

Desarrollo de Competencias Profesionales en el Contexto de la Transformación Digital

Gina Coral Tejada Estrada^{1*}, Miriam Liliana Flores Coronado¹, Ysabel Teofila Bedon Soria¹,
Silvia Chacón Jiménez¹, Josue Eduardo Torres Cristobal¹, Mario Rodolfo Sánchez Camargo¹,
Marco Antonio Velasco Taipe¹, Santiago Saturnino Patricio Aparicio¹, Jose Luis Bazan Briceño¹

¹ Universidad Nacional Federico Villareal. Perú.

*Autor para correspondencia: Gina Coral Tejada Estrada, gina.tejada@gmail.com

(Recibido: 12-07-2024. Publicado: 16-07-2024.)

DOI: 10.59427/rcli/2024/v24cs.2071-2081

Resumen

El objetivo general fue establecer el impacto del desarrollo de Competencias Profesionales en el Contexto de la Transformación Digital, el enfoque es cuantitativo, de tipo aplicada, de nivel explicativo, de diseño no experimental, la población y muestra fueron 43 trabajadores administrativos de una empresa de venta de autos (muestreo por conveniencia), como resultados la alta tasa del 44 % que se muestra "Totalmente de acuerdo" indica una percepción mayoritariamente positiva hacia las competencias profesionales evaluadas. Este análisis es esencial para comprender la distribución de opiniones y actitudes dentro de la muestra estudiada, lo que fundamenta interpretaciones más detalladas sobre la variable en análisis. Asimismo, de un total de 43 respuestas válidas, el 49 % de los participantes muestran total acuerdo con la necesidad de implementar la transformación digital, destacando un sólido respaldo hacia esta iniciativa. Por otro lado, el 28 % muestra un claro desacuerdo, reflejando reservas significativas hacia la transformación digital propuesta. Un 23 % se muestra neutral o indiferente, sugiriendo que algunos consideran esta transformación como no esencial o prioritaria en este contexto específico. Esta diversidad de respuestas subraya la importancia de considerar tanto los apoyos como las objeciones en la investigación científica y metodológica, se concluye con un p-valor de 0,000 frente a un nivel de significancia α de 0,05 (p -valor $< \alpha$). Estos hallazgos indican una fuerte asociación entre las variables analizadas, demostrando que existe una dependencia clara de una variable respecto a la otra, entonces: el desarrollo de Competencias Profesionales impacta positivamente en el contexto de la transformación digital.

Palabras claves: Competencias profesionales, transformación digital, estrategia.

Abstract

The general objective was to establish the impact of the development of professional skills in the context of the digital transformation, the emphasis being quantitative, applicable, explanatory level, non-experimental design, population and training were 43 administrative workers of a company car sales (priced for convenience), as a result of the high rate of 44 % that shows "Totally clear" indicates a mostly positive perception of the professional skills evaluated. This analysis is essential to understand the distribution of opinions and attitudes within the group being studied, which underlies more detailed interpretations of the variable in the analysis. According to a total of 43 valid responses, 49 % of participants showed total understanding of the need to implement the digital transformation, highlighting a solid response to this initiative. On the other hand, 28 % show a clear lack of confidence, reflecting significant reserves regarding the proposed digital transformation. 23 % appear neutral or indifferent, suggesting that some consider this transformation as not essential or priority in this specific context. This diversity of responses underlines the importance of considering both the apoyos and the objects in scientific and methodological investigation, concluding with a p-value of 0.000 compared to a level of significance α of 0.05 (p -value $< \alpha$). These hallmarks indicate a strong association between the analyzed variables, demonstrating that there is a clear dependency of one variable with respect to the other, therefore: the development of professional skills impacts positively in the context of digital transformation.

Keywords: *Professional skills, digital transformation, strategy.*

1. Introducción

En la época actual, la tecnología está provocando cambios profundos en la sociedad y creando nuevos desafíos y oportunidades comerciales. La transformación digital representa una visión innovadora en el entorno empresarial, no limitándose únicamente a la digitalización de procesos, sino constituyendo una verdadera metamorfosis del negocio que influye en la cultura organizacional, mejora de procesos, gestión del talento y, esencialmente, el liderazgo de los equipos directivos, quienes tienen la responsabilidad de promover una mentalidad digital en todos los sectores de la empresa. La globalización está transformando la estructura administrativa empresarial, impulsando la necesidad de modernización y nuevos estilos de gestión para responder a demandas internas y externas. Los avances tecnológicos son cruciales para mantener la competitividad, asegurando que la producción no quede obsoleta. La adaptación efectiva de las empresas a la tecnología puede determinar su éxito futuro en el mercado. La experiencia empresarial y estudios indican que la transformación digital permite a las empresas adaptarse ágilmente a los cambios. Esta transformación requiere el desarrollo de competencias entre los trabajadores, quienes deben integrarse eficazmente con las tecnologías disponibles en un contexto económico incierto. La incorporación de herramientas digitales en las estrategias corporativas no solo redefine la interacción humana y los métodos comerciales, sino que también proporciona ventajas competitivas significativas y abre oportunidades para un crecimiento sostenible. En la actualidad, las empresas enfrentan una competencia intensa y cambios rápidos en los entornos laborales, con una marcada aceleración en la digitalización de procesos. Esto requiere que los empleados puedan ejecutar sus responsabilidades de manera ágil y efectiva, y en muchos casos, adaptar sus habilidades existentes. Aunque algunos expertos y empresarios en tecnología anticipaban que la revolución digital traería nuevas oportunidades laborales, también se ha observado una rápida sustitución de empleos por la tecnología. Esta dinámica ha superado los tiempos necesarios para capacitar al talento en adaptarse a estos cambios, resultando en brechas significativas de habilidades, agravadas por la pandemia del COVID-19.

