



Competencias digitales en el desempeño laboral en una universidad pública

Gina Coral Tejada Estrada^{1*}, Miriam Liliana Flores Coronado¹, Josué Eduardo Torres Cristobal¹,

Mario Rodolfo Sánchez Camargo¹, Marco Antonio Velasco Taipe¹, Santiago Saturnino Patricio Aparicio¹

¹ Universidad Nacional Federico Villareal. Perú.

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

(Recibido: 01-10-2024. Publicado: 15-10-2024.)

DOI: 10.59427/rcli/2024/v24cs.2143-2151

Resumen

El objetivo general del estudio fue determinar la influencia de las competencias digitales en el desempeño laboral en una universidad pública. Para ello, se adoptó una metodología con un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y de nivel correlacional causal. La población y muestra estuvieron compuestas por 45 docentes de una universidad pública en Lima. Los resultados sobre las competencias digitales de un grupo de 45 participantes revelan que el 60 % (27 personas) se siente "totalmente de acuerdo con el uso efectivo de herramientas digitales en la enseñanza. Sin embargo, el 20 % (9 personas) se muestra indeciso y otro 20 % está "en desacuerdo", lo que sugiere que, aunque la mayoría se siente competente, existe una diversidad de opiniones. Por otro lado, en relación al "desempeño laboral", solo el 22 % (10 personas) está "de acuerdo con su rendimiento en el aula, mientras que el 60 % (27 personas) se encuentra indeciso y el 18 % (8 personas) "totalmente en desacuerdo", lo que pone de manifiesto una considerable incertidumbre en su autoevaluación. En conclusión, se puede afirmar que las competencias digitales ejercen una influencia significativa en el desempeño laboral de los docentes en una universidad pública. Esto se evidencia tanto en los altos niveles de autoevaluación en el uso de herramientas digitales como en la correlación estadística entre dichas competencias y la efectividad de la práctica educativa.

Palabras claves: Competencias digitales, desempeño laboral, competencia en comunicación digital, gestión de la información, creación de contenido digital.

Abstract

The general objective of the study was to determine the influence of digital skills on job performance in a public university. To do so, a methodology with a quantitative, applied, and causal correlational approach was adopted. The population and sample consisted of 45 teachers from a public university in Lima. The results on the "digital skills" of a group of 45 participants reveal that 60 % (27 people) feel "totally in agreement" with the effective use of digital tools in teaching. However, 20 % (9 people) are undecided, and another 20 % "disagree", suggesting that, although the majority feel competent, there is a diversity of opinions. On the other hand, in relation to "job performance", only 22 % (10 people) "agree" with their performance in the classroom, while 60 % (27 people) are undecided, and 18 % (8 people) "totally disagree", which reveals considerable uncertainty in their self-assessment. In conclusion, it can be stated that digital competences exert a significant influence on the job performance of teachers in a public university. This is evidenced both by the high levels of self-assessment in the use of digital tools and by the statistical correlation between these competences and the effectiveness of educational practice.

Keywords: Digital competences, job performance, digital communication competence, information management, digital content creation.

1. Introducción

Los avances tecnológicos han transformado la educación, centrándose en la adquisición de competencias esenciales para un desarrollo profesional efectivo (Córdova et al., 2024). En este contexto, el crecimiento de Internet ha incrementado la demanda de habilidades digitales en la Industria 4.0, lo que ha transformado tanto el trabajo como las instituciones educativas. En respuesta, las universidades han adoptado la educación a distancia, mejorando así el aprendizaje y la experiencia educativa a través de tecnologías de la información (Jalil, 2018; Fernández et al., 2018). Sin embargo, esta incorporación de tecnología también presenta desafíos para los docentes con formación tradicional, ya que crea brechas en las habilidades digitales. Como resultado, muchos se ven impulsados a buscar autoformación o capacitación especializada para adaptarse a estas nuevas exigencias (Pozos y Tejada, 2018). Las competencias digitales son fundamentales para el desempeño educativo, lo que hace crucial que las instituciones evalúen la calidad de sus servicios y recursos tecnológicos a nivel global (Portuguez et al., 2022). En el mercado laboral actual, los estudiantes deben aplicar sus conocimientos en entornos tecnológicos, lo que requiere que los docentes adapten sus estrategias didácticas y el contenido de las lecciones para fomentar un aprendizaje efectivo (Grados-Valladolid, 2022). Además, el avance digital se ha convertido en una herramienta esencial en universidades, hospitales y bancos. La expansión de las TIC ha creado una aldea global interconectada, por lo que es vital que los docentes estén adecuadamente formados en estas tecnologías para enfrentar un mercado laboral competitivo (Díaz y Loyola, 2021; Reyero, 2019; Cobos et al., 2020).

