

Trabajo en equipo y competencias digitales en el desempeño docente

Teamwork and digital competencies in teaching performance

Trabalho em equipe e competências digitais no desempenho do ensino

ARTÍCULO ORIGINAL



Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i35.863>

Sergio Cuellar-Quispe¹ 
scuellar@unajma.edu.pe

Edwin Daniel Félix-Benites² 
edfebe28@yahoo.com

Adonías Julia Villa-Calderón² 
yuliavc10@gmail.com

Janet Aguilar-Ozejo¹ 
jaguilaroz@ucvvirtual.edu.pe

Carlos Villafuerte Álvarez² 
villafuertealvarezc@gmail.com

¹Universidad César Vallejo. Lima, Perú

²Universidad Nacional José María Arguedas. Andahuaylas, Perú

Artículo recibido 14 de junio 2023 | Aceptado 21 de julio 2023 | Publicado 21 de octubre 2024

RESUMEN

Las instituciones educativas constituyen los espacios indicados para desarrollar la ciencia y tecnología a través de la investigación. El objetivo de la investigación fue describir la influencia del trabajo en equipo y las competencias digitales en el desempeño docente en una institución educativa pública de la provincia de Andahuaylas. La metodología estuvo enmarcada dentro del paradigma positivista, no experimental, correlacional causal; asimismo considero una población censal de 60 docentes, donde la técnica empleada fue una encuesta. Los resultados demuestran que la variable competencias digitales presentan una varianza de 0.568; mientras que la variable el trabajo en equipo evidencia un 0.465 ($p > 0.05$). Se concluye que existe una influencia alta de ambas variables; según el R² de Nagelkerke, el trabajo en equipo y competencias de desempeño.

Palabras clave: Trabajo en equipo; Competencia digital; Desempeño docente

ABSTRACT

Educational institutions are the right places to develop science and technology through research. The objective of the research was to describe the influence of teamwork and digital competencies in the teaching performance in a public educational institution in the province of Andahuaylas. The methodology was framed within the positivist, non-experimental, causal correlational paradigm; it also considered a census population of 60 teachers, where the technique used was a survey. The results show that the digital competencies variable presents a variance of 0.568; while the teamwork variable shows a variance of 0.465 ($p > 0.05$). It is concluded that there is a high influence of both variables; according to the Nagelkerke's R², teamwork and performance competences.

Key words: Teamwork; Digital competence; Teaching performance

RESUMO

As instituições educacionais são os locais certos para desenvolver a ciência e a tecnologia por meio da pesquisa. O objetivo da pesquisa foi descrever a influência do trabalho em equipe e das competências digitais no desempenho docente em uma instituição pública de ensino na província de Andahuaylas. A metodologia foi enquadrada no paradigma positivista, não experimental, correlacional causal; também considerou uma população censitária de 60 professores, onde a técnica utilizada foi uma pesquisa. Os resultados mostram que a variável competências digitais tem uma variância de 0,568, enquanto a variável trabalho em equipe tem uma variância de 0,465 ($p > 0,05$). Conclui-se que há uma alta influência de ambas as variáveis, de acordo com o R² de Nagelkerke, trabalho em equipe e competências de desempenho.

Palavras-chave: Trabalho em equipe; Competência digital; Desempenho docente

INTRODUCCIÓN

Toda actividad laboral ha sufrido cambios considerables según el avance de la ciencia y la tecnología, donde el ámbito educativo no es ajeno a estos ritmos de trabajo acelerado y por competencias. De acuerdo a Formichella et al., (2020) mencionan que por muchos años existen temas relacionados hacia las habilidades digitales de profesores y estudiantes hacia el uso más amplio del aprendizaje digital y de tecnologías de la información y la implementación, convirtiéndose en momentos más desafiantes. Desde entonces, las investigaciones han demostrado la necesidad de mejorar estas habilidades en el aprendizaje, como también la forma como se desempeña y como se adaptan los educadores, y del cómo pueden trabajar en conjunto.