Los nuevos modelos de negocio requieren capacidades avanzadas, implicando un entrenamiento más especializado. Este momento crítico puede definir la sostenibilidad, aprovechando la tecnología e innovación disponibles para potenciar el talento humano. Sin embargo, muchos carecen de habilidades técnicas y blandas esenciales como el pensamiento crítico, resolución de problemas, autogestión, resiliencia, tolerancia al estrés, flexibilidad, innovación, inteligencia emocional y adaptabilidad cognitiva, necesarias para adaptarse eficazmente a las demandas cambiantes del mercado laboral actual. Las habilidades digitales son esenciales en todos los niveles organizativos, incluido Recursos Humanos, siendo clave para la transformación empresarial. La tecnología no solo elimina empleos, sino que puede ser un aliado estratégico. La alta demanda de habilidades digitales crea competencia entre empresas por atraer talento, ofreciendo salarios competitivos. Sin embargo, retener empleados va más allá de lo económico; implica desarrollar una gestión integral del talento humano que evolucione al mismo ritmo que otras estrategias corporativas clave. La estrategia de formación y desarrollo es crucial en cualquier empresa. La digitalización no solo depende de tecnología; las personas son clave. Por ello, los programas de formación son fundamentales para adquirir y adaptar competencias. Capacitar a los empleados en habilidades actuales mejora la competitividad y atractivo como empleador. Se necesita una cultura organizacional centrada en el desarrollo del personal y una estrategia formativa que responda a las demandas actuales y futuras, permitiendo el crecimiento profesional de cada individuo. En Perú, las empresas de servicios privados están adoptando una cultura interna que impulsa la transformación digital, gracias al compromiso y esfuerzo de su capital humano. Esta evolución se percibe como una ventaja competitiva significativa, especialmente cuando se refleja ante los clientes. De hecho, el 55% de las organizaciones están priorizando inversiones en transformación digital y tecnológica, según Huayna y Jara (2023). El objetivo general del estudio es establecer el impacto del desarrollo de Competencias Profesionales en el Contexto de la Transformación Digital. Los antecedentes internacionales del estudio son los siguientes: Engelstain (2023), se enfocó en identificar los factores clave del éxito en programas de reconversión y desarrollo de habilidades frente a la transformación digital. Se concluyó que no es suficiente mejorar las estrategias de transformación del talento; es crucial involucrarse activamente en el negocio, revisar y redefinir roles, automatizar tareas mediante tecnología, y fomentar un mayor valor agregado desde la perspectiva analítica. Estrategias como bootcamps, capacitaciones a demanda y plataformas virtuales facilitan la movilidad y reconversión laboral, permitiendo a los colaboradores construir sus trayectorias profesionales y prepararse para el futuro laboral.

Ledahawsky (2022) investigó el impacto de la transformación digital en el desempeño de los empleados y empresas, concluyendo que este proceso no es instantáneo. Algunas empresas españolas aún luchan por obtener resultados significativos de la digitalización, aunque muchos líderes empresariales persisten y avanzan en este proceso. Los datos del INE y otras investigaciones confirman la adopción generalizada de herramientas tecnológicas por parte de empresas españolas, crucial para su desarrollo y adaptación, especialmente durante la crisis económica global exacerbada por la pandemia de Covid-19. López y Dorys (2022) investigaron la transformación digital del contador público en Venezuela, enfatizando la necesidad de reinventarse más allá del mero registro automatizado de datos contables. Destacaron la importancia de una formación continua y colectiva en TIC para fortalecer el ejercicio

profesional con estándares internacionales. Se subraya la reutilización de conocimientos universitarios mediante tecnología, beneficiando así a las empresas asesoradas. Este enfoque busca que las organizaciones gremiales de contadores públicos en Venezuela preparen estrategias adaptadas a las demandas futuras de las TIC, inspiradas en experiencias internacionales y niveles de madurez tecnológica. Barrios et al. (2021) exploraron la transformación digital en empresas colombianas, identificando el progreso alcanzado en diversos sectores productivos y su nivel de madurez en este ámbito, así como las adaptaciones recientes en los sectores económicos clave a nivel nacional.

