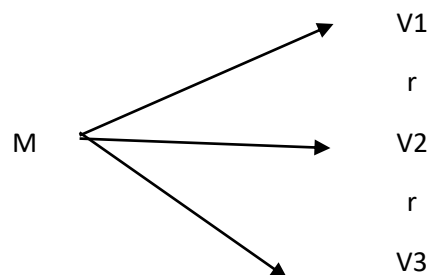
3.2.2 Nivel de la investigación

El nivel de la investigación fue correlacional, según Hernández y Mendoza (2018) se refiere a aquellos estudios cuyo propósito es identificar la relación que existe entre dos o más variables. No se limita a describir fenómenos como el nivel descriptivo, sino que busca establecer si hay un vínculo y qué tipo de vínculo es positivo, negativo o nulo.

3.2.3 Diseño de la investigación

La investigación se realizó bajo el diseño no experimental Arias y Covinos (2021) es un tipo de diseño de investigación en el cual el investigador no manipula deliberadamente las variables, sino que observa los fenómenos tal como ocurren en su contexto natural. En este diseño, el investigador se limita a analizar las relaciones, características o efectos entre variables, sin intervenir directamente en ellas.

El diseño se resume en lo siguiente:



Interpretación

M= Muestra

V1 = Trabajo en equipo

V2 = Competencias digitales

V3 = Desempeño docente

r = Relación.

3.3 Unidad de análisis

Según Arias y Covinos (2021) “La unidad de análisis es aquel objeto de estudio de quien se producen los datos o la información para el análisis del estudio” (p. 118). Bajo la explicación que se expuso, la unidad de análisis de la presente investigación fueron los docentes de la RER Inkawasi – La Convención.

3.4 Población de estudio

Para Arias y Covinos (2021) “Se refiere al conjunto completo de individuos que cumplen con ciertas características y que son objeto de investigación o análisis en un estudio. Esta población es el grupo al cual se pretende generalizar los resultados o conclusiones en la investigación” (p.23). Para la investigación se consideró a los docentes de la Red Educativa Rural de Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.

Tabla 2

Población de estudio

Institución Educativa	Docentes	Nivel educativo
I.E. Pacaypata	2	Primaria
I.E. San Fernando	7	Primaria
I.E. Sillapata	3	Primaria
I.E. Inkawasi	3	Primaria
I.E. San Martin	22	Primaria y secundaria
I.E. Amaybamba	21	Inicial primaria y secundaria
Total	58	

Nota. Escale.

3.5 Tamaño de muestra

Hernández y Mendoza (2018) señala que: “La muestra es un subgrupo que sale de la población, esta puede seleccionarse de manera probabilístico o no probabilística” (p.89).

La muestra se describe en la siguiente tabla:

Tabla 3

Muestra de la investigación

Institución Educativa	Docentes	Nivel educativo
I.E. Pacaypata	2	Primaria
I.E. San Fernando	7	Primaria
I.E. Sillapata	3	Primaria
I.E. Inkawasi	3	Primaria
I.E. San Martin	22	Primaria y secundaria
I.E. Amaybamba	21	Inicial primaria y secundaria
Total	58	

Nota. Escale.

Por tanto, para el desarrollo de la investigación la muestra fue censal, ya que estuvo conformado por 58 docentes que son parte de la Red Educativa Rural Inkawasi de La Convención.

3.6 Técnicas de selección de muestra

La selección de la muestra se desarrolló bajo la técnica de selección no probabilística censal, puesto que se utilizó la misma cantidad de la población en la muestra; asimismo no fue preciso el uso de ninguna fórmula matemática.

3.7 Técnicas de recolección de información

La técnica para la recolección de datos fue la encuesta.

Los instrumentos utilizados fueron los cuestionarios.

Para la presente investigación, la validez se estableció mediante juicio de expertos. Según Hernández y Mendoza (2018), la validez de contenido se obtiene a través de las opiniones de especialistas y mediante la verificación de que las dimensiones evaluadas por el instrumento representen adecuadamente el universo o dominio de interés, en algunos casos utilizando muestreo.

En cuanto a la confiabilidad, se determinó a través de una prueba piloto, la cual fue aplicada a 20 docentes quienes fueron parte de la muestra de estudio, esta permitió que se pueda someter al estadístico alpha de cronbach, para poder determinar la confiabilidad del instrumento, donde la variable trabajo en equipo tiene un valor de 0,895, la competencia digital tiene un valor de 0,910 y el desempeño docente determina que el estadístico de alpha de cronbach da 0,880, los cuales de manera detallada se encuentran en anexos.

Para el tratamiento de la información, se aplicaron técnicas de tipo descriptivo, utilizando distribución de frecuencias, porcentajes.

La escala de valoración utilizada fue tipo Likert, considerando los siguientes rangos de respuesta:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

3.8 Técnicas de análisis e interpretación de la información

Para el procesamiento y análisis de la información recopilada, se emplearon herramientas informáticas que permitieron organizar, sistematizar y examinar los datos

obtenidos mediante los instrumentos de investigación. En una primera etapa, se utilizó Microsoft Excel para realizar el registro, depuración y organización de la información, facilitando la elaboración de la base de datos y la clasificación de las respuestas según las variables y dimensiones consideradas en el estudio. Posteriormente, los datos fueron trasladados al programa estadístico SPSS versión 27, donde se efectuó el procesamiento estadístico correspondiente, garantizando un manejo ordenado de la información y reduciendo posibles errores durante su tratamiento.

Asimismo, se realizó la baremación de los instrumentos a partir de las puntuaciones obtenidas en los cuestionarios. Este procedimiento permitió establecer rangos de valoración para cada variable y sus respectivas dimensiones, tomando en consideración la cantidad de ítems, la escala de respuesta y los puntajes alcanzados por los participantes. La baremación facilitó la clasificación de los resultados en niveles previamente establecidos, permitiendo identificar la situación de las variables estudiadas de manera objetiva y realizar comparaciones entre sus diferentes dimensiones. De esta manera, los puntajes obtenidos dejaron de ser valores aislados y pudieron ser interpretados de acuerdo con categorías que representan el nivel alcanzado por los participantes.

Finalmente, mediante el programa SPSS versión 27 se obtuvieron las frecuencias y porcentajes correspondientes a cada variable y dimensión de estudio. Los resultados fueron organizados en tablas y figuras estadísticas para facilitar su presentación, lectura e interpretación. El análisis se realizó considerando la distribución de las respuestas y los niveles establecidos mediante la baremación, lo que permitió reconocer las tendencias predominantes en los datos y describir las características de la población estudiada. A partir de estos resultados, se efectuó una interpretación coherente con los objetivos de la investigación, relacionando los hallazgos obtenidos con las dimensiones y variables

planteadas, de modo que la información procesada sirviera como sustento para la discusión y las conclusiones del estudio.

3.9 Técnicas para demostrar la verdad o falsedad de las hipótesis planteadas

El análisis estadístico se basa en la estadística descriptiva, que implicó la representación de datos mediante tablas para comparar los elementos relacionados con los objetivos. Esto permitió la presentación de las frecuencias y porcentajes vinculados a estos elementos, lo que contribuyó a una comprensión completa en la que los objetivos ocuparon un lugar destacado en el análisis.

En cuanto a la verificación de hipótesis, se empleó la estadística inferencial. En una etapa inicial, se evaluó la normalidad de los datos mediante la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, considerando el tamaño de la muestra, que era menor de 50. Después de obtener los valores de la evaluación, se obtuvo que los valores fueron no paramétricos lo que determina que el estadístico a utilizarse fue Tau b de Kendall. Este proceso se realizó con el fin de obtener resultados que fueron base para la formulación de conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

4.1 Presentación de los resultados descriptivos

4.1.1 Baremación de los instrumentos de la investigación

Tabla 4

Baremación del instrumento de trabajo en equipo

Criterio	Intervalo de puntaje	Interpretación
Inadecuado	18 – 41	Bajo nivel de trabajo en equipo
Regular	42 – 65	Nivel moderado de trabajo en equipo
Adecuado	66 – 90	Alto nivel de trabajo en equipo

Nota. Resumen del instrumento.

Interpretación

La baremación del instrumento aplicado para evaluar el trabajo en equipo permitió establecer tres niveles de interpretación de acuerdo con los puntajes obtenidos por los participantes. En este sentido, los resultados comprendidos entre 18 y 41 puntos corresponden al nivel inadecuado, lo que evidencia una baja presencia de prácticas relacionadas con la colaboración, coordinación y participación conjunta entre los integrantes de la institución educativa. Este nivel refleja dificultades en aspectos vinculados con la organización colectiva, comunicación y cumplimiento de objetivos compartidos.

Por otro lado, los puntajes ubicados entre 42 y 65 puntos representan un nivel regular, interpretándose como un grado moderado de desarrollo del trabajo en equipo. Los participantes que se encuentran dentro de este rango presentan ciertas características de cooperación y coordinación; sin embargo, aún existen aspectos que requieren fortalecimiento para consolidar una dinámica colaborativa más efectiva dentro del contexto educativo.

Finalmente, los valores comprendidos entre 66 y 90 puntos corresponden al nivel adecuado, asociado a un alto nivel de trabajo en equipo. Este resultado indica la existencia de mayores niveles de interacción, compromiso colectivo, comunicación efectiva y disposición para desarrollar actividades de manera conjunta. Por tanto, la escala de valoración establecida permitió clasificar los resultados obtenidos y facilitar la interpretación del nivel de trabajo colaborativo presente en la población estudiada.

Tabla 5

Baremación del instrumento de competencias digitales

Criterio	Intervalo de puntaje	Interpretación
Inadecuado	18 – 41	Bajo nivel de competencias digitales
Regular	42 – 65	Nivel moderado de competencias digitales
Adecuado	66 – 90	Alto nivel de competencias digitales

Nota. Resumen del instrument

Interpretación

Respecto a la baremación del instrumento de competencias digitales, se consideraron los mismos rangos de puntuación para determinar los niveles alcanzados por los docentes. El intervalo de 18 a 41 puntos corresponde a un nivel inadecuado, evidenciando limitaciones en el manejo y aplicación de recursos tecnológicos; mientras que el rango de 42 a 65 puntos representa un nivel regular, donde se observa un dominio parcial de las herramientas digitales y su incorporación en las actividades pedagógicas. Finalmente, los puntajes entre 66 y 90 puntos reflejan un nivel adecuado, caracterizado por un mayor dominio de las tecnologías digitales y una mejor capacidad para integrarlas en la práctica docente.

Tabla 6*Baremación del instrumento desempeño docente*

Criterio	Intervalo de puntaje	Interpretación
Inadecuado	15 – 34	Bajo nivel de trabajo en equipo
Regular	35 – 54	Nivel moderado de trabajo en equipo
Adecuado	55 – 75	Alto nivel de trabajo en equipo

Nota. Información resumida del instrumento de investigación.

Interpretación

La baremación establecida permite interpretar el nivel del desempeño docente a partir de los puntajes obtenidos mediante la aplicación del instrumento, considerando los rangos definidos para clasificar las capacidades y prácticas desarrolladas por los docentes en el ejercicio de su labor profesional.

Los resultados ubicados en el nivel inadecuado, comprendido entre 15 y 34 puntos, reflejan dificultades en el desarrollo de las funciones docentes, evidenciándose limitaciones en aspectos relacionados con la planificación, ejecución de estrategias pedagógicas, evaluación de los aprendizajes y participación activa en los procesos educativos. Este nivel indica la necesidad de fortalecer las capacidades profesionales del docente para favorecer una práctica pedagógica más efectiva y orientada al logro de los objetivos institucionales.

En cuanto al nivel regular, correspondiente al intervalo de 35 a 54 puntos, se evidencia un desarrollo parcial del desempeño docente. Los profesores ubicados en este rango muestran avances en el cumplimiento de sus responsabilidades pedagógicas, aunque aún requieren fortalecer determinados aspectos relacionados con la aplicación de estrategias de enseñanza, innovación en la práctica educativa, uso de recursos didácticos y mejora continua de sus competencias profesionales.

Finalmente, los puntajes comprendidos entre 55 y 75 puntos corresponden al nivel adecuado, evidenciando un desempeño docente favorable. Los docentes que alcanzan este nivel presentan mejores condiciones para desarrollar procesos de planificación, enseñanza, evaluación y acompañamiento educativo, demostrando compromiso con su labor, capacidad de adaptación y disposición para contribuir al fortalecimiento de los aprendizajes de los estudiantes.

4.1.1.1 Resultados de la variable trabajo en equipo

Tabla 7

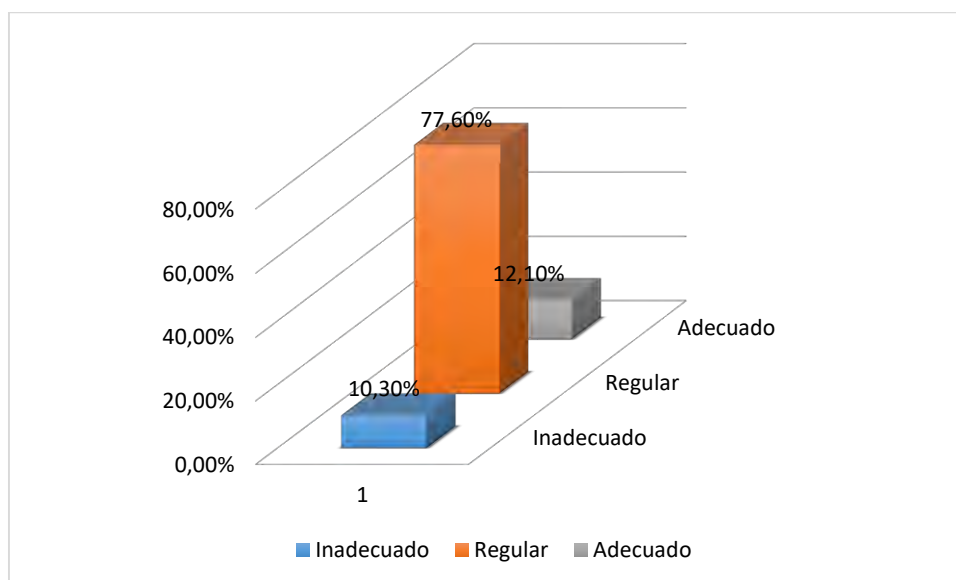
Variable Trabajo en Equipo

	f	%
Inadecuado	6	10,3%
Regular	45	77,6%
Adecuado	7	12,1%
Total	58	100,0%

Nota. Información resumida del instrumento de trabajo en equipo.

Figura 2

Trabajo en equipo



Nota. Información resumida del instrumento de trabajo en equipo.

Interpretación

A partir de los resultados obtenidos en la encuesta aplicada a los docentes de la Red Educativa Inkawasi, La Convención, se evidencia que el trabajo en equipo se desarrolla mayoritariamente en un nivel regular. En efecto, el 77,6 % de los encuestados (45 docentes) se ubica en esta categoría, lo que indica que, si bien existen prácticas colaborativas entre los docentes, estas aún no se consolidan de manera óptima ni sistemática dentro de la red educativa.