Los conceptos emergentes, como la enseñanza de competencias digitales, están estrechamente relacionados con el uso de las TIC. Por ello, los educadores deben dominar las herramientas tecnológicas y comprender sus aplicaciones en el ámbito educativo (Cabero y Palacios, 2020). En este contexto, es fundamental que reconsideren sus estrategias de desarrollo profesional, buscando equipos tecnológicos y materiales didácticos de calidad (Ventura et al., 2023). Aunque la integración de la tecnología presenta desafíos, también impulsa enfoques innovadores. Desarrollar competencias digitales permitirá a los docentes ser más creativos y atender de manera efectiva a los estudiantes nativos digitales (Merino, 2023; Cela et al., 2022). Así, la actualización de sus enfoques y la búsqueda de recursos avanzados son esenciales para innovar y dejar atrás métodos tradicionales. Los docentes promueven competencias digitales en respuesta al crecimiento de la sociedad del conocimiento, lo que les permite manejar mejor las herramientas TIC y desarrollar habilidades y valores necesarios para tomar decisiones éticas en la creación y uso de contenidos (De la Cruz, 2022; Alaniz et al., 2023). En este contexto, el programa Europa Digital 2021-2027 subrayó la importancia de las competencias digitales para la economía, aunque un informe identificó una significativa brecha digital como un desafío (Bajo, 2022). En América Latina y el Caribe, se evidenció que desarrollar estas competencias es esencial para mejorar la empleabilidad, a pesar de problemas similares en el ámbito laboral (Salazar, 2021). La OCDE (2020) indicó que la región mostraba rezagos en la digitalización laboral, con una baja adopción de TIC en países como Chile, Ecuador y México. En respuesta, Chile lanzó la iniciativa "Talento Digital para Chile", cuyo objetivo es dotar a 16,000 ciudadanos de habilidades digitales y ayudar a 10,500 a acceder a empleos o estudios (Kerrigan, 2020).

Un estudio del Instituto de Estudios Peruanos (2021) reveló que las personas de mayor nivel socioeconómico utilizan Internet con mayor frecuencia para el trabajo a distancia, mientras que aquellos de menor nivel enfrentan restricciones de acceso. Esta brecha se atribuye a la falta de conexión y competencias digitales. Por lo tanto, los trabajadores deben adquirir habilidades en TIC para mejorar la comunicación y colaboración en el entorno laboral (Garrote et al., 2018). En Perú, el Ministerio del Trabajo (2021) informó que el uso de Internet para adquirir conocimientos variaba entre el 70.8% y el 40.9% de los encuestados. Se observó que los trabajadores jóvenes y con educación superior empleaban más competencias digitales, mientras que el 28.1% de los adultos citó la falta de habilidades informáticas como una barrera para conseguir o avanzar en el empleo, lo que ha dificultado su acceso a oportunidades laborales. El estudio identifica deficiencias en las competencias digitales de los docentes, especialmente en gestión de información y creación de contenidos, lo que repercute negativamente en su rendimiento laboral y en la innovación en la enseñanza. Por ello, se requieren programas de formación especializados. Muchos docentes enfrentan resistencia al cambio y dificultades para adaptarse a nuevas tecnologías, lo que afecta su eficacia en la enseñanza. Investigar esta resistencia es crucial para facilitar la integración de herramientas digitales en la educación.