Por su parte, la UNICEF (2020) sostiene que, en los tiempos de emergencia, los directivos y docentes buscan las formas de trabajar en equipo para enfrentar la pandemia y continuar con la educación en la modalidad virtual que absuelva alguna dificultad ante el aprendizaje de los educandos, ya que se corre el riesgo de no lograr las metas institucionales. Asimismo, La UNESCO (2019) refiere que, si bien las instituciones brindan el apoyo pedagógico en sus espacios educativos del mundo entero, estas intenciones no se adaptan a los objetivos micro y macro del sistema educativo; toda vez que, si los maestros se capacitan en el adiestramiento de las TIC. De la misma forma,

Cardona y Trejos (2020) menciona que en toda institución es más demandante contar con equipos de trabajo cada vez más efectivos para obtener resultados positivos.

En Perú, la evaluación a los docentes se ha convertido en un mecanismo de fortalecimiento profesional orientado a alcanzar mejores oportunidades según va ascendiendo a las diferentes escalas, en el contexto peruano. Según, Ruiz (2019) en el ámbito educativo se aborda problemas de falta de equipos de trabajo como consecuencia de la desorganización de los docentes y el poco liderazgo del director; por consiguiente, propone como estrategia para revertir la decadente situación institucional, la formación de cuatro formas o estrategias de trabajo en equipo: la primera, de gestión, destinada a la construcción de un liderazgo transformador del director; la segunda, en el campo pedagógico, orientada al fortalecimiento de las capacidades y desempeño docente.

La investigación se centra en dos instituciones educativas como la II.EE “Virgen del Carmen” y “Agropecuaria” del distrito de San Jerónimo, Andahuaylas, donde se ha evidenciado falencias en la forma de trabajo docente, en el contexto institucional, trabajo poco organizado e individualista, docentes que presentan debilidades en desarrollo de las competencias digitales, además de mostrar resistencia al cambio y la no adaptación en el uso y manejo de las TIC. Estos problemas

detectados afectan seriamente en el trabajo óptimo de los docentes; por ende, los resultados del rendimiento estudiantil no alcanzan a niveles satisfactorios. Esta realidad obliga a los docentes a buscar formas más efectivas y estratégicas de efectivizar la práctica pedagógica, con el fin de mejorar su desempeño docente. Por lo que el objetivo del estudio comprende en determinar la influencia del trabajo en equipo sobre competencias digitales en el desempeño docente, en una institución educativa pública de Andahuaylas.

La justificación teórica, donde se ha buscado información cuyo sustento aportan conocimientos y estudios en relación a las variables de trabajo en equipo y competencias digitales. Asimismo, en el aspecto metodológico, se ha ceñido en la construcción de los instrumentos para las tres variables, con la finalidad de determinar la influencia entre las variables mediante un diseño cuantitativo no experimental. En cambio, en lo práctico, se enfoca en trascender en los ámbitos educativos y otros espacios, porque la construcción sólida de las competencias digitales se aprende y se afianza mejor en colaboración efectiva en los equipos de trabajo, que ayudan a fortalecer el desempeño de los docentes en su tarea pedagógica.

Como parte de las investigaciones consideradas, el autor Sorokoumova et al., (2021) refieren que en el campo educativo actual se debe hacer uso de la mayor parte de las herramientas digitales, sin embargo, una mínima población

consultada, indican que existe ciertos riesgos de desnaturalizar la educación presencial, ya que no se tendría un contacto visual, control emocional ni comunicación real con los estudiantes. Asimismo, Pérez-Escoda et al., (2020) los planes curriculares que atiendan con obligatoriedad en la enseñanza generalizada de las bondades que ofrece la TIC mejora el desempeño de los maestros en las instituciones educativas.

Monroy y García (2021) en sus estudios afirman que entre más desarrollo tengan las variables, existe una relación entre el trabajo colaborativo y la del desempeño docente, por lo que se concluye que, la competencia profesional de los maestros en los ámbitos educativos depende mucho de la forma de trabajo. Por otro lado, Merlo et al., (2019) difieren que, frente a la debilidad de los directivos y docentes, plantean que, hay una necesidad urgente de implementar estrategias gerenciales, para revertir esta problemática buscando la sinergia en todos los miembros de la institución y con ello lograr una calidad educativa. En cambio, Palomino (2022) y Soria et al., (2020) concluyen que el desempeño docente recibe un mayor impacto de significancia de las competencias digitales en el contexto de estudio.