Por otro lado, un 12,1 % de los docentes (7 participantes) considera que el trabajo en equipo es adecuado, lo cual refleja la presencia de experiencias positivas de cooperación, coordinación y apoyo mutuo en determinados espacios o grupos de trabajo. Sin embargo, este porcentaje resulta limitado frente al total de encuestados, lo que sugiere la necesidad de fortalecer dichas prácticas colaborativas para que sean más generalizadas.

Asimismo, el 10,3 % de los docentes (6 encuestados) percibe el trabajo en equipo como inadecuado, lo que está asociado a dificultades en la comunicación, escasa coordinación pedagógica o falta de estrategias institucionales que promuevan el trabajo en equipo. En conjunto, estos resultados ponen de manifiesto la importancia de implementar acciones formativas y de gestión que permitan mejorar y consolidar el trabajo en equipo como un elemento clave para el fortalecimiento del desempeño docente y la mejora de los procesos educativos en la Red Educativa Inkawasi.

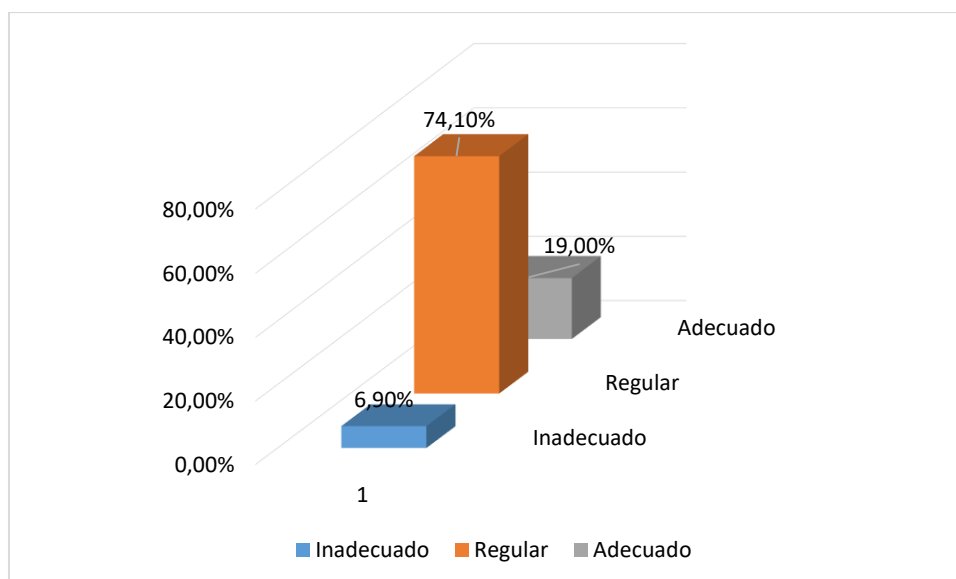
4.1.1.2 Resultados de las dimensiones del trabajo en equipo

Tabla 8

Dimensión Liderazgo

	f	%
Inadecuado	4	6,9%
Regular	43	74,1%
Adecuado	11	19,0%
Total	58	100,0%

Nota. Información resumida del instrumento de trabajo en equipo.

Figura 3*Liderazgo*

Nota. Información resumida del instrumento de trabajo en equipo.

Interpretación

En relación con la dimensión liderazgo de los docentes de la Red Educativa Inkawasi, La Convención, los resultados evidencian que la mayoría de los encuestados se ubica en el nivel regular, con una frecuencia de 43 docentes, lo que representa el 74,1 % del total. Este resultado indica que, si bien los docentes manifiestan ciertas prácticas de liderazgo en su desempeño profesional, estas aún no se desarrollan de manera consistente ni plenamente fortalecida dentro del contexto institucional.

Por otro lado, un 19,0 % de los docentes (11 encuestados) alcanza el nivel adecuado, lo cual refleja que un grupo reducido demuestra capacidades sólidas para orientar, motivar y guiar a sus pares en el cumplimiento de objetivos educativos, promoviendo un clima de colaboración y compromiso institucional.

Finalmente, el 6,9 % de los docentes (4 encuestados) se sitúa en el nivel inadecuado, lo que pone en evidencia limitaciones en el ejercicio del liderazgo, tales como dificultades para la toma de decisiones, la comunicación efectiva o la influencia positiva

en el trabajo pedagógico colectivo. Estos resultados sugieren la necesidad de fortalecer estrategias formativas orientadas al desarrollo del liderazgo docente, con el fin de mejorar la gestión educativa y el desempeño institucional.

Tabla 9

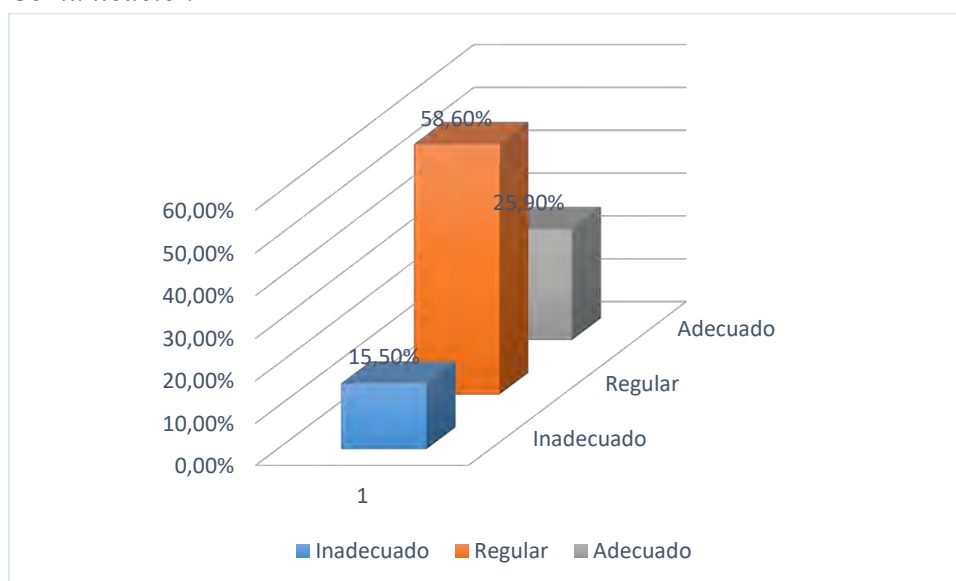
Dimensión Comunicación

	f	%
Inadecuado	9	15,5%
Regular	34	58,6%
Adecuado	15	25,9%
Total	58	100,0%

Nota. Información resumida del instrumento de trabajo en equipo.

Figura 4

Comunicación



Nota. Información resumida del instrumento de trabajo en equipo.

Interpretación

Los docentes de la Red Educativa Inkawasi, La Convención, muestran que, en la dimensión de la comunicación, el 58,6 % se encuentra en el nivel regular, esto implica que los procesos comunicativos se desarrollan de manera aceptable, pero con limitaciones que dificultan la interactividad de manera efectiva dentro de la institución. Es necesario

en la transmisión de los mensajes, la escucha activa y en la comunidad educativa la retroalimentación y la información.

En contraste, el 25,9 % (15 docentes) se encuentra en el nivel adecuado, lo que significa que, en este grupo, la comunicación es asertiva y fluida, y, en el nivel de respeto, es de la mejor coordinación en la parte pedagógica y administrativa. De estos, el 15.5 % (9 docentes) se encuentran en nivel inadecuado. Ellos evidencian que, en la comunicación interna, hay poca retroalimentación, en la información que se comparte, y en la información. Es necesario el cierre de la comunicación y el mejoramiento.

Tabla 10

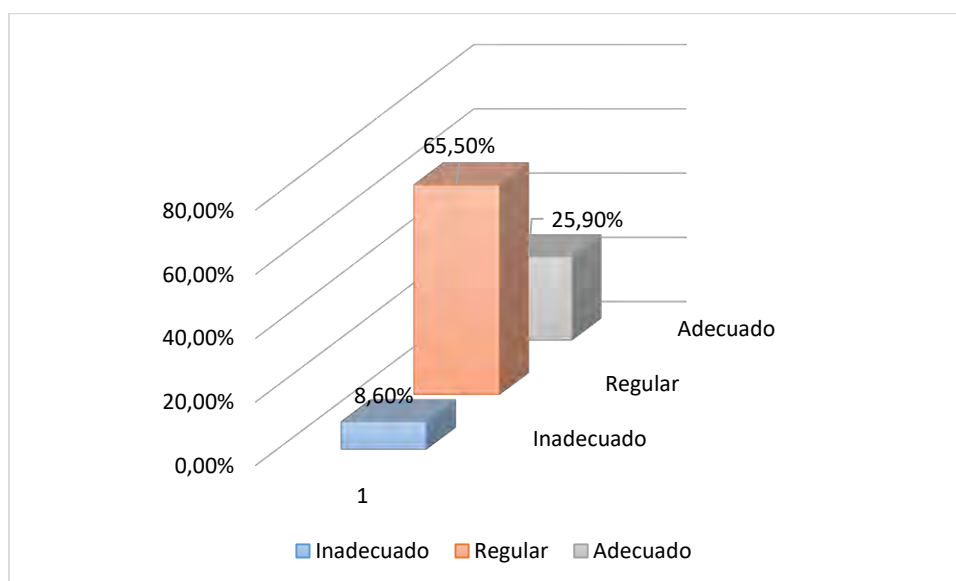
Dimensión Resolución de conflictos

	f	%
Inadecuado	5	8,6%
Regular	38	65,5%
Adecuado	15	25,9%
Total	58	100,0%

Nota. Información resumida del instrumento de trabajo en equipo.

Figura 5

Resolución de conflictos



Nota. Información resumida del instrumento de trabajo en equipo.

Interpretación

En la dimensión resolución de conflictos, los resultados evidencian que la mayoría de los docentes encuestados de la Red Educativa Inkawasi, La Convención, se ubican en el nivel regular, representando el 65,5 % (38 docentes). Este resultado indica que, si bien los docentes muestran ciertas capacidades para afrontar y manejar situaciones de conflicto en el ámbito institucional, estas no se desarrollan de manera óptima ni sistemática, lo que podría limitar la convivencia armónica y el trabajo en equipo dentro de la red educativa.

Asimismo, el 25,9 % de los docentes (15 encuestados) alcanzó el nivel adecuado, lo cual refleja que un grupo significativo posee habilidades sólidas para dialogar, mediar y resolver desacuerdos de forma constructiva, contribuyendo positivamente al clima institucional y a la toma de decisiones consensuadas. No obstante, se observa que aún existe un 8,6 % (5 docentes) ubicado en el nivel inadecuado, lo que sugiere dificultades para gestionar conflictos de manera asertiva, pudiendo generar tensiones o afectar las relaciones interpersonales en el entorno educativo.

En conjunto, estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de fortalecer estrategias de formación y acompañamiento docente orientadas al desarrollo de habilidades para la resolución pacífica de conflictos, con el propósito de consolidar una cultura institucional basada en el diálogo, el respeto mutuo y la cooperación.

4.1.1.3 Resultados de la variable competencias digitales

Tabla 11

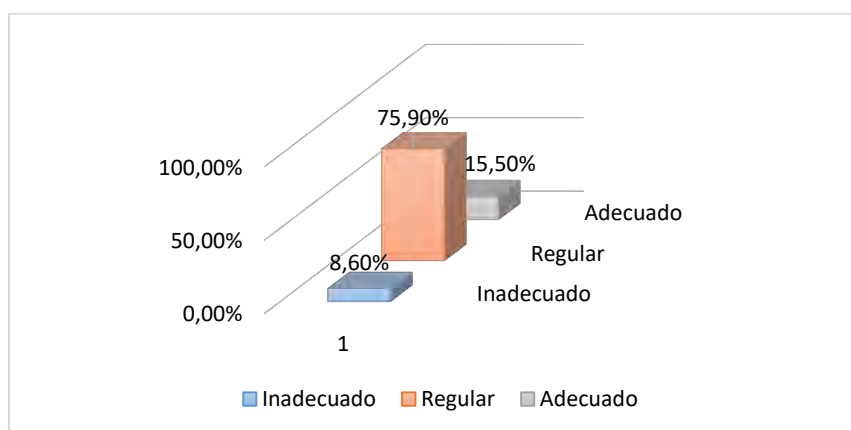
Variable Competencias digitales

	f	%
Inadecuado	5	8,6%
Regular	44	75,9%
Adecuado	9	15,5%
Total	58	100,0%

Nota. Información resumida del instrumento de competencias digitales.

Figura 6

Competencias digitales



Nota. Información resumida del instrumento de competencias digitales.

Interpretación

Los resultados obtenidos respecto a la variable competencia digital en los docentes de la Red Educativa Inkawasi, provincia de La Convención, evidencian que los encuestados se ubican en el nivel regular, con un 75,9 % (44 docentes). Este hallazgo indica que, si bien los docentes cuentan con conocimientos y habilidades básicas para el uso de herramientas digitales en su labor pedagógica, aún presentan limitaciones en el dominio avanzado, la integración pedagógica de las tecnologías y el uso estratégico de recursos digitales en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Por otro lado, un 15,5 % (9 docentes) alcanzó el nivel adecuado, lo que refleja que un grupo reducido posee competencias sólidas en el manejo de tecnologías digitales, demostrando capacidad para seleccionar, utilizar y aplicar recursos tecnológicos de manera eficiente, responsable y alineada con los objetivos educativos.

Finalmente, el 8,6 % (5 docentes) se encuentra en el nivel inadecuado, lo que pone en evidencia dificultades significativas en el uso de herramientas digitales, limitando su aprovechamiento pedagógico y su adaptación a las demandas educativas actuales. Estos resultados resaltan la necesidad de fortalecer procesos de capacitación continua orientados al desarrollo de la competencia digital docente, especialmente en contextos rurales, a fin de mejorar la calidad educativa y favorecer la innovación pedagógica.