Además, puede haber una desconexión entre las competencias digitales de los docentes y la efectividad de sus métodos de evaluación. Analizar esta brecha permitirá alinear las habilidades digitales con prácticas evaluativas, optimizando así el impacto en el desempeño estudiantil. Las deficiencias en competencias digitales pueden llevar a métodos de enseñanza menos atractivos, reduciendo la calidad del aprendizaje y limitando la capacidad de los docentes para implementar estrategias innovadoras. Esto afecta la creación y gestión de contenido digital, generando disparidades en el rendimiento y la retroalimentación de los estudiantes. La resistencia al cambio y las dificultades en la adaptación tecnológica pueden disminuir la efectividad de la enseñanza y limitar la integración de herramientas que mejoren el aprendizaje, lo que ralentiza la adopción de nuevas metodologías y genera descontento. Esto, a su vez, afecta la motivación y satisfacción laboral de los docentes, incrementando la rotación y reduciendo el compromiso institucional. Asimismo, la falta de alineación entre habilidades digitales y métodos de evaluación puede resultar en evaluaciones imprecisas, perjudicando la calidad de la retroalimentación y el desarrollo académico

de los estudiantes. Esta desconexión limita la innovación en prácticas evaluativas, impidiendo la adopción de enfoques modernos y eficaces, lo que genera inconsistencias en la retroalimentación y dificulta el progreso de los estudiantes, afectando su motivación y desempeño académico.

El problema general es el siguiente: ¿Cómo influye las competencias digitales en el desempeño laboral en una universidad pública? Los antecedentes internacionales revelan hallazgos significativos. Espinoza (2024) destaca que el uso de tecnologías ha transformado la concepción del aprendizaje, fortaleciendo las competencias digitales en herramientas como hojas de cálculo y presentaciones. Por otro lado, Moreira (2024) identifica una carencia en la creación y manejo de bases de datos, lo que representa una oportunidad para enriquecer la formación docente. Aunque los educadores demuestran competencias en comunicación y colaboración, enfrentan dificultades al interactuar con expertos, a pesar de ser efectivos en la formación de equipos multidisciplinarios. Rodríguez et al. (2024) enfatizan la urgente necesidad de implementar programas de formación docente centrados en el manejo de tecnologías digitales para mejorar el aprendizaje. Los antecedentes nacionales destacan varios aspectos relevantes. Castro y Alanya (2024) subrayan la importancia de la capacitación continua en herramientas digitales, a pesar de la resistencia al cambio y la falta de competencia digital. Además, enfatizan el potencial de las TIC para fomentar un aprendizaje dinámico y la necesidad de ajustar el currículo. Por su parte, Córdova et al. (2024) concluyen que, aunque los docentes de posgrado cuentan con un buen nivel de competencia digital, es fundamental que sigan actualizándose. Así, es crucial que las universidades prioricen la formación continua y la integración de recursos tecnológicos. Obregón (2024) refuerza esta idea al señalar que la capacitación tiene un impacto directo en el desempeño docente, mejorando, por ende, la calidad educativa. La justificación metodológica del estudio sobre competencias digitales en docentes se fundamenta en un enfoque cuantitativo, correlacional-causal, que permite evaluar de manera objetiva cómo estas competencias influyen en el desempeño docente. Se utilizarán instrumentos validados con 12 preguntas cada uno, aplicando el alfa de Cronbach para asegurar su fiabilidad.

Desde la perspectiva práctica, el sector educativo está experimentando transformaciones significativas debido al avance de las tecnologías digitales, especialmente en universidades privadas. Las competencias digitales son fundamentales para el desempeño docente, ya que mejoran la calidad de la enseñanza y la gestión académica. Los docentes que dominan estas habilidades son capaces de crear experiencias de aprendizaje interactivas y eficientes, lo que incrementa tanto la satisfacción profesional como los resultados académicos. Por lo tanto, investigar estas competencias es esencial para diseñar programas de formación que posicionen a las universidades como líderes en educación superior.