En cuanto al desarrollo de las competencias digitales se han convertido en una herramienta que en manda la globalización tecnológica el cual apoya el aprendizaje y desarrollo educativo. Estos tiempos modernos, requiere de docentes innovadores, con

alto conocimiento de estrategias pedagógicas y que apoyados por las TIC logren transformar la realidad educativa de su entorno (OCDE, 2019). Es el medio más eficaz que absuelve y facilita la información, más aún en el ámbito de la educación, aumentando la mejora de las habilidades de aprendizaje y el desarrollo de las habilidades digitales de los docentes (Santos, 2022).

Con relación al trabajo en equipo, es un modelo de construcción social de calidad, por lo que debemos tener una cultura colaborativa integral, proactiva y dinámica, con énfasis en el razonamiento, acción y reflexión para desterrar la cultura equivocada del individualismo (Márquez de Pérez, 2019). Convirtiéndose en una modalidad de estructuración y planificación de trabajo interdisciplinario con un sentido colaborativo, donde se visualice la ayuda mutua y la articulación de acciones entre los integrantes (Peduzzi et al., 2020). Asimismo, son considerados como un medio cuyo fin es favorecer el mejor desenvolvimiento de sus integrantes por diversas razones y motivaciones que ameritan alcanzar los objetivos previstos (Rojas et al., 2018; Ayoví, 2019).

En lo que concierne al desempeño laboral docente, se desempeñan en cada una de las fases del aprendizaje y enseñanza y logro de las metas en concordancia con los objetivos de desarrollo sostenible en pro de la mejora del aspecto educativo al 2030 en todos los rincones del planeta (UNESCO, 2018). Cumplimiento la exigencia académica siempre tendrá sus repercusiones positivas para la

mejora educativa (Meza et al., 2020). La habilidad del docente surge para afrontar situaciones que se presentan en el ejercicio profesional, donde deben estar capacitados o se desarrollarán a lo largo de su carrera y vida laboral (Usart et al., 2021). En respecto a las dimensiones como prepararse para el aprendizaje de los estudiantes, enseñar para el aprendizaje de los estudiantes, participación en la gestión articulada a la comunidad, finalmente desarrollar la profesionalidad y la identidad docente.

Está claro que, en estos tiempos modernos, no se puede trabajar de manera aislada, ya que, la sectorización e individualización del trabajo conlleva a la poca productividad y al fracaso laboral. Por ello, Pierre (2017) refuerza que, para obtener los resultados con prosperidad y eficiencia se tiene que trabajar multidisciplinarmente, y saber propiciar una comunicación interpersonal asertiva eficaz para llevar adelante los proyectos institucionales bien planificadas, en la que el eje central del trabajo en equipo sea la inspiración dinámica de todos los trabajadores, dispuestos a superar y solucionar los conflictos laborales, las negociaciones interpersonales y un comportamiento ético para la buena marcha de las organizaciones.

MÉTODO

La investigación se circunscribió en el marco del paradigma positivista, empleando el método hipotético-deductivo, con un enfoque cuantitativo y de tipo aplicada. Este diseño permitió identificar y explicar las causas de los fenómenos en estudio,

considerando las relaciones entre las variables independientes y la variable dependiente. Asimismo, la investigación adoptó un diseño no experimental, correlacional-causal, y de corte transversal.

La población estuvo conformada por un total de 70 docentes de nivel secundario pertenecientes a las instituciones educativas Virgen del Carmen y Agropecuario de San Jerónimo, en Andahuaylas. Se realizó una selección simple que incluyó tanto a docentes nombrados como contratados de ambas instituciones. Tras aplicar criterios de exclusión, se definió una muestra censal compuesta por 60 docentes.