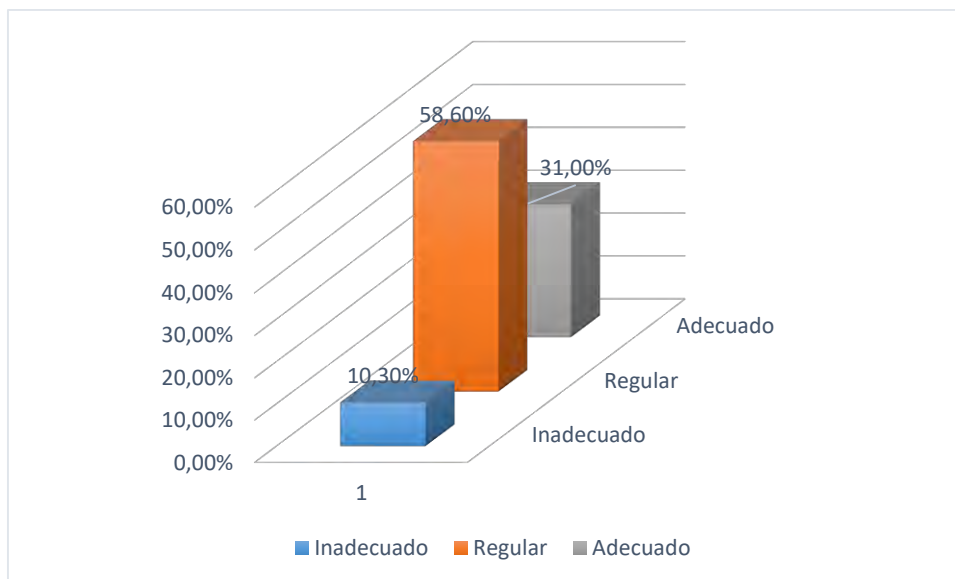
4.1.1.4 Resultados de las dimensiones de las competencias digitales

Tabla 12

Dimensiones Instrumentales

	f	%
Inadecuado	6	10,3%
Regular	34	58,6%
Adecuado	18	31,0%
Total	58	100,0%

Nota. Información resumida del instrumento de competencias digitales.

Figura 7*Instrumentales*

Nota. Información resumida del instrumento de competencias digitales.

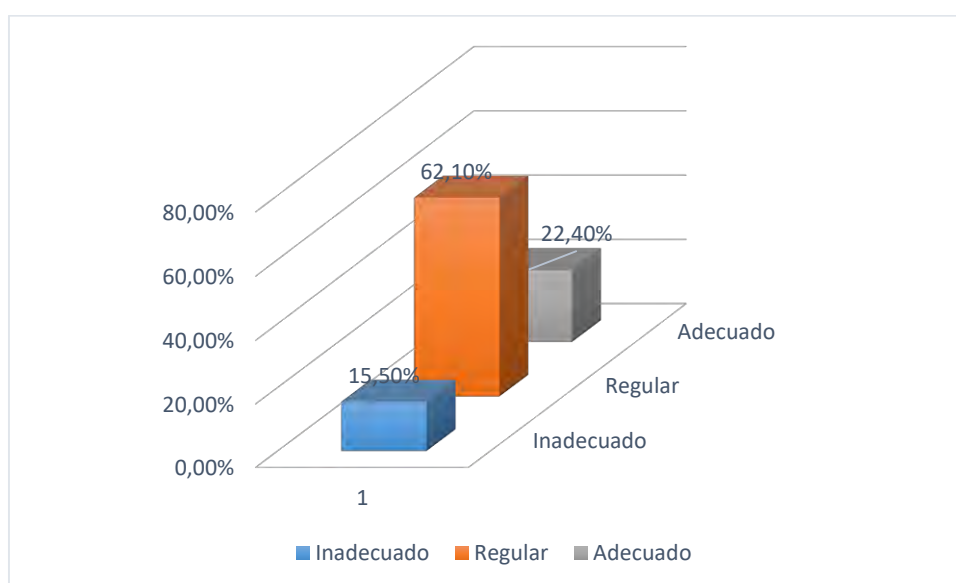
Interpretación

En relación con la dimensión instrumental de la competencia digital, los resultados muestran que el 58,6 % de los docentes se ubica en el nivel regular, lo que evidencia que la mayoría posee un manejo básico de las herramientas digitales, aunque con limitaciones en su uso sistemático y pedagógico dentro del proceso educativo. Por otro lado, el 31,0 % alcanza un nivel adecuado, lo que indica que un grupo significativo demuestra dominio en el uso de recursos tecnológicos para apoyar su labor docente. Sin embargo, el 10,3 % se encuentra en el nivel inadecuado, reflejando dificultades en el manejo de herramientas digitales fundamentales, lo que podría afectar la integración efectiva de la tecnología en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Tabla 13*Dimensión Cognitivas y actitudinales*

	f	%
Inadecuado	9	15,5%
Regular	36	62,1%
Adecuado	13	22,4%
Total	58	100,0%

Nota. Información resumida del instrumento de competencias digitales.

Figura 8*Cognitivas y actitudinales*

Nota. Información resumida del instrumento de competencias digitales.

Interpretación

En la dimensión cognitiva y actitudinal de la competencia digital, los resultados evidencian que el 62,1 % de los docentes se ubica en el nivel regular, lo que indica que, en general, poseen conocimientos y actitudes básicas para el uso de herramientas digitales y para la integración de estas en su práctica pedagógica; sin embargo, aún presentan limitaciones para aplicarlas de manera crítica, reflexiva y sistemática en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Por otro lado, el 22,4 % de los encuestados alcanza el nivel adecuado, lo que refleja un manejo favorable de los aspectos cognitivos y actitudinales,

caracterizado por una disposición positiva hacia el uso de las tecnologías, pensamiento crítico y apertura al aprendizaje continuo. Finalmente, el 15,5 % se encuentra en el nivel inadecuado, lo que evidencia dificultades tanto en el dominio conceptual como en la actitud frente al uso pedagógico de las tecnologías digitales, lo cual puede limitar el aprovechamiento de los recursos tecnológicos en el ámbito educativo.

Tabla 14

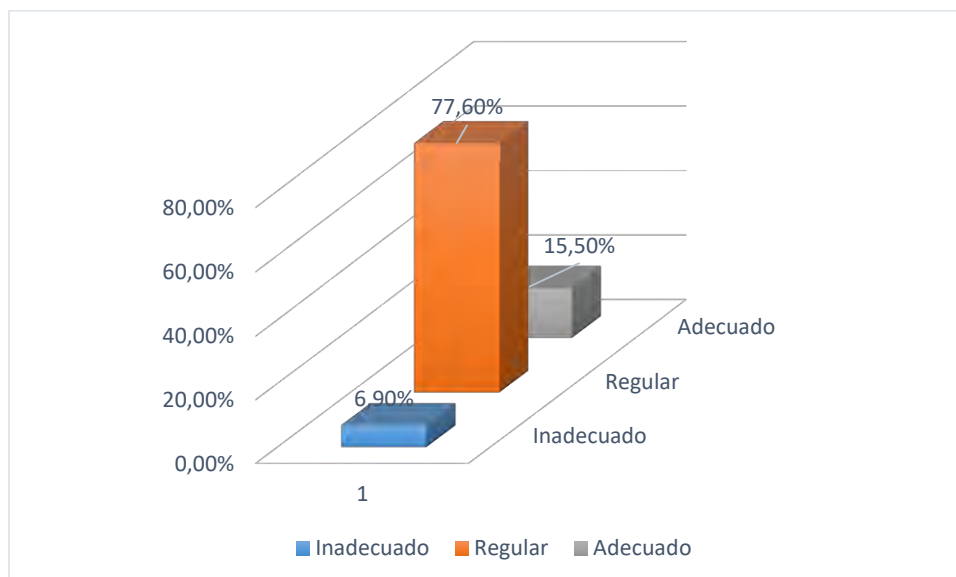
Dimensiones Metodologías

	f	%
Inadecuado	4	6,9%
Regular	45	77,6%
Adecuado	9	15,5%
Total	58	100,0%

Nota. Información resumida del instrumento de competencias digitales.

Figura 9

Metodologías



Nota. Información resumida del instrumento de competencias digitales.

Interpretación

La dimensión metodologías evidencia que la mayoría de los docentes se ubica en un nivel regular, representando el 77,6 % (45 docentes), lo que indica que, si bien aplican

diversas estrategias metodológicas en su práctica pedagógica, estas aún no se desarrollan de manera sistemática, innovadora o plenamente articulada con las necesidades del proceso de enseñanza-aprendizaje. Este resultado sugiere un uso parcial de metodologías activas y recursos didácticos, con posibilidades de fortalecimiento.

Por otro lado, el 15,5 % (9 docentes) alcanzó un nivel adecuado, lo que refleja un manejo más eficiente de metodologías pedagógicas, orientadas a promover la participación activa de los estudiantes, el aprendizaje significativo y el logro de competencias. En contraste, un 6,9 % (4 docentes) se situó en el nivel inadecuado, lo que evidencia limitaciones en la selección y aplicación de metodologías pertinentes, pudiendo afectar el desarrollo integral del aprendizaje.

En conjunto, los resultados muestran la necesidad de fortalecer la formación docente en metodologías pedagógicas innovadoras, a fin de mejorar la calidad de los procesos educativos y promover prácticas didácticas más efectivas en el aula.

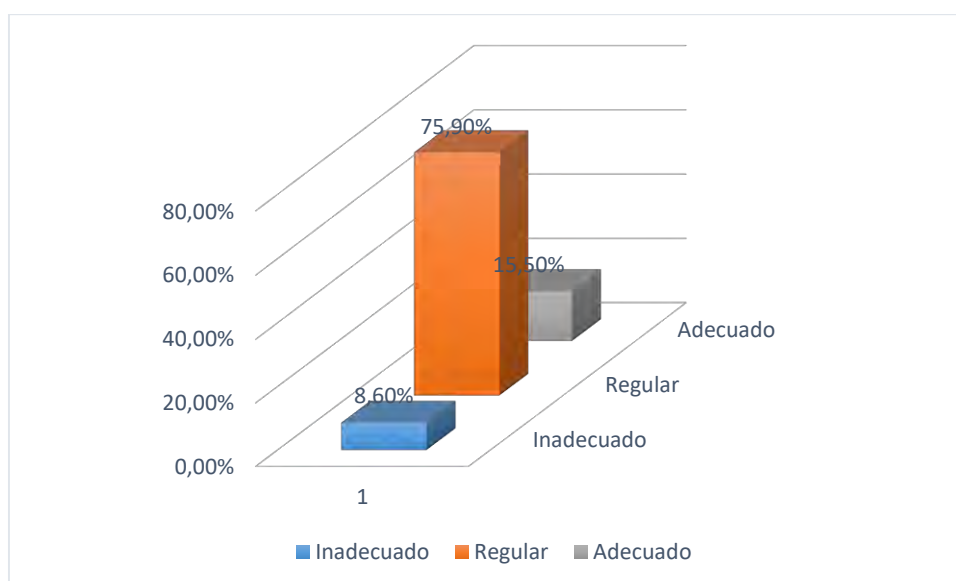
4.1.1.5 Resultados de la variable desempeño docente

Tabla 15

Variable Desempeño docente

	f	%
Inadecuado	5	8,6%
Regular	44	75,9%
Adecuado	9	15,5%
Total	58	100,0%

Nota. Información resumida del instrumento desempeño docente.

Figura 10*Desempeño docente*

Nota. Información resumida del instrumento desempeño docente.

Interpretación

Los resultados sobre el desempeño docente evidencia que los docentes se ubican en un nivel regular, representando el 75,9 % de los encuestados (44 docentes). Este resultado indica que, si bien los docentes cumplen con las funciones básicas de su labor pedagógica, aún existen aspectos que requieren fortalecimiento para alcanzar un desempeño óptimo en el desarrollo de sus actividades educativas.

Por otro lado, un 15,5 % de los docentes (9 participantes) alcanzó el nivel adecuado, lo que refleja la presencia de un grupo que demuestra un desempeño sólido y consistente en el cumplimiento de sus responsabilidades profesionales. No obstante, se identifica también un 8,6 % (5 docentes) en el nivel inadecuado, lo cual pone de manifiesto la necesidad de implementar acciones de acompañamiento pedagógico, capacitación continua y estrategias de mejora orientadas a elevar el desempeño docente en su conjunto.

En términos generales, los resultados permiten concluir que el desempeño docente se concentra predominantemente en un nivel intermedio, evidenciando oportunidades de mejora para promover prácticas pedagógicas más efectivas y de mayor impacto en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

4.1.1.6 Resultados de las dimensiones desempeño docente

Tabla 16

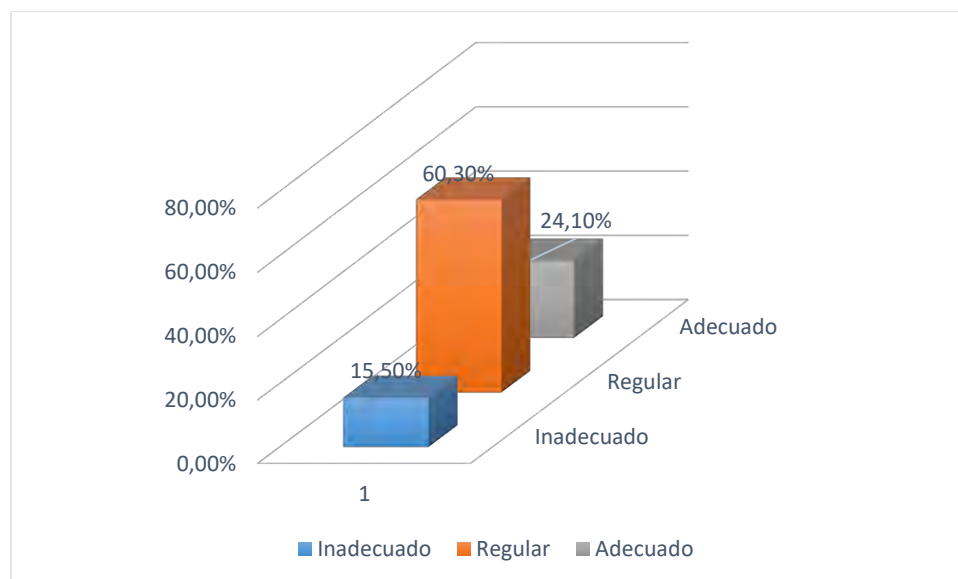
Dimensión Desempeño profesional

	f	%
Inadecuado	9	15,5%
Regular	35	60,3%
Adecuado	14	24,1%
Total	58	100,0%

Nota. Información resumida del instrumento desempeño docente.

Figura 11

Desempeño profesional



Nota. Información resumida del instrumento desempeño docente.

Interpretación

Los resultados muestran que el mayor porcentaje de profesores se encuentra en el nivel regular. Esto se aplica a 35 profesores que representan el 60,3% del total. Esto

significa que los profesores realizan sus funciones y responsabilidades de forma aceptable, pero se indica que todavía hay aspectos a mejorar. Esto es particularmente relevante porque, en el contexto del desempeño docente y las exigencias educativas, se considera que hay un desempeño aceptable del docente.

En el otro extremo, 14 participantes profesores (24,1%) se encuentran en el nivel adecuado, lo que indica que hay un grupo que tiene un dominio de sus competencias con un nivel de disposición favorable en la mejora de sus prácticas pedagógicas. En el nivel inadecuado, se encuentra el 15,5% (9 profesores) de participantes, lo que denota la marginalización del desempeño de estos participantes, lo que supone la necesidad de acciones de capacitaciones, tutorías y seguimiento pedagógico.