Nahum et al. (2021) se centraron en sensibilizar a estudiantes y recién egresados sobre las competencias cruciales demandadas por los empleadores debido a la contingencia mundial. Concluyeron que la formación en competencias no debe limitarse a la educación universitaria; es esencial reestructurar planes de estudio con la colaboración de otros sectores. La alineación entre educación y economía es crucial para formar profesionales competentes y flexibles, capaces de contribuir con su talento a las organizaciones y adaptarse a las necesidades mutuas para lograr resultados óptimos. Los antecedentes nacionales son los siguientes: Méndez et al. (2024) investigaron el impacto de la transformación digital en la gestión empresarial de consultoras de talento humano en Trujillo. Concluyeron que existe una correlación significativa, demostrada por un coeficiente de Spearman de 0.786 con un nivel de significancia del 5%. Además, identificaron que el 37% de los trabajadores tiene un nivel regular de comunicación interna y satisfacción laboral, mientras que el 34% muestra buen nivel en comunicación interna y alto nivel de satisfacción laboral, y el 19% tiene nivel regular en comunicación interna pero alto en satisfacción laboral. Escandell et al. (2023) destacaron la demanda de competencias específicas en comunicación, marketing y tecnología, enfatizando también la importancia de competencias genéricas, especialmente la capacidad de actualización. Los profesionales valoran estas competencias de manera significativa en comparación con las empresas, aunque existen similitudes en el ranking de relevancia. Estos hallazgos sugieren la necesidad de desarrollar programas educativos que satisfagan las demandas de la sociedad digital. Huayna y Jara (2023) investigaron la relación entre la transformación digital y la cultura organizacional en una empresa privada mediante un estudio cuantitativo explicativo de diseño no experimental. La investigación, que incluyó encuestas a 30 colaboradores, reveló que el 74.2% percibe un alto nivel de transformación digital en la organización, destacando la innovación con un 80.6%. Se concluye que una transformación digital exitosa fortalece la cultura organizacional, mejorando así la competitividad, eficiencia e innovación.

Morante (2020) presentó conceptos clave y casos de éxito de transformación digital en el Perú, concluyendo que no es una moda, sino un enfoque para rediseñar modelos de negocio y valor para los clientes. Destacó la importancia de centrarse en al menos dos pilares (cultura, organización, tecnología e insights) para tener éxito, adaptando la estrategia según las necesidades específicas de cada organización sin descuidar los demás pilares. Zamora (2020) investigó si la transformación digital afecta la gestión del servicio al cliente en las empresas del distrito de Miraflores. Su estudio concluyó que efectivamente la transformación digital influye en la gestión del servicio al cliente en este distrito. Según los resultados, el 100% de las empresas encuestadas considera importante el uso de herramientas digitales, y también creen que estas herramientas pueden mejorar sus procesos. Además, el 91% utiliza canales digitales para captar clientes, y un porcentaje significativo se enfoca en la satisfacción del cliente. El 97% estaría dispuesto a invertir en procesos tecnológicos. Las teorías abordadas en el estudio sobre transformación digital son las siguientes: (a) La Teoría de las competencias clave de Gary Hamel subraya la necesidad de identificar y cultivar competencias únicas que permitan a una organización destacarse y generar valor sostenible. Estas competencias no solo son habilidades técnicas, sino combinaciones distintivas de habilidades, tecnologías y procesos que constituyen ventajas competitivas a largo plazo (Hamel, 2000). (b) La teoría de las competencias genéricas de Richard Boyatzis enfatiza competencias transferibles como liderazgo, comunicación efectiva y trabajo en equipo, fundamentales tanto para el desarrollo individual como para la adaptabilidad organizacional en un entorno empresarial dinámico (Boyatzis, 1982).

Para Casimiro et al. (2019), competencia profesional implica la aplicación de conocimientos, habilidades y juicio adecuado en el cumplimiento de funciones y roles profesionales. Estas capacidades incluyen destrezas, experiencia, motivaciones, sentimientos, valores y características personales que, de manera integral, contribuyen a un desempeño laboral superior (Muñoz y Chang, 2024). El concepto de competencias se entiende ampliamente como una combinación compleja de atributos que incluyen habilidades, conocimientos, actitudes y valores, evaluados en contextos específicos (Ramírez, 2020). Las dimensiones de competencias profesionales incluyen: (a) Identificación y evaluación de competencias, que implica definir y categorizar las habilidades necesarias para roles específicos, evaluarlas y abordar las brechas existentes en el personal (García y García, 2022); (b) Desarrollo y mejora continua, que se enfoca en diseñar programas efectivos de capacitación y desarrollo, utilizando métodos como mentorías y tecnologías educativas para mejorar las competencias de los empleados (Montesinos, 2022); y (c) Desempeño Organizacional, que analiza cómo las competencias profesionales mejoradas impactan en la productividad, innovación, satisfacción laboral y retención de empleados (Barradas et al., 2021). Cada una de estas dimensiones no solo ofrece un marco para estructurar la investigación sobre el desarrollo de competencias profesionales, sino que también proporciona puntos de referencia claros para evaluar y mejorar las estrategias implementadas dentro de una organización. En cuanto a las teorías generales sobre la transformación digital, se destacan dos enfoques principales: (a) La teoría de la disrupción digital de Clayton Christensen, que enfatiza cómo las nuevas tecnologías pueden transformar industrias y mercados existentes, desplazando a empresas establecidas si no se adaptan

estratégicamente para crear valor competitivo (Christensen, 2013); y (b) La teoría de la evolución tecnológica de Erik Brynjolfsson y Andrew McAfee, que subraya cómo la integración y la interconexión de tecnologías digitales no solo mejoran la eficiencia operativa, sino que también impulsan la innovación y generan nuevas oportunidades de negocio y crecimiento económico (Brynjolfsson y McAfee, 2014).