Para la recolección de información, se diseñó un cuestionario estructurado como instrumento principal. Este cuestionario incluyó ítems específicos dirigidos a medir las variables de trabajo en equipo, competencias digitales y desempeño docente. Cada ítem fue elaborado con base en escalas tipo Likert de cinco niveles, que facilitaron la captura de datos cuantitativos sobre las percepciones y prácticas de los participantes. El cuestionario fue aplicado mediante la técnica de la encuesta, manera presencial, asegurando que todos los participantes recibieran las mismas instrucciones y resolvieran el instrumento bajo condiciones similares en un momento único.

La validez de los instrumentos empleados fue garantizada mediante la evaluación de expertos, quienes revisaron el contenido y la congruencia de los ítems respecto a las variables de estudio. En

cuanto a la confiabilidad, se realizó una prueba piloto con 13 docentes de la institución educativa Concertada Solaris, la cual no formaba parte de la población definida. A partir de esta prueba, se aplicó el coeficiente Alfa de Cronbach, que arrojó un valor de 0.970, indicando una alta consistencia interna. Además, la validación mediante el índice V de Aiken obtuvo un valor de 1, lo que confirmó la validez positiva del instrumento.

Los procedimientos estadísticos incluyeron el balance de valores y el análisis para la construcción de tablas y figuras que facilitarían la comprensión e interpretación de los resultados. Se utilizó estadística descriptiva para caracterizar a la muestra y posteriormente se aplicó un análisis inferencial mediante regresión ordinal, procesado en el software SPSS versión 26.

Los datos presentados son resultados del manejo sistemático que ha requerido realizar una serie de procedimientos estadísticos como la descriptiva y la inferencial a través de la base de datos Excel y el programa SPSS, los mismos que se presentan en tablas. Para el análisis inferencial de los datos fueron planteados 5 modelos. Cada uno representó a la hipótesis general y específicas propuestas en el estudio, como los siguientes:

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La Tabla 1 muestra la información de ajuste del modelo 1 planteado. Se observa un nivel de

significancia de 0.000, el cual es inferior a 0.05, lo que indica que el modelo final tiene un ajuste significativamente mejor en comparación con un modelo que incluye únicamente el intercepto. Esto se evaluó a un nivel de confianza del 95%.

El estadístico Chi-cuadrado, asociado con el modelo final, es igual a 2 con un nivel de significancia de 0.000. Este resultado permite

rechazar la hipótesis nula, que establece que no existe una relación entre las variables independientes (trabajo en equipo y competencias digitales) y la variable dependiente (desempeño docente). En su lugar, se acepta la hipótesis alterna, concluyéndose que el trabajo en equipo y las competencias digitales influyen significativamente en el desempeño docente.

Tabla 1. Información de ajuste del modelo 1. Trabajo en equipo y competencias digitales desempeño docente.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud-2	Chi-cuadrado	Sig.
Solo intersección	26,641		
Final	7,819	2	,000

Este análisis demuestra que el modelo planteado logra capturar la relación entre las variables de estudio de manera adecuada. Los resultados sugieren que las competencias digitales y la capacidad de trabajo en equipo son factores clave que contribuyen al desempeño docente, validando la hipótesis de investigación propuesta.

La Tabla 2 presenta la bondad de ajuste del modelo 1 planteado. Los estadísticos de Pearson y Desviación reportan niveles de significancia de 0.568 y 0.465, respectivamente, ambos valores superiores al umbral de 0.05. Esto indica que no hay diferencias estadísticamente significativas entre los valores observados y los valores estimados por el modelo.

Tabla 2. Bondad de ajuste del modelo 1.

	Chi-cuadrada	Gl	Sig.
Pearson	,327	1	,568
Desviación	,535	1	,465

Con base en estos resultados y considerando un nivel de confianza del 95%, se concluye que el modelo 1 exhibe un buen ajuste para los datos utilizados. Esto refuerza la validez del modelo como herramienta para explicar la relación entre

el trabajo en equipo, las competencias digitales y el desempeño docente. El adecuado ajuste del modelo asegura que las inferencias realizadas sean confiables y que el modelo captura con precisión las dinámicas entre las variables estudiadas.