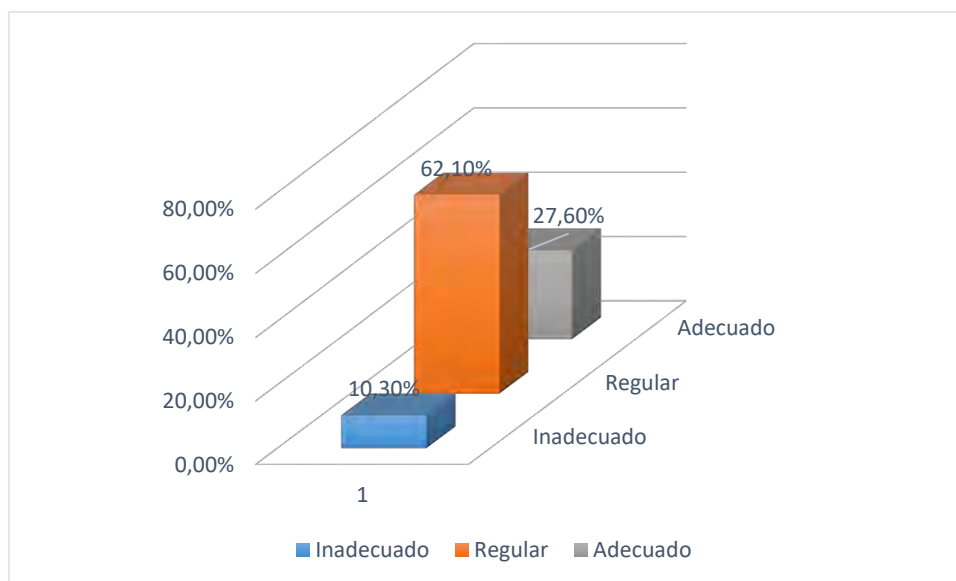
En conjunto, estos resultados evidencian la necesidad de implementar estrategias de tipo institucional que se relacionen con el aumento del nivel de desempeño docente en los procesos que permitan un tránsito desde el nivel regular hacia el nivel adecuado, esto en favor de la calidad de la educación.

Tabla 17

Dimensión Conocimiento

	f	%
Inadecuado	6	10,3%
Regular	36	62,1%
Adecuado	16	27,6%
Total	58	100,0%

Nota. Información resumida del instrumento desempeño docente.

Figura 12*Conocimiento*

Nota. Información resumida del instrumento desempeño docente.

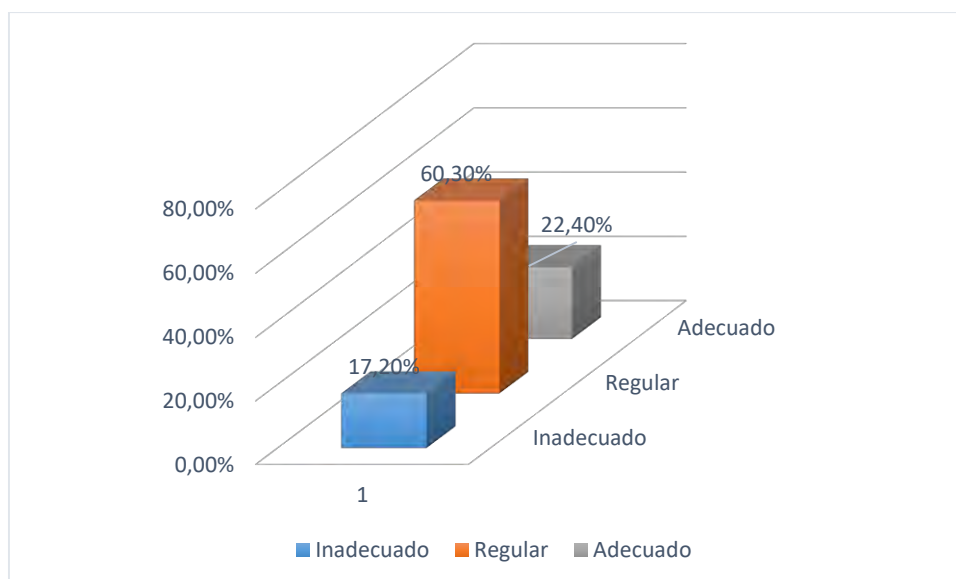
Interpretación

Los resultados evidencian que la dimensión conocimiento en los docentes se sitúa predominantemente en un nivel regular, alcanzando el 62,1 % (36 docentes), lo que indica que la mayoría posee saberes básicos y funcionales para el desarrollo de su labor pedagógica, aunque con limitaciones para un desempeño óptimo y actualizado. Por otro lado, un 27,6 % (16 docentes) se ubica en el nivel adecuado, lo cual refleja un dominio sólido de los contenidos disciplinarios y pedagógicos, favoreciendo procesos de enseñanza más efectivos. Sin embargo, un 10,3 % (6 docentes) se encuentra en el nivel inadecuado, evidenciando carencias en el manejo de conocimientos esenciales, lo que podría afectar la calidad del proceso educativo. En conjunto, estos resultados sugieren la necesidad de fortalecer la actualización y profundización de los conocimientos docentes mediante programas de capacitación continua.

Tabla 18*Dimensión Labor pedagógica*

	f	%
Inadecuado	10	17,2%
Regular	35	60,3%
Adecuado	13	22,4%
Total	58	100,0%

Nota. Información resumida del instrumento desempeño docente.

Figura 13*Labor pedagógica*

Nota. Información resumida del instrumento desempeño docente.

Interpretación

La dimensión labor pedagógica evidencia que la mayoría de los docentes se ubica en el nivel regular, con 35 participantes que representan el 60,3 %, lo que indica que, si bien desarrollan acciones pedagógicas acordes a su función, estas aún presentan limitaciones en cuanto a planificación, estrategias didácticas y seguimiento del aprendizaje. Este resultado sugiere la necesidad de fortalecer prácticas pedagógicas más innovadoras y sistemáticas que impacten de manera más efectiva en el proceso de

enseñanza-aprendizaje.

Por otro lado, 13 docentes (22,4 %) alcanzan el nivel adecuado, lo que refleja un grupo que demuestra un desempeño pedagógico sólido, caracterizado por el uso pertinente de metodologías, una adecuada organización del trabajo en aula y un compromiso con la mejora continua de los aprendizajes. Finalmente, 10 docentes (17,2 %) se sitúan en el nivel inadecuado, lo que evidencia dificultades significativas en el desarrollo de su labor pedagógica, siendo necesario implementar acciones de acompañamiento, capacitación y monitoreo para mejorar su desempeño profesional.

4.2 Resultados inferenciales de la investigación

4.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 19

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Trabajo en equipo	,799	58	,000
Liderazgo	,890	58	,000
Comunicación	,765	58	,000
Resolución de conflictos	,835	58	,000
Competencias digitales	,946	58	,000
Instrumentales	,846	58	,000
Cognitivas y actitudinales	,872	58	,000
Metodologías	,738	58	,000
Desempeño docente	,833	58	,000
Desempeño profesional	,879	58	,000
Conocimiento	,746	58	,000
Labor pedagógica	,772	58	,000
a. Corrección de significación de Lilliefors			

Nota. Información recopilada de la base de datos de las variables de estudio.

Interpretación

Para determinar el comportamiento de los datos y verificar el cumplimiento del supuesto de normalidad, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, la cual es

recomendada cuando el tamaño de la muestra es mayor a 50 participantes, debido a su mayor sensibilidad y precisión en muestras pequeñas. Los resultados obtenidos evidenciaron que el valor de significancia (Sig.) fue menor a 0,050, lo que indica que los datos no siguen una distribución normal.

Ante esta situación, y considerando la naturaleza ordinal de las variables evaluadas, se determinó pertinente emplear pruebas estadísticas no paramétricas para el análisis de relación entre variables. En ese sentido, se recomienda el uso de coeficientes de correlación como el Tau-b de Kendall o el Rho de Spearman, los cuales permiten medir la fuerza y dirección de la asociación entre variables sin exigir el cumplimiento del supuesto de normalidad. La aplicación de estos estadísticos garantiza mayor rigor metodológico y validez en la interpretación de los resultados obtenidos en la investigación; para el desarrollo de la presente investigación se optó por el uso del Tau-b de Kendall porque genera una mayor precisión de correlación además según la literatura de Hernández y Mendoza (2018) refiere que dan mayor detalle de la correlación en dos o más variables.

4.2.2 Corroboración de la hipótesis general

Ha: El trabajo en equipo, las competencias digitales se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.

Ho: El trabajo en equipo, las competencias digitales no se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.

Tabla 20*Comprobación de la hipótesis general*

			Trabajo en equipo	Competenci as digitales	Desempeñ o docente
Tau_b de Kendall	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,546	,776*
		Sig. (bilateral)	.	,002	,028
		N	58	58	58
	Competenci as digitales	Coefficiente de correlación	,546	1,000	,657
		Sig. (bilateral)	,002	.	,001
		N	58	58	58
	Desempeño docente	Coefficiente de correlación	,776*	,657	1,000
		Sig. (bilateral)	,028	,001	.
		N	58	58	58

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

Los resultados de la correlación mediante el coeficiente Tau-b de Kendall evidencian la existencia de relaciones positivas y estadísticamente significativas entre las variables estudiadas: trabajo en equipo, competencias digitales y desempeño docente. En primer lugar, se observa una correlación moderada y directa entre el trabajo en equipo y las competencias digitales ($\tau = 0,546$; $p = 0,002$), lo que indica que a mejores niveles de trabajo en equipo entre los docentes, mayores son también sus competencias en el uso de herramientas digitales. Asimismo, los resultados muestran una relación alta y significativa entre el trabajo en equipo y el desempeño docente ($\tau = 0,776$; $p = 0,028$), lo que sugiere que el fortalecimiento del trabajo en equipo se asocia de manera importante con un mejor desempeño profesional en la labor educativa. De igual manera, se identificó una correlación positiva significativa entre las competencias digitales y el desempeño docente ($\tau = 0,657$; $p = 0,001$), lo cual refleja que el dominio de competencias digitales

contribuye favorablemente al ejercicio pedagógico de los docentes.

En conjunto, estos hallazgos permiten afirmar que las tres variables se encuentran estrechamente relacionadas, destacándose el papel del trabajo en equipo y de las competencias digitales como factores clave para el fortalecimiento del desempeño docente en el contexto educativo analizado.

4.2.3 Corroboración de la hipótesis específica 1

Ha: El trabajo en equipo, las competencias digitales se relaciona significativamente con el desempeño profesional de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.

Ho: El trabajo en equipo, las competencias digitales no se relaciona significativamente con el desempeño profesional de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.

Tabla 21

Comprobación de la hipótesis específica 1

			Trabajo en equipo	Competencias digitales	Desempeño profesional
Tau_b de Kendall	Trabajo en equipo	Coefficiente de correlación	1,000	,546	,602
		Sig. (bilateral)	.	,002	,004
		N	58	58	58
	Competencias digitales	Coefficiente de correlación	,546	1,000	,523
		Sig. (bilateral)	,002	.	,003
		N	58	58	58
	Desempeño profesional	Coefficiente de correlación	,602	,523	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	,003	.
		N	58	58	58

Interpretación

Los resultados del análisis estadístico mediante el coeficiente Tau-b de Kendall evidencian la existencia de relaciones positivas y estadísticamente significativas entre las variables trabajo en equipo, competencias digitales y desempeño profesional en los docentes evaluados.

En primer lugar, se observa una correlación moderada y directa entre el trabajo en equipo y las competencias digitales ($\tau = 0,546$; $p = 0,002$), lo que indica que, a medida que se fortalece la capacidad de los docentes para trabajar de manera colaborativa, también se incrementa el desarrollo y uso de sus competencias digitales. Esta relación sugiere que el trabajo conjunto favorece el intercambio de conocimientos tecnológicos y el uso eficiente de herramientas digitales.

Asimismo, el trabajo en equipo presenta una correlación positiva y significativa con el desempeño profesional ($\tau = 0,602$; $p = 0,004$), lo que permite inferir que los docentes que evidencian mayores niveles de cooperación, coordinación y apoyo mutuo tienden a mostrar un mejor desempeño en sus funciones profesionales.

De igual manera, las competencias digitales se relacionan de forma directa y significativa con el desempeño profesional ($\tau = 0,523$; $p = 0,003$). Este resultado refleja que el dominio de herramientas digitales y el uso pedagógico de las tecnologías contribuyen de manera importante al fortalecimiento del desempeño profesional docente.

En conjunto, los hallazgos confirman que existe una asociación significativa entre las tres variables, destacando la relevancia del trabajo en equipo y las competencias digitales como factores clave para el desarrollo del desempeño profesional en los docentes de la muestra estudiada.

4.2.4 Corroboración de la hipótesis específica 2

Ha: El trabajo en equipo, las competencias digitales se relaciona significativamente con el conocimiento, capacidades y habilidades pedagógicas de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.

Ho: El trabajo en equipo, las competencias digitales no se relaciona significativamente con el conocimiento, capacidades y habilidades pedagógicas de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.

Tabla 22

Comprobación de la hipótesis específica 2

			Trabajo en equipo	Compet encias digitales	Conoci miento
Tau_b de Kendall	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,546	,499
		Sig. (bilateral)	.	,002	,004
		N	58	58	58
	Competencias digitales	Coeficiente de correlación	,546	1,000	,365
		Sig. (bilateral)	,002	.	,001
		N	58	58	58
	Conocimiento	Coeficiente de correlación	,499	,365	1,000
		Sig. (bilateral)	,004	,001	.
		N	58	58	58

Interpretación

Los resultados del análisis correlacional mediante el estadístico Tau-b de Kendall evidencian la existencia de relaciones positivas y estadísticamente significativas entre las variables trabajo en equipo, competencias digitales y conocimiento en los docentes evaluados. En primer lugar, se observa una correlación moderada y directa entre el trabajo

en equipo y las competencias digitales ($\tau = 0,546$; $p = 0,002$), lo que indica que un mayor nivel de colaboración entre los docentes se asocia con un mejor desarrollo de sus competencias digitales.

Asimismo, se identifica una relación positiva de magnitud moderada entre el trabajo en equipo y el conocimiento ($\tau = 0,499$; $p = 0,004$), lo que sugiere que las dinámicas colaborativas favorecen el fortalecimiento de los saberes profesionales, promoviendo el intercambio de experiencias y la construcción conjunta del aprendizaje.

De igual manera, los resultados muestran una correlación positiva, aunque de menor intensidad, entre las competencias digitales y el conocimiento ($\tau = 0,365$; $p = 0,001$), lo que evidencia que el manejo adecuado de herramientas digitales contribuye al acceso, uso y actualización de información relevante para el desempeño docente.

En conjunto, estos hallazgos permiten afirmar que el trabajo en equipo cumple un rol relevante en el fortalecimiento de las competencias digitales y del conocimiento, constituyéndose en un factor clave para el desarrollo profesional docente dentro del contexto educativo analizado.