En cuanto a la justificación teórica, se apoya en varias teorías clave. El marco DigComp especifica las habilidades digitales esenciales, mientras que la teoría del aprendizaje basado en competencias destaca su influencia en el rendimiento profesional. Asimismo, la autoeficacia de Bandura enfatiza cómo la percepción de competencia impacta la motivación, y la capacitación continua es crucial para la efectividad docente. Integrar estas teorías proporciona un entendimiento integral sobre cómo las competencias digitales afectan la efectividad y motivación docente en el contexto universitario. El objetivo general: Determinar la influencia de las competencias digitales en el desempeño laboral en una universidad pública.

La variable "competencias digitales" se fundamenta en varias teorías generales. En primer lugar, la Teoría del Marco Europeo de Competencia Digital (DigComp) ofrece una estructura para definir y evaluar competencias digitales en cinco áreas: información, comunicación, creación de contenido, seguridad y resolución de problemas. Esta teoría facilita la medición de habilidades digitales, la identificación de áreas de mejora y el desarrollo de programas de formación alineados con estándares europeos (DigComp, 2022).

Por otro lado, la Teoría del aprendizaje basado en competencias, propuesta por Spady (1988), enfatiza que la educación debe enfocarse en el desarrollo de habilidades prácticas aplicables en contextos reales. Esta teoría es especialmente relevante para la formación docente, garantizando que los educadores no solo adquieran conocimientos teóricos, sino que también aprendan a aplicar efectivamente las tecnologías digitales en su práctica diaria. Finalmente, la Teoría de la Autoeficacia de Albert Bandura (2001) sostiene que la confianza en la propia capacidad para realizar tareas influye en el desempeño. En el ámbito de las competencias digitales, la autoeficacia es crucial; los docentes que confían en su habilidad para utilizar herramientas digitales son más propensos a integrarlas de manera efectiva en su enseñanza.

La variable independiente "competencias digitales" se refiere al conjunto de habilidades, conocimientos y actitudes que permiten el uso eficaz, ético y seguro de tecnologías digitales. Incluyen la capacidad de acceder, evaluar, gestionar, crear y comunicar información mediante herramientas digitales. Estas competencias son esenciales en la vida cotidiana, la educación y el ámbito profesional (Gaona et al., 2024). Las competencias digitales son capacidades y actitudes para usar tecnologías adecuadamente y realizar tareas que faciliten la adquisición de conocimiento (Arruti et al., 2020). Finalmente, las competencias digitales son habilidades y conocimientos necesarios para utilizar tecnologías de forma efectiva, ética y segura en diversos contextos. Las dimensiones de las competencias digitales incluyen: (a) Comunicación digital, que abarca la habilidad para utilizar herramientas digitales para intercambiar información, colaborar y mantener interacciones eficaces y éticas; (b) Gestión de la información, que implica buscar, organizar y evaluar información en entornos digitales, asegurando su calidad y credibilidad;

y (c) Creación de contenido digital, que se refiere a generar textos, imágenes y videos atractivos y útiles, utilizando herramientas adecuadas y elementos multimedia para una comunicación efectiva. Estas competencias son fundamentales para desenvolverse en el entorno digital actual.

La variable "desempeño laboral" se fundamenta en varias teorías. En primer lugar, la Teoría de la eficiencia docente (Hattie et al., 2016) se centra en cómo los docentes aplican habilidades para optimizar el aprendizaje de los estudiantes, destacando así la importancia de las competencias digitales. Por otro lado, la Teoría del desarrollo profesional continuo (Fullan, 2010) subraya que la formación constante es esencial para que los docentes actualicen sus competencias digitales y, de esta manera, se adapten a nuevas demandas educativas. Finalmente, la Teoría de la motivación y el rendimiento (Herzberg et al., 1959) examina cómo la motivación, tanto intrínseca como extrínseca, influye en la efectividad docente al adoptar nuevas tecnologías.