La Tabla 3 presenta los valores del pseudo R^2 para el modelo 1, que describen el poder explicativo del modelo en relación con la variabilidad de la variable dependiente (desempeño docente). Entre los coeficientes calculados, el valor del R^2

de Nagelkerke es el más destacado, con un 0.453, lo que indica que el 45.3% de la variabilidad del desempeño docente está explicado por las variables independientes: trabajo en equipo y competencias digitales.

Tabla 3. Pseudo R cuadrada del modelo 1. Trabajo en equipo y competencias digitales.

Pseudo	
Cox y Snell	,269
Nagelkerke	,453
McFadden	,348

El coeficiente de Cox y Snell presenta un valor de 0.269, mientras que el de McFadden alcanza 0.348. Si bien estos coeficientes son menores en comparación con el de Nagelkerke, todos los valores indican que el modelo posee un grado moderado de capacidad explicativa.

En particular, el resultado de Nagelkerke subraya que aproximadamente el 45.3% del desempeño docente puede atribuirse a las competencias digitales y la capacidad de trabajo en equipo, lo cual reafirma la importancia de estas variables en el contexto educativo.

La Tabla 4 evidencia los coeficientes estimados mediante el modelo de regresión logística ordinal. Se observa que la V - trabajo en equipo tuvo un nivel de significancia de 0.003 (< 0.05) y la variable competencias digitales tuvo nivel de significancia de 0.048 (< 0.05). Estos resultados evidencian

que las dos variables, a un nivel de confianza de 95%, son estadísticamente significativas para el modelo 1. Los parámetros de ambas variables son positivos, lo que evidencia que el ascenso en las categorías de Trabajo en equipo y de Competencias digitales, incrementa la probabilidad en tener una mejor categoría de desempeño docente. Asimismo, las dos ratios, nos evidencian que un aumento en la categoría de Trabajo en equipo aumenta la probabilidad de aumentar el nivel de categoría en el desempeño docente en 15.36 veces; en la misma medida, un aumento en la categoría de competencias digitales, aumenta la probabilidad de aumentar el nivel de categoría en el desempeño docente en 15.36 veces. Se evidencia que la variable trabajo en equipo tiene mayores efectos sobre la variable desempeño docente.

Tabla 4. Estimación del parámetro del modelo 1. Trabajo en equipo y desempeño docente.

	β	Desv. Error	Wald	Gl	Sig.	Exp(β)
Umbral	10,479	3,485	9,043	1	,003	35561,055
Trabajo en equipo	2,732	,913	8,965	1	,003	15,368
Competencias Digitales	2,302	1,163	3,919	1	,048	9,995

Los resultados evidencian que ambas variables independientes son estadísticamente significativas para el modelo, dado que sus niveles de significancia son menores a 0.05 (trabajo en equipo: 0.003; competencias digitales: 0.048). Esto, evaluado a un nivel de confianza del 95%, confirma que ambas variables tienen un impacto relevante sobre el desempeño docente.

Además, los coeficientes positivos (β) de ambas variables sugieren que un ascenso en las categorías de trabajo en equipo y competencias digitales incrementa la probabilidad de obtener una mejor categoría en el desempeño docente.

- **Trabajo en equipo** tiene un valor de $\text{Exp}(\beta)$ de 15.368, lo que significa que un aumento en la categoría de esta variable incrementa 15.36 veces la probabilidad de alcanzar un mejor desempeño docente.
- **Competencias digitales**, con un $\text{Exp}(\beta)$ de 9.995, muestra que un aumento en su categoría incrementa casi 10 veces la probabilidad de mejorar el desempeño docente.

Asimismo, se observa que trabajo en equipo tiene un efecto mayor en el modelo, evidenciado por un coeficiente más alto y una razón de probabilidades superior. Esto resalta su importancia relativa en comparación con las competencias digitales.

Estos hallazgos refuerzan la idea de que trabajo en equipo y competencias digitales son factores clave en la mejora del desempeño docente, con énfasis en el impacto más significativo del trabajo en equipo.