4.2.5 Corroboración de la hipótesis específica 3

Ha: El trabajo en equipo, las competencias digitales se relaciona significativamente con labor pedagógica de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.

Ho: El trabajo en equipo, las competencias digitales no se relaciona significativamente con labor pedagógica de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.

Tabla 23*Comprobación de la hipótesis específica 3*

			Trabajo en equipo	Competencias digitales	Labor pedagógica
Tau_b de Kendall	Trabajo en equipo	Coeficiente de correlación	1,000	,546	,304
		Sig. (bilateral)	.	,002	,003
		N	58	58	58
	Competencias digitales	Coeficiente de correlación	,546	1,000	,673*
		Sig. (bilateral)	,002	.	,007
		N	58	58	58
	Labor pedagógica	Coeficiente de correlación	,304	,673*	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	,007	.
		N	58	58	58

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Interpretación

Los resultados del análisis de correlación mediante el estadístico Tau-b de Kendall evidencian la existencia de relaciones positivas y estadísticamente significativas entre las variables trabajo en equipo, competencias digitales y labor pedagógica en los docentes evaluados.

En primer lugar, se observa una correlación moderada y significativa entre el trabajo en equipo y las competencias digitales ($\tau = 0,546$; $p = 0,002$), lo que indica que, a medida que se fortalecen las dinámicas colaborativas entre los docentes, también se incrementa el desarrollo y uso de competencias digitales en su práctica profesional.

Asimismo, el trabajo en equipo presenta una relación positiva baja pero significativa con la labor pedagógica ($\tau = 0,304$; $p = 0,003$). Este resultado sugiere que las acciones colaborativas contribuyen, aunque en menor intensidad, al desempeño de las actividades pedagógicas, favoreciendo la planificación, ejecución y reflexión del proceso de enseñanza–aprendizaje.

Por otro lado, se evidencia una correlación alta y significativa entre las competencias digitales y la labor pedagógica ($\tau = 0,673$; $p = 0,007$), siendo esta la asociación más fuerte registrada en el análisis. Este hallazgo permite inferir que el dominio de herramientas digitales y el uso pedagógico de las tecnologías influyen de manera importante en la mejora de la labor pedagógica de los docentes.

En conjunto, los resultados confirman que el fortalecimiento del trabajo en equipo y, especialmente, de las competencias digitales, se relaciona directamente con una mejor labor pedagógica, resaltando la importancia de promover estrategias formativas integrales que potencien tanto el trabajo en equipo como el desarrollo tecnológico docente.

4.3 Discusión de resultados

Los resultados obtenidos responden a la pregunta de investigación, donde se comprueba la existencia de una correlación directa y significativa entre el trabajo en equipo y las competencias digitales ($\tau = 0,546$; $p = 0,002$), evidenciando que al establecer colaboraciones positivas, los docentes aumentan su dominio en la utilización de recursos digitales. Esto significa que el trabajo en equipo y la creación de experiencias permiten a los docentes adquirir y aprender el uso de herramientas tecnológicas de forma más efectiva.

Finalmente se evidenció la existencia de una relación alta entre el trabajo en equipo y el desempeño docente ($\tau = 0,776$; $p = 0,028$), evidenciando que los beneficios de la colaboración en el trabajo social tienen un impacto positivo en la práctica profesional. Asimismo, la relación positiva entre las competencias digitales y el desempeño docente ($\tau = 0,657$; $p = 0,001$), evidencia que el uso de la tecnología hace más eficiente la práctica pedagógica.

Estos resultados están en línea con los de Santana (2020), quien reportó una

correlación positiva y moderada de las competencias digitales con el desempeño docente, enfatizando el uso pedagógico de la tecnología en la mejora de la práctica educativa. También, como señaló Pintado (2022), el trabajo en equipo promueve el desempeño docente a través del fortalecimiento de lo social, el respeto y la apreciación de la diversidad de puntos de vista, y el intercambio de conocimientos, lo cual coincide con los hallazgos de la investigación actual.

En cuanto al primer objetivo específico, los resultados muestran una correlación moderada y una relación directa entre el trabajo en equipo y las competencias digitales ($\tau = 0,546$; $p = 0,002$). Esto significa que las dinámicas colaborativas entre docentes fomentan el desarrollo y uso de competencias digitales. Esta relación demuestra que el aprendizaje compartido y la colaboración mejoran la incorporación de tecnología en la práctica.

También hubo una notable correlación positiva entre el trabajo en equipo y el desempeño profesional ($\tau = 0.602$; $p = 0.004$). Esto sugiere que los docentes que trabajan juntos de manera coordinada y de apoyo probablemente desempeñen sus funciones de manera óptima. Las competencias digitales también muestran una correlación positiva con el desempeño profesional ($\tau = 0.523$; $p = 0.003$), confirmando que el dominio de la tecnología educativa mejora la eficiencia y calidad en la práctica docente.

Estos resultados están parcialmente alineados con las afirmaciones de Martínez et al. (2020), quienes enfatizan la importancia de examinar el desempeño docente dentro de las cuatro paredes del aula sin perder de vista que factores como la experiencia docente o el nivel educativo no siempre se asocian con el desempeño profesional. En contraste, Cuéllar (2023) argumenta que el trabajo en equipo y las competencias digitales influyen significativamente en el desempeño docente, hallazgo que apoya firmemente las afirmaciones de este estudio. Además, Pineda (2024) respalda la afirmación de que existe

una relación positiva entre las competencias digitales y el desempeño docente, enfatizando su papel en la calidad de la educación.

Con respecto al segundo objetivo específico, los resultados muestran una relación moderada y directa entre el trabajo en equipo y las competencias digitales ($\tau = 0.546$; $p = 0.002$), confirmando que la colaboración laboral entre docentes impulsa el desarrollo de habilidades tecnológicas. Además, se reportó una correlación positiva entre el trabajo en equipo y el conocimiento ($\tau = 0.499$; $p = 0.004$), lo que indica que, sobre la construcción del conocimiento de los aprendices, las prácticas colaborativas refuerzan el conocimiento profesional.

Por otro lado, la relación entre las competencias digitales y el conocimiento, aunque en menor grado, se encontró significativa ($\tau = 0.365$; $p = 0.001$), lo que señala que el uso adecuado de herramientas digitales mejora el acceso a, y la gestión y actualización de información relevante para la enseñanza.

Estos hallazgos son consistentes con lo que reportó Velasquez (2024), quien encontró una alta correlación positiva entre el trabajo colaborativo y el desarrollo profesional, reafirmando que la colaboración entre docentes es un factor fundamental para el desarrollo de conocimientos y la mejora de las prácticas docentes.

Finalmente, en lo que respecta al tercer objetivo específico, el fortalecimiento de la colaboración se traduce al uso efectivo de tecnologías en el trabajo pedagógico colaborativo, lo que se corrobora al existir una correlación moderada y estadísticamente significativa entre el trabajo colaborativo y las competencias digitales ($\tau = 0,546$; $p = 0,002$). Además, el trabajo en equipo se relaciona de forma positivamente baja, aunque de forma estadísticamente significativa, con la labor pedagógica ($\tau = 0,304$; $p = 0,003$). Esto indica que, a pesar de tener una influencia moderada, el trabajo en equipo aporta a mejorar la planificación, ejecución y reflexión de la labor pedagógica.

Por el contrario, la relación más fuerte referida en la investigación se constituye entre la labor pedagógica y las competencias digitales y se presenta como altamente correlacionada y estadísticamente significativa ($\tau = 0,673$; $p = 0,007$). Esto indica que el uso apropiado de las herramientas digitales en la labor pedagógica se traduce en una mejora de la labor pedagógica.

Los hallazgos son acordes con De la Torre (2024), quien señala que el trabajo en equipo explica una parte significativa del desempeño laboral del docente, describiéndolo como un factor clave en la mejora de las prácticas docentes, al tiempo que también reconoce otros factores que contribuyen a dicho desempeño.

Propuesta pedagógica

“Fortalecimiento del trabajo en equipo y las competencias digitales en docentes”

Justificación

Enseñar hoy no solo exige dominio pedagógico, sino también colaboración y el uso de herramientas digitales eficientes, por lo tanto las competencias digitales fomentan la innovación en las estrategias de enseñanza, optimizan la comunicación educativa y crean un entorno para un aprendizaje significativo; mientras que el trabajo en equipo fortalece la planificación conjunta, el intercambio de experiencias y la solución colectiva de problemas educativos, así, esta propuesta pretende construir habilidades colaborativas y tecnológicas en los docentes mediante actividades participativas prácticas enfocadas en la mejora de sus prácticas docentes.

Objetivo general

Fortalecer las capacidades colaborativas y digitales de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco, mediante el desarrollo de actividades prácticas que favorezcan el intercambio de experiencias, el uso pertinente de herramientas tecnológicas y la mejora de sus prácticas pedagógicas.

Objetivos específicos

- Promover espacios de participación y colaboración entre docentes para fortalecer la comunicación, coordinación y trabajo conjunto en el desarrollo de actividades educativas.
- Fortalecer el manejo de herramientas digitales mediante experiencias prácticas orientadas a su aplicación en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- Impulsar la elaboración conjunta de estrategias y sesiones de aprendizaje

utilizando recursos tecnológicos que respondan a las necesidades del contexto educativo.

- Favorecer el intercambio de experiencias pedagógicas entre docentes a través de espacios presenciales y virtuales de aprendizaje colaborativo.
- Incentivar la innovación en la práctica docente mediante la integración del trabajo en equipo y las tecnologías digitales.

Actividades pedagógicas propuestas

Taller	Objetivo	Actividades	Estrategia	Recursos	Resultado esperado
Taller 1: Uso colaborativo de herramientas digitales educativas	Fortalecer el conocimiento y manejo de plataformas digitales que contribuyan al desarrollo de las actividades pedagógicas.	Los docentes organizados en grupos exploran herramientas como Google Classroom, Canva, Google Meet y Kahoot. Posteriormente, elaboran materiales educativos digitales como presentaciones, cuestionarios e infografías, los cuales son compartidos y analizados entre los participantes.	Trabajo colaborativo y aprendizaje práctico.	Computadoras, conexión a internet, proyector multimedia y plataformas digitales.	Docentes con mayor seguridad en el uso de recursos digitales aplicados a la enseñanza.
Taller 2: Diseño colaborativo de experiencias de	Fortalecer la planificación conjunta mediante la incorporación de recursos	Los docentes conforman equipos para elaborar sesiones de aprendizaje considerando	Aprendizaje entre pares y construcción colectiva.	Equipos tecnológicos, internet, proyector y herramientas digitales.	Mayor coordinación docente para la planificación y desarrollo de

aprendizaje	digitales en las actividades educativas.	herramientas TIC, actividades interactivas, estrategias colaborativas y formas de evaluación digital. Al finalizar, presentan sus propuestas para recibir aportes de sus compañeros.			actividades pedagógicas.
Taller 3: Comunidad virtual de intercambio docente	Crear espacios de comunicación permanente para compartir conocimientos y recursos educativos.	Se implementa un espacio virtual mediante WhatsApp, Google Drive o Microsoft Teams, donde los docentes intercambian materiales, experiencias de aula, estrategias metodológicas y recursos digitales que puedan ser utilizados en sus clases.	Comunidad profesional de aprendizaje y colaboración virtual.	Computadoras, celulares, internet y plataformas digitales.	Fortalecimiento de una cultura de colaboración y aprendizaje continuo entre docentes.
Taller 4: Feria pedagógica digital	Socializar los productos y experiencias desarrolladas durante la propuesta.	Los equipos docentes presentan los materiales digitales elaborados, recursos interactivos, videos educativos y estrategias aplicadas en	Socialización de experiencias y aprendizaje colaborativo.	Computadoras, proyector, internet y materiales elaborados.	Difusión de prácticas innovadoras y motivación para continuar incorporando recursos digitales.

el aula.
Durante la
actividad se
promueve la
reflexión
sobre los
logros
alcanzados y
las
dificultades
encontradas.

Metodología

La propuesta se desarrollará bajo un enfoque participativo y colaborativo, donde los docentes tendrán la oportunidad de aprender mediante la práctica, el intercambio de experiencias y la construcción conjunta de conocimientos. Las actividades estarán orientadas a resolver situaciones reales de la práctica educativa, promoviendo la reflexión sobre el uso de herramientas digitales y la importancia del trabajo coordinado entre docentes.

- Estrategias metodológicas
- Aprendizaje colaborativo.
- Trabajo cooperativo.
- Aprendizaje basado en experiencias.
- Intercambio de buenas prácticas docentes.
- Acompañamiento entre pares.
- Aplicación pedagógica de herramientas digitales.
- Resultados esperados
- Docentes con mejores capacidades para utilizar herramientas digitales dentro de sus actividades pedagógicas.

- Mayor integración del trabajo colaborativo en la planificación y desarrollo de experiencias educativas.
- Incremento del intercambio de estrategias y recursos entre docentes.
- Fortalecimiento del desempeño docente mediante prácticas innovadoras apoyadas en recursos tecnológicos.
- Consolidación de espacios de aprendizaje profesional continuo dentro de la Red Educativa Rural Inkawasi.

CONCLUSIONES

Primera: Los docentes de la Red Educativa Inkawasi, La Convención, el 77,6 % de los encuestados se encuentra en nivel regular, lo que indica que, si bien existen prácticas colaborativas entre los docentes, estas aún no se consolidan de manera óptima ni sistemática dentro de la red educativa.

Segunda: La variable competencia digital en los docentes de la Red Educativa Inkawasi, provincia de La Convención, evidencian que los encuestados se ubican en el nivel regular, con un 75,9 %, este hallazgo indica que, si bien los docentes cuentan con conocimientos y habilidades básicas para el uso de herramientas digitales en su labor pedagógica, aún presentan limitaciones en el dominio avanzado, la integración pedagógica de las tecnologías y el uso estratégico de recursos digitales en los procesos de enseñanza y aprendizaje.

Tercera: El desempeño docente evidencia que los docentes se ubican en un nivel regular, representando el 75,9 % de los encuestados, este resultado indica que, si bien los docentes cumplen con las funciones básicas de su labor pedagógica, aún existen aspectos que requieren fortalecimiento para alcanzar un desempeño óptimo en el desarrollo de sus actividades educativas.

Cuarta: Se concluye que el trabajo en equipo se relaciona de manera significativa en el fortalecimiento de las competencias digitales y en el desempeño docente de los profesores de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco, 2025. Los resultados evidencian relaciones positivas y estadísticamente significativas entre las variables analizadas, lo que demuestra que la colaboración docente favorece el desarrollo de habilidades digitales y mejora el ejercicio profesional. En particular, el trabajo en equipo se constituye en un factor clave para potenciar el uso pedagógico de las tecnologías y optimizar el desempeño en la práctica

educativa, confirmando que el fortalecimiento de dinámicas cooperativas entre docentes contribuye de forma directa a elevar la calidad del proceso de enseñanza–aprendizaje.