La transformación digital es un proceso que requiere una planificación detallada y una estrategia digital integral, ya que va más allá de ser simplemente una estrategia de marketing o tecnología de la información. Según Mejía y Mejía (2022), es una estrategia corporativa que impacta todas las áreas de la organización. Para Hess et al. (2016), establecer una estrategia de transformación digital exitosa implica cuatro áreas clave de gestión: (a) La capacidad actual de utilizar tecnologías determina el compromiso de la organización para explorar y aprovechar nuevas tecnologías digitales; (b) La creación de valor debe estar alineada con la estrategia de transformación digital y reflejarse en resultados tangibles; (c) Los cambios estructurales incluyen ajustes en la organización, competencias, habilidades y procesos necesarios para adoptar tecnologías digitales; y (d) La gestión financiera es crucial para respaldar la transformación digital de manera efectiva. La transformación digital representa un proceso continuo donde lo físico y lo virtual convergen, impulsando innovaciones sectoriales constantes. Los cambios son radicales y a menudo disruptivos, alterando la cadena de valor y demandando una adaptación digital urgente para mantener la competitividad (Ziótkowska, 2020).

Según Slotnisky (2016), la transformación digital va más allá de implementar tecnología; se trata de desarrollar estrategias digitales que optimicen procesos y resultados mediante la gestión eficiente de datos. Es crucial que las empresas mantengan su identidad mientras integran lo físico y lo digital de manera fluida. Aquellas nacidas en la era digital deben adoptar rápidamente las mejores prácticas, adaptándose ágilmente a cambios, mientras que las empresas más antiguas deben reformular y modernizar sus procesos para evitar obsolescencia. La transformación digital es esencial para la competitividad, independientemente del tamaño de la empresa. La transformación digital implica un cambio impulsado por la tecnología que afecta múltiples niveles organizacionales. Esto incluye la optimización de procesos mediante tecnologías digitales y la exploración de innovaciones que pueden transformar modelos de negocio. Anteriormente, la innovación se centraba en productos específicos, limitada por costos elevados, investigación prolongada y pruebas de mercado difíciles. Sin embargo, las empresas emergentes ahora demuestran que las tecnologías digitales permiten un enfoque innovador más ágil y continuo, basado en experimentación rápida y prototipos (Townsend y Figueroa, 2022). En la era previa a la digitalización, obtener retroalimentación del mercado desde el inicio de la innovación era complejo debido a los altos costos, la limitada cobertura geográfica y los largos períodos de investigación. Hoy en día, durante el lanzamiento mismo de un producto, se puede obtener retroalimentación interactiva de los clientes, agilizando el proceso, reduciendo los costos de fracaso y mejorando el aprendizaje organizacional (Rogers, 2016).

La transformación digital (TD) se define como la aplicación de tecnologías de la información y la comunicación (TIC) para redefinir la participación, los métodos de trabajo, las interacciones y la mentalidad dentro de una organización o sector (Farias et al., 2023). Las dimensiones de la transformación digital abarcan diversos aspectos fundamentales: (a) Cambio Organizacional y Cultural, que estudia cómo la digitalización impacta la estructura y cultura empresarial, incluyendo la adaptación de roles, la aceptación de nuevas tecnologías por parte del personal, y la gestión de cambios culturales para alinearlos con los objetivos digitales (Gómez, 2021); (b) Tecnología y procesos de negocio, que analiza la implementación de tecnologías digitales para mejorar la eficiencia operativa y transformar los procesos empresariales. Este enfoque incluye la adopción de sistemas de gestión empresarial, la automatización de procesos, la integración de datos y el análisis avanzado para optimizar operaciones y decisiones basadas en datos (Espinosa et al., 2020); y (c) Estrategia y Competitividad, que explora cómo la transformación digital afecta la estrategia empresarial y la posición competitiva. Este ámbito incluye la creación de nuevos modelos de negocio digitales, la expansión de canales de venta en línea, la personalización de la experiencia del cliente mediante tecnologías digitales, y la evaluación de retornos de inversión en iniciativas digitales (Gargate, 2022). Estas dimensiones ofrecen un sólido marco para explorar la transformación digital desde múltiples perspectivas, garantizando un análisis exhaustivo de cómo las empresas implementan y ajustan tecnologías digitales para potenciar su rendimiento y competitividad en un entorno empresarial dinámico.

2. Metodología

La investigación adopta un enfoque cuantitativo utilizando herramientas estadísticas para analizar, describir y prever fenómenos mediante datos numéricos (Rios, 2024). Es de tipo aplicado, enfocándose en resolver problemas específicos que afectan a individuos y la sociedad (Leyva et al., 2021), y de nivel explicativo al buscar comprender por qué ocurre un problema en un contexto dado (Vizcaíno et al., 2023). El diseño es no experimental, sin manipulación de la variable independiente (Sánchez, 2024), y de corte transversal al recolectar datos en un momento único (Vega y Barrantes, 2022). La población incluyó 43 trabajadores administrativos de una empresa de venta de autos en Surquillo (Otzen y Manterola, 2017), seleccionados por muestreo conveniente (Hernández, 2021). Se utilizó un cuestionario como instrumento (Herrera et al., 2022) y regresión logística ordinal para evaluar el impacto (Sánchez et al., 2023).

3. Resultados

Tabla 1: Confiabilidad del instrumento.