La Tabla 5 presenta el poder predictivo del modelo 1 al comparar las categorías observadas y pronosticadas del desempeño docente. Los resultados indican una capacidad predictiva general del 86.6%, lo que refleja una alta precisión del modelo para clasificar correctamente a los docentes en las categorías de desempeño.

Tabla 5. Tabla cruzada sobre categorías del Desempeño docente y categoría pronosticada del modelo 1.

		Desempeño docente		
		Medio	Alto	Total
Categoría Pronosticada	Medio	7	5	12
	Alto	3	45	48
Total		10	50	60

- De los 50 docentes clasificados en la categoría alta de desempeño, el modelo predijo correctamente a 45 docentes, mientras que 5 docentes fueron clasificados en una categoría inferior.
- En cuanto a los 10 docentes clasificados en la categoría media de desempeño, 7 docentes fueron correctamente asignados, mientras que 3 docentes fueron clasificados en una categoría superior.

Estos resultados destacan la precisión del modelo, especialmente en la predicción de docentes con desempeño alto, donde se obtuvo una tasa de acierto del 90%. Sin embargo, se observó un margen de error mayor en la categoría media, ya que el 30% de los docentes en esta categoría fueron asignados incorrectamente a una categoría superior.

En conjunto, el modelo demuestra ser una herramienta robusta para predecir el desempeño docente, con una capacidad predictiva significativa y útil para la toma de decisiones en el ámbito educativo.

Discusión

De acuerdo a los resultados, las herramientas digitales son una parte integral del entorno, y sus usos varían entre generaciones y entre individuos donde la generación educativa actual tanto docentes como estudiantes se mueven embaucados y dependientes por la fuerte influencia de las TIC, crece la necesidad de desarrollar cada vez con mucha pericia y urgencia las competencias digitales, ya que, para ellos, el uso de la diversidad de bondades de las TIC es común y cuyas actividades diarias se estructuran en torno al uso de los medios durante el proceso de enseñanza. Por ello, se determinó que existe influencia del trabajo en equipo, competencias digitales en el desempeño docente en una institución educativa pública de Andahuaylas, 2023.

De acuerdo al objetivo del estudio a partir de la muestra utilizada se encontró que el trabajo en equipo y competencias digitales influyen significativamente en el desempeño docente, un nivel de confianza del 95%. Según la versión corregida de R² de Nagelkerke se encontró que el trabajo en equipo y competencias digitales influyen

en un 45% en el desempeño docente. Así mismo se pudo observar que al aumentar el trabajo en equipo de los docentes existe una probabilidad de aumentar el desempeño docente hasta en 15 veces, observándose que el trabajo en equipo tiene un efecto en el desempeño docente.

Según los modelos predictivos se pudo apreciar que 50 docentes presentaron nivel alto de desempeño docente del total de la muestra en estudio. Denotándose que según lo esperado en los resultados se pudo apreciar que un 86, 6% influyen de manera significativo en la probabilidad de que el trabajo en equipo y competencias digitales tengan niveles altos de desempeño docente. Confirmando este resultado, los efectos marginales indican que desarrollar trabajo en equipo y experticias en competencias digitales aumentan el desempeño docente.

Estos resultados analizados confirman los hallazgos de Ben et al., (2015) quienes mencionan que, los docentes son los principales responsables del nivel de adopción, uso e integración de las competencias digitales en las etapas de se enseña y aprende. Por lo tanto, es probable que el nivel de competencias TIC de los educadores y la adopción, uso e integración de las TIC determinen la adquisición y uso de las experticias digitales estudiantiles. Según Rubach y Lazarides (2021) las experticias digitales de los maestros y las creencias sobre habilidades de trabajo en equipo son condiciones necesarias para el desempeño de los

maestros durante las experiencias y la adquisición experticias digitales por parte de los aprendices.

Finalmente, sería de interés que las escuelas de la educación básica puedan implantar estrategias educativas y promover métodos de enseñanza que combinen contenidos, formas y materiales en línea y fuera de línea de acuerdo al desempeño docente (Ben et al., 2015). En efecto, existe la necesidad de metodologías relacionadas con el uso creativo y colaborativo de las TIC apropiadas para complementar la enseñanza tradicional. Asimismo, estos autores confirman que las competencias digitales se asocian de forma diferente con las actitudes de los maestros hacia las TIC, el dominio experto en las prácticas de enseñanza de las TIC centradas en los estudiantes y docentes.