Quinta: En conclusión, los resultados del estudio permiten afirmar que el trabajo en equipo y las competencias digitales se relacionan de manera significativa en el desempeño profesional de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025. Las correlaciones positivas y estadísticamente significativas evidencian que el fortalecimiento de las dinámicas colaborativas entre los docentes no solo potencia el desarrollo y uso de competencias digitales, sino que también repercute favorablemente en su desempeño profesional. Asimismo, el dominio de herramientas digitales y su adecuada aplicación pedagógica se constituyen en factores clave para optimizar la práctica docente.

Sexta: Se concluye que el trabajo en equipo se relaciona de manera significativa en las competencias digitales y, a su vez, en el fortalecimiento del conocimiento, las capacidades y las habilidades pedagógicas de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025. Los resultados evidencian que las dinámicas colaborativas entre los docentes favorecen el desarrollo de competencias digitales, lo cual potencia el acceso, la gestión y la actualización de información relevante para la práctica educativa. Asimismo, la relación positiva entre el trabajo en equipo y el conocimiento demuestra que el intercambio de experiencias, la cooperación y el aprendizaje compartido contribuyen a consolidar saberes profesionales y mejorar las capacidades pedagógicas. En conjunto, estos hallazgos confirman que la articulación entre el trabajo en equipo y competencias digitales constituye un factor clave para el fortalecimiento integral del desempeño docente y el desarrollo profesional en contextos educativos rurales.

Séptima: Se concluye que el trabajo en equipo se relaciona de manera significativa en las competencias digitales y, a través de estas, en la labor pedagógica de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025. Los resultados evidencian que el fortalecimiento de las dinámicas colaborativas entre los docentes se asocia con un mayor desarrollo y uso de competencias digitales, lo cual favorece la mejora de su práctica pedagógica. Asimismo, aunque la relación directa entre el trabajo en equipo y la labor pedagógica es de menor magnitud, resulta estadísticamente significativa, lo que indica que las acciones colaborativas contribuyen al proceso de planificación, ejecución y reflexión de la enseñanza.

RECOMENDACIONES

Primera: Trabajo en equipo

Se recomienda a los directores de la Red Educativa Rural Inkawasi a gestión eventos interrelacionados, que permita a los docentes de trabajar en equipo, compartir experiencias sobre estrategias pedagógicas y desarrollar actividades que permita la interacción entre sí.

Segunda: Competencias digitales

Se sugiere a los docentes solicitar y realizar charlas o cursos que les permita el dominio de las TICs, además aprovechar los cursos de Perú Educa, donde se enseñan paso a paso sobre dichas competencias, asimismo, compartir experiencias sobre herramientas digitales que utilizan para que puedan generar mejores resultados en su enseñanza.

Tercera: Desempeño docente

Se recomienda a los directivos de la Red Educativa Rural Inkawasi a gestionar eventos interconectados, para mejorar el desempeño docente, dentro de ello compartir recursos, materiales, experiencias, estrategias que les permita mejorar su práctica docente.

Cuarta: Trabajo en equipo, competencias digitales y desempeño docente

Se recomienda promover la conformación de equipos docentes permanentes que planifiquen y desarrollen actividades pedagógicas de manera colaborativa, integrando el uso de herramientas digitales, a fin de fortalecer las competencias digitales y mejorar el desempeño docente.

Quinta: Trabajo en equipo, competencias digitales y desempeño profesional

Se recomienda a los docentes fortalecer las dinámicas de trabajo en equipo mediante comunidades de aprendizaje docente, orientadas a la capacitación continua en competencias digitales y a su adecuada aplicación pedagógica, con el propósito de optimizar el desempeño profesional.

Sexta: Trabajo en equipo, competencias digitales y fortalecimiento pedagógico

Se recomienda a los docentes impulsar el aprendizaje colaborativo entre docentes para la búsqueda, gestión y actualización de información digital relevante, favoreciendo el intercambio de saberes y el fortalecimiento de las capacidades pedagógicas.

Séptima: Trabajo en equipo, competencias digitales y labor pedagógica

Se recomienda a los docentes incentivar la planificación, ejecución y reflexión conjunta de la práctica pedagógica, integrando recursos digitales, con el fin de mejorar la labor docente y promover procesos de innovación educativa en el contexto rural.

Referencias

- Arias, J., & Covinos, M. (2021). *Diseño y Metodología de la investigación*. Editorial Enfoques Consulting EIRL.
https://doi.org/https://gc.scalahed.com/recursos/files/r161r/w26022w/Arias_S2.pdf
- Carreño, M. (2009). Teoría y práctica de una educación liberadora: El pensamiento pedagógico de Paulo Freire. *Cuestiones Pedagógicas*, 13(3), 195 - 214.
- Casas, A. (2019). Liderazgo pedagógico, nuevas perspectivas para el desempeño docente . *Investigación Valdizana*, 13(1), 51-60.
<https://doi.org/https://doi.org/10.33554/riv.13.1.171>
- Chiavenato, I. (2002). *Administración en los Nuevos Tiempos*. Editorial McGraw Hill.
- Cuellar, S. (2023). *Trabajo en equipo y competencias digitales en el desempeño docente en una institución educativa pública de Andahuaylas, 2023*. [Tesis de doctorado en educación - Universidad César Vallejo].
- De la Cruz, I. (2014). *Comunicación efectiva y trabajo en equipo*. Editorial Novedades Educativa <https://ebookcentral.proquest.com/>.
- De La Torre, V. (2024). Trabajo en equipo y su incidencia en el desempeño laboral en docentes de una Institución Educativa Pública de Moquegua 2023. *Revista Científica Multidisplinar, Ciudad de México*, 8(3).
<https://doi.org/https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/11920/17333>
- Defensoría del Pueblo. (2020). *La educacion frente a la emergencia sanitaria*.
<https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1252037/Serie%20Informes%20document/file/1252037/Serie%20Informes%20DP%20La%20educaci%C3%B3n%20frente%20a%20la%20emergencia%20sanitaria.pdf> .

- Delgado, J., Masabanda, M., Zambrano, J., Mero, J., & Aleívar, D. (2025). El desarrollo de competencias digitales docentes y su alcance en los procesos metodológicos educativos. *Revista Científica Multidisciplinar*, 9(5).
https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v9i5.20523
- Delors, J. (1996). *La Educación encierra un tesoro, informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI (compendio)*.
 Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI.
- Durán, A. (2018). *Trabajo en equipo*. Editorial Elearning S.L. .
- Louzano, P., & Moriconi, G. (2014). *Visión de la docencia y características de los sistemas de formación docente*. Editorial OREALC/UNESCO.
- Maldonado, M. (2007). *El aprendizaje basado en proyectos aplicado en Educación Técnica*. Ponencia presentada en I Congreso Internacional de Educación Técnica UPEL-IPB.
- Martínez, G., Esparza, A., & Gómez, R. (2020). El desempeño docente desde la perspectiva de la práctica profesional. *Revista Iberoamericana para la investigación y el Desarrollo Educativo*, 11(21).
<https://doi.org/https://doi.org/10.23913/ride.v11i21.703>
- Martínez, S., & García, J. (2017). Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. *Congreso Nacional de Investigación Educativa - COMIE*, 16(2), 1 - 11.
<https://doi.org/https://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/2657.pdf>
- MINEDU. (2012). *Marco del Buen Desempeño Docente*.
<http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>.

- MINEDU. (2016). *Currículo*. <http://www.minedu.gob.pe/curriculo/pdf/curriculo-nacional-de-la-educacion-basica.pdf>.
- Perrenoud, P. (2007). *Diez Nuevas Competencias para enseñar*. Editorial Éducateur. <https://doi.org/https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Philippe-Perrenoud-Diez-nuevas-competencias-para-ensenar.pdf>
- Pineda, G. (2024). *Competencias digitales y desempeño de los docentes de la Facultad de Ciencias de la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, 2021*. [Tesis de maestría - Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle].
- Pintado, L. (2022). Trabajo colaborativo en el desempeño de los docentes para la mejora de la calidad educativa. *Revista Latina Científica Multidisciplinar*, 6(6), 9784 - 9793. https://doi.org/https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4101
- Redecker, C. (2020). European Framework for the digital competence of educators: DigCompEdu. *Publications Office of the European Unión*.
- Santana, R. (2020). *Competencias digitales y desempeño docente en la Facultad de Filosofía de la Universidad de Guayaquil, 2020*. [Tesis de maestría - Universidad César Vallejo].
- Tenti, E. (2008). *Sociología de la profesionalización docente*. <http://www.ciep.fr/sources/conferences/cd-2008-professionnaliser-les-enseignants-sans-formation-initiale/es/docs/conferences/tenti.pdf>.
- Torrelles, C., Coiduras, J., Isus, S., Carrera, F., París, G., & Cela, J. (2011). Competencia de trabajo en equipo: Definición y categorización - Profesorado. *Revista de Curriculum y Formacion de Profesorado*, 15(3), 329 - 344. <https://doi.org/https://www.redalyc.org/pdf/567/56722230020.pdf>

- UNESCO. (2019). *Estándares de competencia en TIC para docentes*. <https://eduteka.icesi.edu.co/pdfdir/unesco-competencias-ticdocentes-version-3-2019.pdf>.
- Unesco. (2019). *Marco de competencias de los docentes en materia de TIC UNESCO*. Editorial Asia Images Group UNESCO.
- UNESCO. (2025). *Informe mundial sobre el personal docente - Afrontar la escasez de docentes y transformar la profesión*. Editorial UNESCO y Fundación SM, 2025. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.54675/DMNB3339](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.54675/DMNB3339)
- Vaillant, D. (2016). Política Educativa. In D. Vaillant, *Trabajo colaborativo y nuevos escenarios para el desarrollo profesional docente* (pp. 5 - 13). <https://ie.ort.edu.uy/innovaportal/file/48902/1/trabajo-colaborativo-y-nuevos-escenarios-denise-vaillant.pdf>.
- Velasquez, I. (2024). *Trabajo en equipo y desempeño profesional de los docentes en una Institución Educativa Secundaria pública de Ferreñafe, 2024*. [Tesis de maestría en Administración de la Educación - UCV].

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Trabajo en equipo y competencias digitales en el desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
Problema general ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo, las competencias digitales y el desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025?	Objetivo general Determinar la relación entre el trabajo en equipo, las competencias digitales y el desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.	Hipótesis general El trabajo en equipo, las competencias digitales se relaciona significativamente con el desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.	Variable 1: Trabajo en equipo Dimensiones: Liderazgo Comunicación Resolución de conflictos Variable 2: Competencias digitales Dimensiones: Instrumentales Cognitivas y actitudinales Metodologías	Enfoque: Cuantitativo Nivel: Correlacional Tipo: Básico o puro Diseño: No experimental Población: 58 docentes de la RER Inkawasi. Muestra: 58 docentes de la RER Inkawasi. Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Técnica para recolectar datos: Los datos serán analizados mediante el
Problemas específicos ¿Cuál es el nivel del trabajo en equipo de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025? ¿Cuál es el nivel de las competencias digitales de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025? ¿Cuál es el nivel de desempeño de los docentes de la Red	Objetivos específicos Identificar el nivel del trabajo en equipo de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025. Identificar el nivel de las competencias digitales de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025. Identificar el nivel de desempeño de los docentes de la Red Educativa Rural	Hipótesis específicas El nivel es alto del trabajo en equipo de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025. El nivel es alto de las competencias digitales de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025. El nivel es alto del desempeño de los docentes	Variable 3: Desempeño docente Dimensiones: Desempeño profesional Conocimientos, capacidades y habilidades pedagógicas Labor pedagógica	

Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025? ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo, las competencias digitales y el desempeño profesional de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025? ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo, las competencias digitales y el conocimiento, capacidades y habilidades pedagógicas de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025? ¿Cuál es la relación entre el trabajo en equipo, las competencias digitales y la labor pedagógica de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025?	Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025. Determinar la relación entre el trabajo en equipo, las competencias digitales y el desempeño profesional de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025. Determinar la relación entre el trabajo en equipo, las competencias digitales y el conocimiento, capacidades y habilidades pedagógicas de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025. Determinar la relación entre el trabajo en equipo, las competencias digitales y la labor pedagógica de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.	de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025. El trabajo en equipo, las competencias digitales se relaciona significativamente con el desempeño profesional de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025. El trabajo en equipo, las competencias digitales se relaciona significativamente con el conocimiento, capacidades y habilidades pedagógicas de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025. El trabajo en equipo, las competencias digitales se relaciona significativamente con la labor pedagógica de los docentes de la Red Educativa Rural Inkawasi – La Convención – Cusco – 2025.		programa SPSS versión 27.
---	---	--	--	----------------------------------

Matriz de instrumentos

Variable 1: Trabajo en equipo

Según De la Cruz (2014) el trabajo en equipo consiste “en la elaboración y ejecución de un proyecto determinado, de manera planificada, coordinada y con las fortalezas de cada uno de los integrantes para unirlos con un solo fin” (p. 66).

Según Durán (2018) “es el trabajo hecho por un conjunto de individuos donde cada uno se encarga de realizar la tarea pero con la visión enfocada en el objetivo común” (p. 7).

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Liderazgo	Representa al equipo.	1. Se han establecido normas internas que han facilitado el trabajo en equipo. 2. Todos los miembros han participado en las tareas del equipo	1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	Desarrolla el trabajo en equipo.	3. Las decisiones en el equipo se han tomado teniendo en cuenta la opinión de todos los miembros. 4. Se han resuelto los conflictos sin que nadie se haya sentido perjudicado.	
	Encabeza los trabajos en equipo.	5. Se han utilizado los datos y un método para la resolución del ejercicio o problema planteado. 6. Se ha potenciado la creatividad para la resolución de los problemas o propuestos planteadas.	

Comunicación	Habilidad de comunicación	7. A pesar de las diferencias entre los miembros del equipo, ha existido un ambiente de respeto entre todos. 8. En general, la comunicación ha sido buena entre los miembros del equipo.	
	Se comunica asertivamente	9. Los objetivos se han transmitido bien el equipo y han sido comprendidos. 10. En caso de necesidad, el equipo ha podido comunicarse fácilmente con los profesores de las asignaturas involucradas.	
	Escucha activamente.	11. El trabajo en equipo ha sido valorado. 12. Siente que sus propuestas son aceptadas ante el equipo de trabajo.	
Resolución de conflictos	Reconoce la opinión de los demás.	13. Tus colegas han contribuido al equipo tal y como se estableció y ha sido necesario. 14. Pone en cuenta la opinión de los demás para mejorar la información.	
	Identifica los conflictos en el equipo.	15. Ha existido colaboración entre los miembros del equipo. 16. Como equipo, se ha tenido acceso a la información que han necesitado.	
	Innova con soluciones.	17. Cada miembro del grupo propone soluciones para innovar con el producto. 18. El líder del equipo ha dirigido y coordinado las actividades del equipo.	