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Competencias profesionales	0,943	13
Transformación digital	,961	13

Nota. Los coeficientes Alfa de Cronbach de 0.943 y 0.961 para competencias profesionales y transformación digital, respectivamente, reflejan una alta confiabilidad. Estos valores cercanos a 1.0 indican una fuerte coherencia entre las preguntas del instrumento, asegurando respuestas consistentes y reproducibles.

Tabla 2: Análisis descriptivo de la frecuencia de la variable independiente. Competencias profesionales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	19	44
	Indiferente	9	21
	Totalmente en desacuerdo	15	35
	Total	43	100

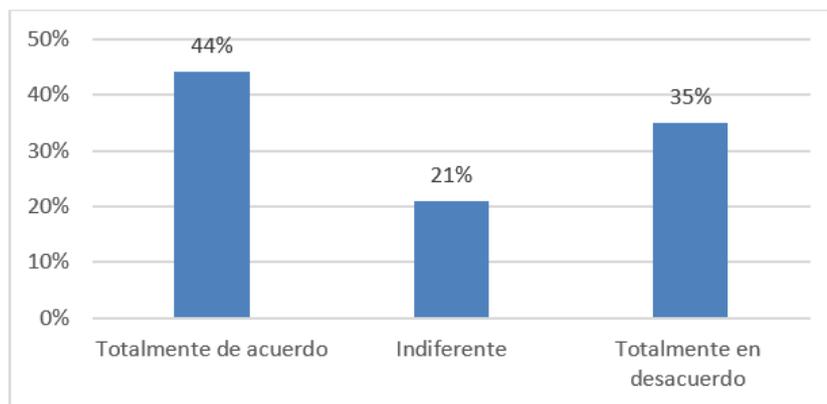


Figura 1: Representación gráfica de la frecuencia de la variable independiente. Competencias profesionales.

Nota. La alta tasa del 44% que se muestra "Totalmente de acuerdo" indica una percepción mayoritariamente positiva hacia las competencias profesionales evaluadas. Este análisis es esencial para comprender la distribución de opiniones y actitudes dentro de la muestra estudiada, lo que fundamenta interpretaciones más detalladas sobre la variable en análisis.

Tabla 3: Análisis descriptivo de la frecuencia de la dimensión. Cambio organizacional y cultural.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	21	49
	Indiferente	10	23
	Totalmente en desacuerdo	12	28
	Total	43	100

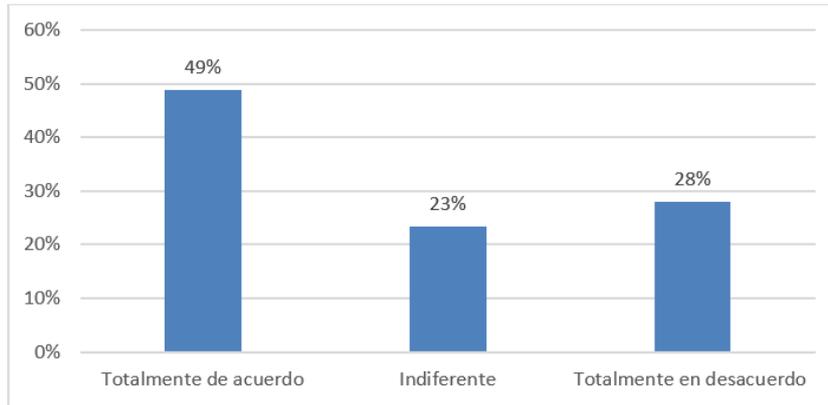


Figura 2: Representación gráfica de la dimensión. Cambio organizacional y cultural.

Nota. El hecho de que el 49% esté "Totalmente de acuerdo" sugiere una percepción generalmente favorable hacia el cambio organizacional y cultural. Este análisis es fundamental en investigación porque facilita la comprensión de cómo se distribuyen las actitudes o percepciones dentro de la muestra estudiada en relación con esta dimensión específica. Proporciona así una base sólida para realizar interpretaciones y sacar conclusiones más precisas sobre el tema investigado.

Tabla 4: Análisis descriptivo de la frecuencia de la dimensión. Tecnología y proceso de negocio.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	16	37
	Indiferente	13	30
	Totalmente en desacuerdo	14	33
	Total	43	100

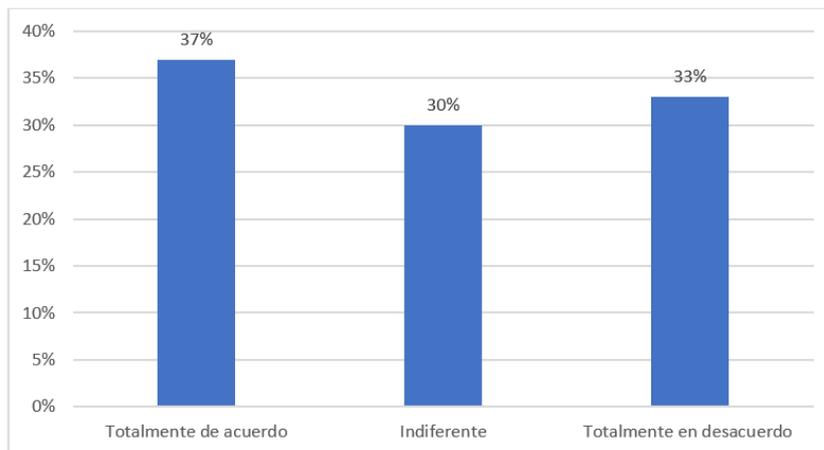


Figura 3: Representación gráfica de la dimensión. Tecnología y proceso de negocio.