CONCLUSIONES

Los resultados de esta investigación confirman la influencia significativa del trabajo en equipo y las competencias digitales en el desempeño docente en una institución educativa pública de Andahuaylas. Se ha demostrado que un aumento en la colaboración entre los docentes, especialmente en actividades de trabajo en equipo, puede incrementar el desempeño docente hasta en 15 veces, lo que subraya la importancia de la cooperación en el entorno educativo. El trabajo en equipo no solo favorece el desempeño individual, sino que también facilita el entendimiento del desarrollo del aprendizaje entre los miembros de la comunidad educativa.

El uso de herramientas digitales y la promoción de la colaboración y la comunicación permiten a los docentes compartir recursos, crear proyectos digitales, desarrollar contenidos educativos y mejorar sus habilidades tecnológicas. Además, estas competencias digitales contribuyen a proteger las identidades digitales de los estudiantes y a fomentar una resolución de problemas más eficaz, lo que mejora la experiencia de enseñanza-aprendizaje.

Es fundamental que las instituciones educativas gestionen de manera eficiente sus recursos para apoyar estas prácticas. De lo contrario, un manejo inadecuado podría derivar en la pérdida de compromiso y participación por parte de los docentes, afectando negativamente la motivación y el desempeño del equipo educativo. En conclusión, tanto el trabajo en equipo como las competencias digitales son elementos cruciales para mejorar el desempeño docente, y su integración en las prácticas pedagógicas debe ser promovida de manera estratégica en las instituciones educativas.

CONFLICTO DE INTERESES. Los autores declaran que no existe conflicto de intereses para la publicación del presente artículo científico.

REFERENCIAS

- Ayoví-Caicedo, J. (2019). Trabajo en equipo: clave del éxito de las organizaciones. *Revista Científica FIPCAEC*, 4(10), 58-76 DOI: <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v4i10.39>.
- Ben Youssef, A., Dahmani, M., y Omrani, N. (2015). Tecnologías de la información, habilidades digitales de los estudiantes y diversidad del proceso de aprendizaje. *Educación y tecnologías de la información* 20, 1 (marzo de 2015), 141–159. <https://doi.org/10.1007/s10639-013-9272-x>
- Cardona Triana, C. Trejos Parra, J. (2020). Estudio cualitativo del aprendizaje experiencial para equipos de trabajo organizacional. *Revista de Ciencias Sociales* (Ve), vol. XXVI, núm. 3, 2020. Universidad del Zulia, Venezuela. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28063519003>.
- Formichella, M. M., Alderete, M. V., y Krüger, N. (2020). Efecto de las TIC sobre los resultados educativos: estudio en barrios vulnerables de Bahía Blanca. *Ciencia, Docencia y Tecnología*, 31(61), 120-144. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2218-3620202200040035500000&lng=en
- Márquez de Pérez, M. (2019). El Trabajo Colaborativo: Una Oportunidad para el Desarrollo del Pensamiento Práctico del Profesional Reflexivo. *Revista Científica*, 4 (11), 360-379. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=563660237024>
- Merlo, D., Pastrán-Calles F. y Cevallos-Barberán, L. (2019). Gestión del personal directivo en la aplicación de estrategias gerenciales para el fortalecimiento del trabajo en equipo. *Revista Electrónica Formación y Calidad Educativa (REFCALE)*. 7(1), 229-244. <http://refcale.uleam.edu.ec/index.php/refcale/article/view/2980>
- Meza, L., Torres, J. y Mamani, O. (2020). Gestión educativa como factor determinante del desempeño de docentes de educación básica regular durante la pandemia COVID-19, Puno-Perú. *Revista Apuntes Universitarios*. 11(1), 23–35. <https://doi.org/10.17162/au.v11i1.543>
- Ministerio de Educación [MINEDU] (2020). *Marco de Buen Desempeño Docente: Para mejorar tu práctica como maestro y guiar el aprendizaje de tus estudiantes [Documento oficial]*. MINEDU. <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marcode-buen-desempeno-docente.pdf>
- Monroy-Correa, G., & García, L. (2021). Trabajo colaborativo y evaluación en el marco de buen desempeño docente: un estudio con profesores