Variable 2: Competencias digitales

Según Unesco (2019), el informe sugiere que cuando el uso de las TIC se integran a la enseñanza y al aprendizaje es indispensable replantear el papel de los docentes y reformar la formación profesional, ante esta situación es fundamental promover formas de saber, apoyo al personal, apoyo a los estudiantes, elaboración de planes de estudios, preparación de cursos e impartición de estos, desde este aspecto se debe de garantizar que la formación docente debe de vincular la educación con el uso de las TICs adecuadamente, de esta manera existe la responsabilidad de alentarlos a innovar, creando redes y plataformas que puedan compartir experiencias y enfoques que podrían compartirlas con sus colegas.

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Instrumentales	Nivel de conocimiento en la operación de equipos informáticos.	1. Conozco y utilizo equipos informativos: computador, impresora, módem y escáner. 2. Utilizo aplicaciones multimedia para presentar y combinar: texto, gráficos, audio y video.	1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Indiferente 4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	Nivel de conocimiento de programas informáticos.	3. Género de documentos incorporando información textual y gráfica. 4. Empleo medios (TIC) para buscar, localizar, evaluar y recuperar información.	
	Utilización de aplicaciones on line.	5. Conozco sitios web que me permiten acceder a servicios especializados acorde a mis necesidades pedagógicas. 6. Utiliza páginas web que le permiten acceder a servicios especializados acorde a las necesidades pedagógicas.	

Cognitivas y actitudinales	Nivel de reflexión de TIC en el aprendizaje.	7. Desarrolla espacios digitales destinados a su labor educativa como blogs, sites, etc., en los que publica y comparte información educativa. 8. Utiliza material educativo digital.	
	Grado de satisfacción de las TIC.	9. Utiliza aplicaciones educativas de código abierto. 10. Participa en espacios virtuales donde ofrecen enlaces para descargar material educativo.	
	Gestión de la información.	11. Participa en proyectos y actividades de aula que impliquen el trabajo en equipo mediante herramientas en línea. 12. Motiva el uso legal de los contenidos digitales.	
Metodológicas	Nivel logrado en el desarrollo pedagógico con las TIC.	13. Utilizo mis conocimientos en los procesos de pensamiento computacional que suponga modelar y resolver un problema. 14. Tiene capacidad de adaptar los recursos o materiales didácticos digitales que encuentran en internet.	
	Nivel de integración de las TIC en sus aprendizajes.	15. Conoce términos especializados de la web que fortalecen su labor educativa. 16. Utiliza contenidos digitales de utilidad para su labor educativa.	
	Nivel de uso de las TIC en la comunicación.	17. Conoce y utiliza reglas de comunicación escrita e icónica entre usuarios en internet. 18. Difunde y reenvía mensajes, fotos, videos, enlaces y otro tipo de información en internet relacionado con mi labor educativa.	

Variable 3: Desempeño docente

Según Minedu (2012) el desempeño docente se entiende como el conjunto de acciones que realiza el profesor en el proceso de enseñanza y aprendizaje, sustentadas en criterios de idoneidad profesional, responsabilidad ética y compromiso con el desarrollo integral de los estudiantes. Este marco establece que el buen desempeño implica no solo la transmisión de conocimientos, sino también la creación de condiciones pedagógicas que favorezcan aprendizajes significativos, la gestión del aula con enfoque inclusivo, la reflexión constante sobre la práctica y la participación activa en la comunidad educativa. En ese sentido, el desempeño docente se organiza en dominios, competencias y desempeños específicos que orientan la labor profesional del maestro, reconociéndolo como un mediador del aprendizaje, un promotor de valores y un actor clave en la formación ciudadana y el desarrollo social.

Chiavenato (2002) define “El desempeño tiene que ver con la eficiencia del personal que trabaja dentro de las organizaciones, necesaria para la organización, donde el individuo debe funcionar con una gran labor y satisfacción laboral” (p.359).

Dimensiones	Indicadores	Items	Escala
Desempeño profesional	Cumplimiento de labores	1. Desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo previsto en el sílabo y plan de estudios. 2. Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1. Totalmente en desacuerdo 2. Desacuerdo 3. Indiferente

	Participación en la formación y actualización profesional.	3. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo. 4. Emplea los medios computacionales para buscar, localizar, evaluar y recuperar información.	4. De acuerdo 5. Totalmente de acuerdo
	Comportamiento profesional.	5. Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	
Conocimiento, capacidades y habilidades pedagógicas	Presenta planes de trabajo de las actividades académicas a tiempo.	6. Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizaje al plan de estudios. 7. Considera la aplicación de experiencias y conocimientos que tiene.	
	Domina los conocimientos.	8. En el desarrollo de las clases considera la necesidades y los ritmos de aprendizaje de los estudiantes. 9. Considera que domina los conocimientos que requiere su área pedagógica.	
	Expresa con claridad la exposición de temas.	10. Diseña estrategias de aprendizaje creativas, innovadora para el aprendizaje significativo de sus estudiantes.	
Labor pedagógica	Diseña estrategias de aprendizaje.	11. Planifica sus clases con recursos pedagógicos innovadores. 12. Tienes conocimiento del contenido, relación entre los contenidos y la secuencialidad de éstos.	

	Evalúa a sus estudiantes de acuerdo a sus necesidades individuales.	13. Utiliza diferentes estrategias didácticas atendiendo a los intereses, nivel de desarrollo y ritmos de aprendizaje. 14. Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa e innovadora.	
	Prepara clases con recursos para cada área.	15. Organiza el tiempo de manera efectiva y flexible, considerando las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	

CUESTIONARIO SOBRE TRABAJO EN EQUIPO

Estimado(a) docente:

Le solicito amablemente completar el presente cuestionario, elaborado con el propósito de recopilar información para una investigación que busca evidenciar el nivel de trabajo en equipo que usted desarrolla en su labor docente.

Tenga en cuenta que no existen respuestas correctas o incorrectas; todas sus respuestas serán de gran utilidad para el desarrollo de este estudio.

Considerare la siguiente escala:

1. Totalmente en desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

1	Se han establecido normas internas que han facilitado el trabajo en equipo.	1	2	3	4	5
2	Todos los miembros han participado en las tareas del equipo.	1	2	3	4	5
3	Las decisiones en el equipo se han tomado teniendo en cuenta la opinión de todos los miembros.	1	2	3	4	5
4	Se han resuelto los conflictos sin que nadie se haya sentido perjudicado.	1	2	3	4	5
5	Se han utilizado los datos y un método para la resolución del ejercicio o problema planteado.	1	2	3	4	5
6	Se ha potenciado la creatividad para la resolución de los problemas o propuestos planteadas.	1	2	3	4	5
7	A pesar de las diferencias entre los miembros del equipo, ha existido un ambiente de respeto entre todos.	1	2	3	4	5
8	En general, la comunicación ha sido buena entre los miembros del equipo.	1	2	3	4	5
9	Los objetivos se han transmitido bien el equipo y han sido comprendidos.	1	2	3	4	5
10	En caso de necesidad, el equipo ha podido comunicarse fácilmente con los profesores de las asignaturas involucradas.	1	2	3	4	5
11	El trabajo en equipo ha sido valorado.	1	2	3	4	5
12	Siente que sus propuestas son aceptadas ante el equipo de trabajo.	1	2	3	4	5
13	Sus colegas han contribuido al equipo tal y como se estableció y ha sido necesario.	1	2	3	4	5
14	Pone en cuenta la opinión de los demás para mejorar la información.	1	2	3	4	5
15	Ha existido colaboración entre los miembros del equipo.	1	2	3	4	5
16	Como equipo, se ha tenido acceso a la información que han necesitado.	1	2	3	4	5
17	Cada miembro del grupo propone soluciones para innovar con el producto.	1	2	3	4	5
18	El líder el equipo ha dirigido y coordinado las actividades del equipo.	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su participación.

CUESTIONARIO SOBRE COMPETENCIA DIGITAL

Estimado(a) docente:

Le solicito amablemente completar el presente cuestionario, elaborado con el propósito de recopilar información para una investigación que busca evidenciar el nivel de trabajo en equipo que usted desarrolla en su labor docente.

Tenga en cuenta que no existen respuestas correctas o incorrectas; todas sus respuestas serán de gran utilidad para el desarrollo de este estudio.

Considerare la siguiente escala:

1. Totalmente en desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

1	Conozco y utilizo equipos informativos: computador, impresora, módem y escáner.	1	2	3	4	5
2	Utilizo aplicaciones multimedia para presentar y combinar: texto, gráficos, audio y video.	1	2	3	4	5
3	Género de documentos incorporando información textual y gráfica.	1	2	3	4	5
4	Empleo medios (TIC) para buscar, localizar, evaluar y recuperar información.	1	2	3	4	5
5	Conozco sitios web que me permiten acceder a servicios especializados acorde a mis necesidades pedagógicas.	1	2	3	4	5
6	Utiliza páginas web que le permiten acceder a servicios especializados acorde a las necesidades pedagógicas.	1	2	3	4	5
7	Desarrolla espacios digitales destinados a su labor educativa como blogs, sites, etc., en los que publica y comparte información educativa.	1	2	3	4	5
8	Utiliza material educativo digital.	1	2	3	4	5
9	Utiliza aplicaciones educativas de código abierto.	1	2	3	4	5
10	Participa en espacios virtuales donde ofrecen enlaces para descargar material educativo.	1	2	3	4	5
11	Participa en proyectos y actividades de aula que impliquen el trabajo en equipo mediante herramientas en línea.	1	2	3	4	5
12	Motiva el uso legal de los contenidos digitales.	1	2	3	4	5
13	Utilizo mis conocimientos en los procesos de pensamiento computacional que suponga modelar y resolver un problema.	1	2	3	4	5
14	Tiene capacidad de adaptar los recursos o materiales didácticos digitales que encuentran en internet.	1	2	3	4	5
15	Conoce términos especializados de la web que fortalecen su labor educativa.	1	2	3	4	5
16	Utiliza contenidos digitales de utilidad para su labor educativa.	1	2	3	4	5
17	Conoce y utiliza reglas de comunicación escrita e icónica entre usuarios en internet.	1	2	3	4	5
18	Difunde y reenvía mensajes, fotos, videos, enlaces y otro tipo de información en internet relacionado con mi labor educativa	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su participación.

CUESTIONARIO SOBRE DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado(a) docente:

Le solicito amablemente completar el presente cuestionario, elaborado con el propósito de recopilar información para una investigación que busca evidenciar el nivel de trabajo en equipo que usted desarrolla en su labor docente.

Tenga en cuenta que no existen respuestas correctas o incorrectas; todas sus respuestas serán de gran utilidad para el desarrollo de este estudio.

Considerare la siguiente escala:

1. Totalmente en desacuerdo
2. Desacuerdo
3. Indiferente
4. De acuerdo
5. Totalmente de acuerdo

1	Desarrolla las sesiones de aprendizaje según lo previsto en el sílabo y plan de estudios.	1	2	3	4	5
2	Propicio oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en la solución de problemas reales con una actitud reflexiva y crítica.	1	2	3	4	5
3	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promueven el pensamiento crítico y creativo.	1	2	3	4	5
4	Emplea los medios computacionales para buscar, localizar, evaluar y recuperar información.	1	2	3	4	5
5	Utiliza recursos y tecnologías diversas y accesibles, en el tiempo requerido y al propósito de la sesión de aprendizaje.	1	2	3	4	5
6	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función de los aprendizajes al plan de estudios.	1	2	3	4	5
7	Considera la aplicación de experiencias y conocimientos que tiene.	1	2	3	4	5
8	En el desarrollo de las clases considera la necesidades y los ritmos de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5
9	Considera que domina los conocimientos que requiere su área pedagógica.	1	2	3	4	5
10	Diseña estrategias de aprendizaje creativas, innovadora para el aprendizaje significativo de sus estudiantes.	1	2	3	4	5
11	Planifica sus clases con recursos pedagógicos innovadores.	1	2	3	4	5
12	Tiene conocimiento del contenido, relación entre los contenidos y la secuencialidad de éstos.	1	2	3	4	5
13	Utiliza diferentes estrategias didácticas atendiendo a los intereses, nivel de desarrollo y ritmos de aprendizaje.	1	2	3	4	5
14	Diseña la evaluación de manera sistemática, permanente, formativa e innovadora.	1	2	3	4	5
15	Organiza el tiempo de manera efectiva y flexible, considerando las necesidades de aprendizaje de los estudiantes.	1	2	3	4	5

Muchas gracias por su participación.

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

V. DATOS GENERALES:

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN: TRABAJO EN EQUIPO Y COMPETENCIAS DIGITALES EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA RURAL INKAWASI – LA CONVENCION – CUSCO – 2025.

Nombre del instrumento: **Escala Likert**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	Muy Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	21. REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios.					X
	22. CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado.				X	
	23. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.					X
Contenido	24. ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					X
	25. SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad.					X
	26. INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación.					X
Estructura	27. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación.					X
	28. CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.					X
	29. COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables.					X
	30. METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico.					X

V. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: _____ %

Procede su aplicación.....

Debe corregirse.....

Firma

Dr/Mgt *Kilder Suño Condorcanhua*

DNI 42325485

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TRABAJO EN EQUIPO Y COMPETENCIAS DIGITALES EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA RURAL INKAWASI – LA CONVENCIÓN – CUSCO – 2025.

Nombre del instrumento: **Escala Likert**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-20%	Regular 21-40%	Buena 41-60%	Muy Buena 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1 REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios				X	
	2 CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado					X
	3 OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables					X
Contenido	4 ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					X
	5 SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad					X
	6 INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación					X
Estructura	7 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación					X
	8 CONSISTENCIA	Se basa en aspectos técnicos científicos de la investigación educativa					X
	9 COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					X
	10 METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico					X

II. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 94 %

Procede su aplicación: ☒ SI ☐ NO

Debe corregirse: ☐ SI ☒ NO

Firma

Dr/Mgt

DNI

73947659

[Firma]
Mg. Fernando Díaz Arce
DOCENTE UNIVERSITARIO
C.F.P. 1917 Reg. 90

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN TRABAJO EN EQUIPO Y COMPETENCIAS DIGITALES EN EL DESEMPEÑO DE LOS DOCENTES DE LA RED EDUCATIVA RURAL INKAWASI – LA CONVENCIÓN – CUSCO – 2025

Nombre del instrumento: **Escala Likert**

CRITERIO	INDICADORES	CRITERIOS	Deficiente 0-10%	Regular 21-40%	Bueno 41-60%	May Bueno 61-80%	Excelente 81-100%
Forma	1 REDACCIÓN	Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios					✓
	2 CLARIDAD	Está formulado con un lenguaje apropiado					✓
	3 OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				✓	
Contenido	4 ACTUALIDAD	Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				✓	
	5 SUFICIENCIA	Los ítems son adecuados en cantidad y profundidad					✓
	6 INTENCIONALIDAD	El instrumento mide en forma pertinente el comportamiento de las variables de investigación					✓
Estructura	7 ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica entre todos los elementos básicos de la investigación					✓
	8 CONSISTENCIA	Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa					✓
	9 COHERENCIA	Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables					✓
	10 METODOLOGÍA	La estrategia de investigación responde al propósito del diagnóstico					✓

IL LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

PROMEDIO: 85 %

Procede su aplicación.....