Nota. De un grupo total de 43 respuestas válidas, el 37% de los participantes están completamente de acuerdo, el 30% se muestra neutral y el 33% está completamente en desacuerdo con esta dimensión. Esto señala una distribución equitativa de opiniones, mostrando una proporción significativa de encuestados que expresan tanto opiniones positivas como negativas sobre la interacción entre la tecnología y los procesos empresariales.

Tabla 5: Análisis descriptivo de la frecuencia de la dimensión. Estrategia y competitividad.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	23	54
	Indiferente	6	14
	Totalmente en desacuerdo	14	33
	Total	43	100

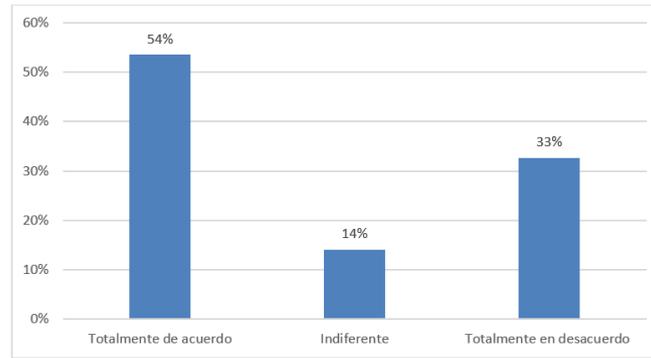


Figura 4: Representación gráfica de la dimensión. Estrategia y competitividad.

Nota. De un conjunto total de 43 respuestas válidas, el 54% de los encuestados están completamente de acuerdo con esta dimensión, lo que indica una clara afinidad con la estrategia y competitividad. Por otro lado, el 33% muestra un total desacuerdo, manifestando una postura crítica hacia estos aspectos. Solo el 14% se mantiene indiferente, lo que sugiere que la mayoría de los participantes tienen una opinión definida sobre la relevancia de la estrategia y la competitividad en el contexto analizado.

Tabla 6: Análisis descriptivo de la frecuencia de la variable dependiente. Transformación digital.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	21	49
	Indiferente	10	23
	Totalmente en desacuerdo	12	28
	Total	43	100

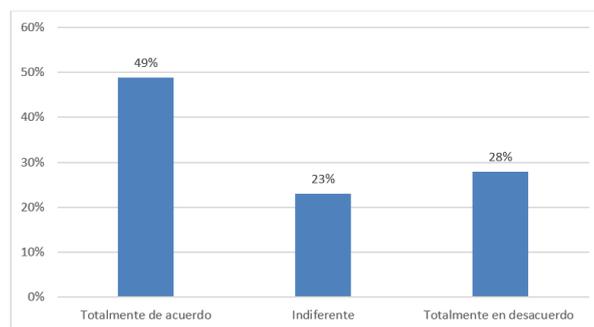


Figura 5: Representación gráfica de la frecuencia de la variable dependiente. Transformación digital.

Nota. De un total de 43 respuestas válidas, el 49% de los participantes muestran total acuerdo con la necesidad de implementar la transformación digital, destacando un sólido respaldo hacia esta iniciativa. Por otro lado, el 28% muestra un claro desacuerdo, reflejando reservas significativas hacia la transformación digital propuesta. Un 23% se muestra neutral o indiferente, sugiriendo que algunos consideran esta transformación como no esencial o prioritaria en este contexto específico. Esta diversidad de respuestas subraya la importancia de considerar tanto los apoyos como las objeciones en la investigación científica y metodológica.

Contraste de la hipótesis

Resultados previos a la contrastación de las hipótesis

Tabla 7: Información de ajuste de los modelos.

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	38,807	12	,985
Desvianza	9,934	12	,622

Nota. Los resultados del análisis de ajuste de la variable muestran una dependencia estadísticamente significativa, como se refleja en el valor del p-valor de 0,985 en comparación con el nivel de significancia α de 0,05 ($p\text{-valor} < \alpha$). Esto sugiere que el modelo propuesto proporciona una explicación adecuada de la relación de dependencia entre las variables investigadas.

Hipótesis general

Ha. El desarrollo de Competencias Profesionales impactaría positivamente en el contexto de la transformación digital.

Ho. El desarrollo de Competencias Profesionales no impactaría positivamente en el contexto de la transformación digital.

Tabla 8: Información de ajuste de los modelos.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	100,806			
Final	19,919	80,887	4	,000

Nota. Según los resultados encontrados, se observa que el desarrollo de Competencias Profesionales tiene un impacto positivo significativo en el contexto de la transformación digital. El valor del estadístico Chi cuadrado obtenido fue de 100,806, con un p-valor de 0,000 frente a un nivel de significancia α de 0,05 ($p\text{-valor} < \alpha$). Estos hallazgos indican una fuerte asociación entre las variables analizadas, demostrando que existe una dependencia clara de una variable respecto a la otra, entonces: el desarrollo de Competencias Profesionales impacta positivamente en el contexto de la transformación digital.

Tabla 9: Pseudo R cuadrado.