- de educación básica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 13125-13136. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1311
- Nebot, M., Villanueva, M., & Mon, F. (2021). Competencia digital, actitudes y expectativas hacia las tecnologías digitales. Perfil de los futuros maestros de primaria. *RiiTE Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa*, (11), 114-130. <https://doi.org/10.6018/riite.470331>
- OCDE- La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (2019). *El trabajo de la OCDE sobre educación y competencias*. <https://www.oecd.org/education/El-trabajo-de-la-ocde-sobre-educacion-y-competencias.pdf>
- Palomino, J. C. (2022). *Competencia digital y competencia mediática en el desempeño docente de una institución educativa pública de Lima 2021*. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/83865>
- Peduzzi, M., Agreli, H., Silva, J., y Souza, H. (2020). Trabajo en equipo: Revisitando el concepto y sus consecuencias para el trabajo interprofesional. *Trabalho, Educação e Saúde*. 18(1), 1-20. <https://n9.cl/ka0mw>
- Pérez-Escoda, A., Iglesias-Rodríguez, A., Meléndez-Rodríguez, L., Berrocal-Carvajal, V. (2020). Teacher's Digital Competence for Reducing Digital Divide: Comparative Study Between Spain and Costa Rica. *Revista Tripodos*. 46, 77-96. <https://raco.cat/index.php/Tripodos/article/view/369937>.
- Pierre-Murray, K. (2017). El trabajo en equipo como eje para la adquisición y desarrollo de competencias blandas en un contexto multidisciplinar. *RedIC2-UCR*, 111-118. <https://www.researchgate.net/publication/321681798>
- Rojas, M., Jaimes, L., y Valencia, M. (2018). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. *Revista espacios*, 39(06). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/18390611.html>
- Rubach, C., y Lazarides, R. (2021). Abordar las competencias digitales del siglo XXI en las escuelas: desarrollo y validación de un instrumento para medir las creencias básicas de los docentes sobre competencias en TIC. *Computers in Human Behavior*, 118, 106636. <https://doi.org/10.1016/j.chb.2020.106636>
- Ruiz Torres, F. (2019). Organización docente y formación de equipos de trabajo en la teoría de relaciones humanas para lograr su participación utilizando diversas estrategias en la IE N° 821205 en beneficio de los estudiantes. <https://hdl.handle.net/20.500.12893/6638>
- Santos, A. (2022). Digital competencies and teacher performance in Latin American schools. *Revista Científica de Ciencias Sociales y Humanidades*. <http://revistas.udh.edu.pe/index.php/udh/article/view/367e/284>
- Soria Ramírez, L., Ortega Chávez, W., y Ortega Mallqui, A. (2020). Desempeño pedagógico docente y aprendizaje de los estudiantes universitarios en la carrera de Educación. *Praxis & Saber*, 11(27). <https://doi.org/10.19053/22160159.v11.n27.2020.10329>
- Sorokoumova, E. A., Puchkova, E. B., Cherdymova, E. I., & Temnova, L. V. (2021). The Risks and Threats of Digital Educational Technologies and Products. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 13(4), 851-863. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1322666>
- Unesco (2018). Educación para el Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://www.unesco.org/es/sustainable-development/education>
- Unesco (2024). Qué necesita saber acerca del aprendizaje digital y la transformación de la educación. <https://www.unesco.org/es/digital-education/need-know>
- Unicef (abril 2020). ¿Cómo están afrontando los docentes la crisis del COVID-19? Disponible en: <https://www.unicef.es/educa/blog/docentes-frente-al-coronavirus>
- Usart, M., Lázaro, J.L., y Gisbert, M. (2021). Validation of a tool for self-evaluating teacher digital competence. *Educación XXI*, 24(1), 353-373. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S2218-3620202200040035500000&lng=en