Debe corregirse.....

Firma

Dr/Mgt.

DNI:

Fiabilidad de los instrumentos

Variable	Estadístico	Alfa de Cronbach	Interpretación
Trabajo en equipo	Alfa de Cronbach	0,895	Muy alta confiabilidad
Competencia digital	Alfa de Cronbach	0,910	Excelente confiabilidad
Desempeño docente	Alfa de Cronbach	0,880	Muy alta confiabilidad

Bases de datos de la investigación

Trabajo en equipo																					
Liderazgo						Total	Comunicación						Total	Resolución de conflictos						Total	Total de la V.
P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	P. 5	P. 6		P. 7	P. 8	P. 9	P. 10	P. 11	P. 12		P. 13	P. 14	P. 15	P. 16	P. 17	P. 18		
5	3	2	3	4	4	21	5	3	2	3	3	4	20	3	4	2	5	3	2	19	60
1	2	5	3	1	2	14	4	4	3	2	1	1	15	4	5	5	4	4	3	25	54
1	5	4	3	2	1	16	4	3	2	5	5	3	22	5	3	1	4	3	2	18	56
1	5	3	4	2	1	16	4	3	2	5	3	2	19	3	2	2	4	3	2	16	51
1	3	4	5	5	2	20	4	5	4	3	2	4	22	4	3	2	4	5	4	22	64
1	4	5	3	1	2	16	4	5	5	5	3	2	24	4	2	1	4	5	5	21	61
4	5	3	2	2	1	17	2	4	5	2	1	1	15	3	2	1	2	4	5	17	49
5	3	4	3	2	1	18	5	4	3	2	1	1	16	1	5	4	5	4	3	22	56
2	5	4	2	1	1	15	1	1	3	1	3	2	11	1	4	3	1	1	3	13	39
2	5	3	2	1	5	18	5	4	3	3	2	1	18	2	1	1	5	4	3	16	52
4	2	1	5	4	3	19	5	4	3	5	3	5	25	4	3	5	5	4	3	24	68
2	3	1	4	3	3	16	5	5	3	2	3	2	20	3	2	1	5	5	3	19	55
4	3	2	1	1	4	15	2	4	5	4	3	2	20	4	3	2	2	4	5	20	55
4	5	4	3	5	5	26	4	5	4	5	3	2	23	3	2	2	4	5	4	20	69
5	4	3	2	1	1	16	4	5	2	4	2	4	21	5	1	3	4	5	2	20	57
5	6	4	3	2	2	22	5	5	5	3	4	1	23	3	3	4	2	3	3	18	63
5	5	3	2	2	4	21	1	3	4	5	4	2	19	2	5	3	3	2	1	16	56
2	4	5	1	3	2	17	2	4	5	4	3	2	20	3	4	5	2	5	5	24	61
4	5	3	3	4	4	23	4	5	3	3	1	5	21	4	2	5	2	5	3	21	65
2	3	2	5	3	2	17	5	4	2	2	3	3	19	1	1	3	4	3	2	14	50
2	3	3	4	5	3	20	4	3	2	2	2	4	17	4	3	2	5	5	3	22	59
3	4	4	2	5	4	22	5	4	3	2	2	3	19	3	2	5	5	2	1	18	59
4	2	1	1	3	4	15	4	4	3	5	5	2	23	3	2	5	3	2	1	16	54
5	4	3	1	1	3	17	5	2	4	2	4	4	21	5	4	3	3	1	3	19	57
5	4	3	2	1	1	16	5	3	2	2	4	4	20	5	5	5	3	3	2	23	59
5	4	4	3	2	1	19	4	2	2	4	2	2	16	4	5	2	3	5	3	22	57
4	4	3	2	1	5	19	5	4	3	2	4	2	20	4	3	2	3	2	3	17	56
5	3	1	2	1	4	16	5	4	3	2	2	1	17	1	3	1	5	4	3	17	50
5	4	3	3	1	2	18	5	4	3	2	3	4	21	4	3	3	4	5	3	22	61
4	5	3	2	1	1	16	4	3	5	3	2	3	20	5	2	3	2	4	2	18	54
5	3	2	1	2	4	17	5	4	3	5	3	2	22	4	3	2	2	5	4	20	59
5	4	3	1	1	2	16	2	5	4	3	2	3	19	5	4	3	2	2	5	21	56
5	3	3	2	1	2	16	4	3	5	3	2	2	19	4	4	3	5	4	3	23	58
5	4	3	3	2	2	19	4	5	4	3	2	4	22	5	2	4	2	3	5	21	62
5	4	3	2	2	2	18	4	5	4	3	2	4	22	5	3	2	2	4	3	19	59
5	4	3	2	2	3	19	4	5	4	3	2	3	21	4	2	2	4	5	3	20	60
5	4	3	2	1	2	17	5	4	4	3	2	2	20	5	4	3	2	4	3	21	58
3	4	3	2	3	4	19	1	3	5	4	3	2	18	5	4	3	2	4	3	21	58
5	4	3	2	3	4	21	4	3	5	3	2	2	19	5	4	3	2	1	1	16	56
5	5	3	3	2	5	23	4	5	4	4	3	2	22	4	3	5	3	2	4	21	66

Competencias digitales																						
Instrumentales							Cognitivas y actitudinales							Metodologías						T.	T. V.	
P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	P. 5	P. 6	T.	P. 7	P. 8	P. 9	P. 10	P. 11	P. 12	T.	P. 13	P. 14	P. 15	P. 16	P. 17	P.			
1	4	5	3	4	3	20	5	4	4	3	2	2	20	3	4	5	5	3	2	22	62	
2	2	4	5	3	2	18	1	3	5	4	3	2	18	4	5	5	5	4	3	26	62	
3	2	4	4	4	3	20	4	3	5	3	2	2	19	5	4	3	3	2	3	20	59	
2	1	4	4	3	2	16	4	5	4	4	3	2	22	3	4	2	3	1	1	14	52	
2	1	2	4	3	2	14	3	4	4	3	3	4	21	3	4	3	2	2	2	16	51	
5	4	5	4	5	4	27	3	1	2	2	1	1	10	4	5	4	3	2	2	20	57	
4	3	1	4	5	5	22	3	2	1	5	5	3	19	3	4	3	2	3	4	19	60	
1	1	5	2	4	5	18	4	2	1	5	3	2	17	4	3	2	3	4	3	19	54	
3	5	5	5	4	3	25	5	5	2	3	2	4	21	3	4	4	5	3	2	21	67	
2	1	5	1	1	3	13	3	1	2	5	3	2	16	4	3	2	1	1	3	14	43	
3	2	2	5	4	3	19	2	2	1	2	1	1	9	4	3	2	3	2	3	17	45	
2	2	4	5	4	3	20	3	2	1	2	1	1	10	3	4	3	2	3	2	17	47	
1	3	4	5	5	3	21	2	1	1	1	3	2	10	3	4	3	2	3	4	19	50	
3	4	2	2	4	5	20	2	1	5	3	2	1	14	4	3	3	2	3	3	18	52	
5	3	3	4	5	4	24	5	4	3	5	3	5	25	4	3	3	2	3	4	19	68	
4	5	2	4	5	2	22	4	3	3	2	3	2	17	2	2	2	3	4	5	18	57	
2	5	2	2	3	3	17	1	1	4	4	3	2	15	3	2	2	4	5	5	21	53	
1	3	4	3	2	1	14	3	5	5	5	3	2	23	2	3	4	5	4	3	21	58	
3	2	5	2	5	5	22	2	1	1	4	2	4	14	3	4	3	3	4	2	19	55	
2	5	5	2	5	3	22	3	2	2	3	4	1	15	5	3	2	3	4	3	20	57	
2	5	3	4	3	2	19	2	2	4	5	4	2	19	1	1	3	4	5	4	18	56	
4	3	3	5	5	3	23	1	3	2	4	3	2	15	3	2	3	3	4	3	18	56	
5	5	3	5	2	1	21	3	4	4	3	1	5	20	2	3	2	4	3	2	16	57	
5	2	3	3	2	1	16	5	3	2	2	2	3	17	2	3	4	3	4	4	20	53	
3	2	3	3	1	3	15	4	5	3	2	4	5	23	2	3	3	4	3	2	17	55	
3	1	5	3	3	2	17	2	5	4	3	2	4	20	2	3	4	4	3	2	18	55	
3	3	4	3	5	3	21	1	3	4	4	4	3	19	5	5	4	3	4	3	24	64	
2	3	2	3	2	3	15	1	1	3	2	2	3	12	1	3	2	1	4	2	13	40	
3	2	2	5	4	3	19	2	1	1	2	4	5	15	3	4	4	2	3	4	20	54	
4	3	2	4	5	3	21	3	2	1	3	2	4	15	5	3	2	4	5	4	23	59	
4	3	5	5	4	3	24	2	1	5	4	4	3	19	4	5	3	2	4	3	21	64	
5	4	3	2	2	1	17	2	1	4	5	3	1	16	2	5	4	4	3	1	19	52	
5	4	3	2	3	4	21	5	4	3	2	1	1	16	1	3	4	2	2	2	14	51	
4	3	5	3	2	3	20	5	5	5	3	2	1	21	1	1	3	3	2	4	14	55	
5	4	3	5	3	2	22	2	4	3	2	1	4	16	2	1	1	4	3	2	13	51	
2	5	4	3	2	3	19	5	4	3	2	1	3	18	3	2	1	4	4	4	18	55	
4	3	5	3	2	2	19	5	4	3	2	1	3	18	2	1	5	3	2	2	15	52	
4	5	4	3	2	4	22	4	3	2	4	5	5	23	2	1	4	1	2	4	14	59	
4	5	4	3	2	4	22	5	3	5	4	3	2	22	5	4	3	1	3	2	18	62	
4	5	4	3	2	3	21	4	3	2	5	5	5	24	5	5	5	5	4	4	28	73	

Desempeño docente																			
Desempeño profesional							Conocimiento,						Labor pedagógica						
P. 1	P. 2	P. 3	P. 4	P. 5	Total	P. 6	P. 7	P. 8	P. 9	P. 10	Total	P. 11	P. 12	P. 13	P. 14	P. 15	Total	T. V.	
2	3	3	2	3	13	3	4	3	2	3	15	3	2	3	4	3	15	43	
3	2	3	4	3	15	3	2	5	5	5	20	4	4	3	2	2	15	50	
4	3	2	4	2	15	1	4	5	3	4	17	3	5	4	3	2	17	49	
3	2	5	4	3	17	2	2	4	5	3	16	3	5	3	2	2	15	48	
3	2	5	5	4	19	3	2	4	4	4	17	5	4	4	3	2	18	54	
5	4	3	4	3	19	2	1	4	4	3	14	4	4	3	3	4	18	51	
5	5	5	3	2	20	2	1	2	4	3	12	1	2	2	1	1	7	39	
4	5	2	4	4	19	5	4	5	4	5	23	2	1	5	5	3	16	58	
4	3	2	3	2	14	4	3	1	4	5	17	2	1	5	3	2	13	44	
1	3	1	3	2	10	1	1	5	2	4	13	5	2	3	2	4	16	39	
4	3	3	4	3	17	3	5	5	5	4	22	1	2	5	3	2	13	52	
4	3	5	4	3	19	2	1	5	1	1	10	2	1	2	1	1	7	36	
5	3	2	3	3	16	3	2	2	5	4	16	2	1	2	1	1	7	39	
4	5	4	3	3	19	2	2	4	5	4	17	1	1	1	3	2	8	44	
5	4	5	2	2	18	1	3	4	5	5	18	1	5	3	2	1	12	48	
5	2	4	2	2	15	3	4	2	2	4	15	4	3	5	3	5	20	50	
5	5	3	3	4	20	5	3	3	4	5	20	3	3	2	3	2	13	53	
3	4	5	4	3	19	4	5	2	4	5	20	1	4	4	3	2	14	53	
4	5	4	3	2	18	2	5	2	2	3	14	5	5	5	3	2	20	52	
5	3	3	1	3	15	1	3	4	3	2	13	1	1	4	2	4	12	40	
4	2	2	2	3	13	3	2	5	2	5	17	2	2	3	4	1	12	42	
3	2	2	3	2	12	2	5	5	2	5	19	2	4	5	4	2	17	48	
4	3	2	3	4	16	2	5	3	4	3	17	3	2	4	3	2	14	47	
4	3	5	3	3	18	4	3	3	5	5	20	4	4	3	1	5	17	55	
2	4	2	3	4	15	5	5	3	5	2	20	3	2	2	2	3	12	47	
3	2	2	5	4	16	5	2	3	3	2	15	5	3	2	4	5	19	50	
2	2	4	3	2	13	3	2	3	3	1	12	5	4	3	2	4	18	43	
4	3	2	4	4	17	3	1	5	3	3	15	3	4	4	4	3	18	50	
4	3	2	3	2	14	3	3	4	3	5	18	1	3	2	2	3	11	43	
4	3	2	5	3	17	2	3	2	3	2	12	1	1	2	4	5	13	42	
3	5	3	5	4	20	3	2	2	5	4	16	2	1	3	2	4	12	48	
4	3	5	3	4	19	4	3	2	4	5	18	1	5	4	4	3	17	54	
5	4	3	1	3	16	4	3	5	5	4	21	1	4	5	3	1	14	51	
3	5	3	1	1	13	5	4	3	2	2	16	4	3	2	1	1	11	40	
5	4	3	2	1	15	5	4	3	2	3	17	5	5	3	2	1	16	48	
5	4	3	1	5	18	4	3	5	3	2	17	4	3	2	1	4	14	49	
5	4	3	1	4	17	5	4	3	5	3	20	4	3	2	1	3	13	50	
4	4	3	4	3	18	2	5	4	3	2	16	4	3	2	1	3	13	47	
3	5	4	5	5	22	5	5	3	2	1	16	3	2	4	5	5	19	57	
3	5	3	4	3	18	1	2	3	4	4	14	3	5	4	3	2	17	49	

Evidencia de la aplicación

Fotografía 1

Coordinación para la aplicación de la investigación en la Institución Educativa Pacaypata



Fotografía 2

Aplicación de la investigación en la Institución Educativa San Fernando



Fotografía 3

Aplicación de la investigación en la Institución Educativa San Martín

**Fotografía 4**

Aplicación de la investigación en la Institución Educativa Sillapata



Fotografía 5

Aplicación de la investigación de la Institución Educativa Inkawasi

**Fotografía 6**

Aplicación de la investigación en la institución Educativa Amaybamba