Cox y Snell	,848
Nagelkerke	,896
McFadden	,645

Nota. Según la prueba del Pseudo R2, se está evaluando el grado de dependencia porcentual de las competencias profesionales en el ámbito de la transformación digital. El coeficiente de Nagelkerke revela que aproximadamente el 89,6% de la variabilidad en la transformación digital puede explicarse por las competencias profesionales. Además, los resultados significativos presentados en las tablas 7 y 8 conducen a la conclusión de rechazar la hipótesis nula, lo que confirma que el desarrollo de competencias profesionales tiene un impacto positivo en el contexto de la transformación digital.

4. Discusión

El presente estudio coincide con Nahum et al. (2021) en la importancia de ampliar la formación en competencias más allá de la educación universitaria, integrando la colaboración intersectorial en la reestructuración de planes de estudio. Además, se alinea con Huayna y Jara (2023) en destacar que una transformación digital efectiva fortalece la cultura organizacional, mejorando la competitividad, la eficiencia y la innovación. Asimismo, concuerda con Zamora (2020) en que las herramientas digitales son fundamentales para mejorar los procesos empresariales según las encuestas realizadas.

Al explorar las competencias profesionales y la transformación digital en empresas peruanas, es esencial reconocer que la integración efectiva de estas áreas impulsa el éxito organizacional en un entorno digital y competitivo. Las competencias bien desarrolladas proporcionan el fundamento para implementar y gestionar eficazmente la transformación digital. Esta última optimiza procesos, mejora la eficiencia y abre nuevas oportunidades de mercado. Una estrategia integral fortalece competencias y la adaptación digital, facilitando una transición fluida hacia modelos de negocio ágiles y orientados al futuro. Es crucial invertir en competencias digitales para aprovechar plenamente las tecnologías disponibles, promoviendo innovación, crecimiento y sostenibilidad. El cambio organizacional y cultural son vitales para la adaptación y el éxito en un entorno empresarial dinámico en Perú. Esto implica ajustes estructurales y culturales que fomenten la innovación, la colaboración y la resiliencia. En un contexto donde la cultura organizacional puede ser arraigada en tradiciones históricas, es esencial implementar estrategias que promuevan un ambiente receptivo al cambio y facilite la adopción de nuevas prácticas y tecnologías. Esto fortalecerá la capacidad de respuesta de la empresa y fomentará un sentido de identidad compartida entre los empleados, fundamentales para alcanzar metas organizacionales a largo plazo.

5. Conclusiones

Al examinar la tecnología y los procesos de negocio en empresas peruanas, es crucial entender su conexión esencial para la competitividad y eficiencia organizativa. Integrar tecnología de manera efectiva puede impulsar la innovación, aumentar la productividad y optimizar decisiones estratégicas. En Perú, enfrentando desafíos de adaptación tecnológica, es prudente adoptar estrategias que alineen la tecnología con los objetivos empresariales, incluyendo capacitación continua y evaluación periódica. Priorizar esta integración estratégica permite mejorar la agilidad operativa y aprovechar oportunidades en un mercado globalizado y digital. En el ámbito estratégico y competitivo de empresas peruanas, es esencial reconocer que la formulación e implementación de estrategias efectivas son clave para alcanzar ventajas competitivas sostenibles en un mercado dinámico. Ante desafíos de globalización y avances tecnológicos rápidos, es crucial desarrollar estrategias que no solo respondan al presente, sino que también anticipen futuras tendencias. Esto implica evaluar el entorno competitivo, identificar capacidades distintivas y alinear recursos para lograr crecimiento y posicionamiento efectivo en el mercado. Es fundamental implementar programas de formación continua que abarquen habilidades técnicas y blandas esenciales para el entorno digital actual en empresas peruanas. Complementar esto con la adopción estratégica de tecnologías emergentes optimizará procesos y mejorará la eficiencia. Un liderazgo comprometido con la transformación digital y una cultura organizacional que promueva el aprendizaje continuo y la innovación son cruciales. Integrar estas acciones asegurará que los empleados estén preparados para aprovechar plenamente las oportunidades digitales, posicionando así a la empresa para un crecimiento sostenible y una ventaja competitiva.

6. Referencias bibliográficas

- Barradas, M., Rodríguez, J., y Maya, I. (2021). Organizational performance. A theoretical review of its dimensions and measurement form. *Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática*, volumen 10, número 28, 1-13.
- Barrios, A., Niebles, L., y Niebles, W. (2021). Analysis of the digital transformation of companies in Colombia: global dynamics and current challenges. *AGLALA*, volumen 12, número 1, 129-141.
- Boyatzis, E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. John Wiley & Sons.
- Brynjolfsson, E., y McAfee, A. (2014). *The Second Machine Age. Work, Progress, and Prosperity in a Time of Brilliant Technologies*. W. W. Norton & Company.
- Casimiro, C., Casimiro, W., y Casimiro, J. (2019). Development of professional competences in university students. *Conrado*, volumen 15, número 70, 312-319.
- Christensen, M. (2013). *The innovator's dilemma: when new technologies cause great firms to fail*. Harvard Business Review Press.
- Engelstain, V. (2023). Reconversión del talento en el ámbito laboral.
- Escandell, R., Papí, N., y Iglesias, M. (2023). Professional competencies in digital profiles: search engine optimizers. *Revista de Comunicación*, volumen 22, número 1, 109-125.
- Espinosa, Y., Castro, C., López, C., y Arencibia, R. (2020). Business process management technologies adoption: a systematic literature review. *Ingeniare. Rev. chil. ing.*, volumen 28, número 1, 41-55.
- Farias, M., Badino, M., Marti, M., Báscolo, E., García, I., y D 'Agostino, M. (2023). Digital transformation as a strategy to strengthen essential public health functions in the Americas. *Rev Panam Salud Publica* 47, 1-7.

- García, J., y García, M. (2022). The evaluation for competitions in the process of formation. *Rev. Cubana Edu. Superior*, volumen 41, número 2, 1-19.
- Gargate, S. (2022). Strategic Planning and Competitiveness in Interprovincial Ground Transportation Companies Based in Lima, 2022. *Ind. data*, volumen 25, número 2, 63-70.
- Gómez, P. (2021). Change and its impact on organizations. *Acad. (Asunción)* vol.8 no.2, 213-220.
- Hamel, G. (2000). Liderando la revolución. Ed. Norma S.A. Hernández, O. (2021). An Approach to the Different Types of Nonprobabilistic Sampling. *Rev Cubana Med Gen Integr.*, volumen 37, número 3, 1-3.
- Herrera, D., Rios, D., Díaz, C., y Salas, F. (2022). Development and validation of a questionnaire on teaching and learning in remote education. *Educ. Pesqui.* 48, 1-22.
- Hess, T., Benlian, A., Matt, C., y Wiesböck, F. (2016). Options for formulating a digital transformation strategy. *Mis Quarterly Executive*, 15(2), 123-139.
- Huayna, A., & Jara, K. (2023). La transformación digital y la cultura la organizacional de una empresa privada, Lima, 2023.
- Ledahawsky, M. (2022). Transformación digital y su impacto en el rendimiento laboral.
- Leyva, M., Viteri, J., Estupiñan, J., y Hernández, R. (2021). Diagnosis of the challenges of post-pandemic scientific research in Ecuador. *Dilemas contemp. educ. política valores*, volumen 9, número 1, 1-19.
- López, D., y Dorys, J. (2022). Transformación digital del contador público en Venezuela. *Actualidad Contable FACES*, volumen 25, número 45, 25-52.
- Mejia, Y., y Mejia, M. (2022). Digital Transformation in Higher Education Institutions from Covid-19: Technological Maturity of Students in Colombia. *Rev.univ.empresa*, volumen 23, número 41, 1-36.
- Méndez, X., Valiente, Y., Mantilla, J., y Gonzales, Y. (2024). Digital transformation and its impact on the business management of human talent consulting companies. *Koinonía*, volumen 8, número 1, 705-717.
- Montesinos, S. (2022). Continuous improvement of a postgraduate course in Mexico applying the QFD. *Dyna rev.fac.nac.minas*, volumen 89, número especial, 106-114.
- Morante, L. (2020). Transformación digital: conceptos claves y casos de Éxito en el Perú.
- Muñoz, U., y Chang, W. (2024). Competencias profesionales, fundamento de la calidad en el proceso docente educativo universitario. *HOLOPRAXIS*, 8(1), 71-92.
- Nahum, P., Domínguez, M., y García, L. (2021). Professional skills required by employers from confinement. *Rev. gest. pers. tecnol.* vol.14 no.42, 80-98.
- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Int. J. Morphol.*, 35 (1), 227-232.
- Ramírez, J. (2020). An Approach by Competencies and Its Current Relevance: Considerations From Occupational Guidance in Educational Context. *Educare*, volumen 24, número 2, 1-15.
- Rios, C. (2024). Qualitative research in the context of Public Health: concept update. *Rev. salud publica Parag.*, volumen 14, número 1, 51-58.
- Rogers, L. (2016). *The Digital Transformation Playbook: Rethink Your Business for the Digital*. Columbia University Press.
- Sánchez, M. (2024). Participación ciudadana en la gestión de la política pública contra la violencia familiar. Lima Metropolitana. *Revista de Climatología*, volumen 24, 1441-1454.
- Sánchez, M., Velasco, M., Espinoza, R., Gonzales, A., Romero, R., y Mory, W. (2023). Metodología y estadística en la investigación científica. Puerto Madero Editorial Académica.
- Slotnisky, D. (2016). Transformación digital: Como las empresas y los profesionales deben adaptarse a esta revolución. *Digital House*.
- Townsend, J., y Figueroa, J. (2022). Modelos de transformação digital na gestão de empresas comerciais. *Coodes*, volumen 10, número 2, 407-419.
- Vega, L., y Barrantes, L. (2022). University student's perception of the virtualization of the teaching of the methodology of scientific research in higher education. *Rev. Actual. Investig. Educ.*, volumen 22, número 3, 1-28.
- Ventura, J. (2017). Population or sample? A necessary difference. *Rev Cubana Salud Pública*, volumen 43, número 4, 648-648.

Vizcaíno, I., Cedeño, J., y Maldonado, A. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(4), 9723-9762.

Zamora, K. (2020). La transformación digital en la gestión de servicio al cliente en las empresas odontológicas del distrito de Miraflores en el año 2020.

Zióikowska, B. (2020). Managers' decisions and strategic actions of enterprises in Poland in the face of digital transformation. *Ekonomia IPrawo*, 19(4), 817.