La variable dependiente "desempeño laboral" abarca los comportamientos laborales orientados a alcanzar objetivos institucionales, según Espinoza et al. (2021). Este desempeño depende del conocimiento que se proporciona a los empleados y del cumplimiento de normas establecidas (Supriadinata y Adriati, 2022). Las dimensiones incluyen: (a) Eficiencia en la Enseñanza, que implica el uso óptimo de recursos para maximizar el aprendizaje (Arévalo et al., 2022); (b) Innovación en la Enseñanza, que se refiere a la incorporación de nuevos métodos y tecnologías para mejorar el aprendizaje (Ríos y Ruiz, 2020); y (c) Evaluación del Desempeño Estudiantil, que mide el progreso y logros de los estudiantes (Castellanos et al., 2017).

2. Metodología

El tipo de investigación es aplicada, según Hernández et al. (2017), ya que busca solucionar problemas específicos en un contexto determinado y pone a prueba teorías. Es explicativa, según Sánchez et al. (2024), al intentar esclarecer por qué ocurre un problema. También es no experimental, según Valderrama (2019), pues las variables no se manipulan y se observan en su contexto natural. Finalmente, es de corte transversal, según Arbaiza (2014), ya que se obtienen datos en un único momento al aplicar el cuestionario. La población consiste en 45 docentes de una universidad pública en Lima, cuyas características se estudian (Ventura, 2017). La muestra, representativa de esta población, incluye igualmente a los 45 docentes mencionados (Condori, 2020).

Un cuestionario es un instrumento de recolección de datos que utiliza preguntas estructuradas, cerradas o abiertas, para obtener información específica (Sánchez, 2024). Para procesar los datos, se utilizó SPSS versión 25, empleando tablas de frecuencia y gráficos de barras en la etapa descriptiva (Valderrama, 2019). La investigación utiliza estadística no paramétrica, según (Caycho et al., 2019), para contrastar hipótesis sobre poblaciones basadas en información muestral. Se aplica regresión logística ordinal para evaluar la dependencia de variables cualitativas con categorías jerárquicas (Sánchez et al., 2023). Además, el Nagelkerke R^2 evalúa el ajuste del modelo y la capacidad explicativa, permitiendo decisiones informadas y cuantificando el impacto entre variables de manera porcentual (Sánchez et al., 2023).

3. Resultados

La tabla 1 muestra que tanto las Competencias digitales como el "Desempeño laboral" tienen altos índices de confiabilidad, con Alfas de Cronbach de 0.876 y 0.892, respectivamente, lo que indica que los ítems que componen cada variable están bien correlacionados y miden consistentemente sus respectivos conceptos. Ambos instrumentos, compuestos por 12 elementos cada uno, son adecuados para evaluar estas variables, sugiriendo una sólida validez en sus mediciones.

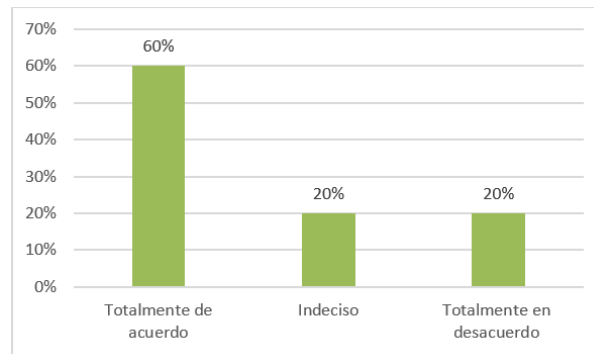
Tabla 1: Confiabilidad del instrumento.

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Competencias digitales	,876	12
Desempeño laboral	,892	12

La tabla 2 y figura 1 muestra la frecuencia de respuestas sobre competencias digitales de 45 participantes. El 60% (27 personas) está "totalmente de acuerdo" con el uso efectivo de herramientas digitales en la enseñanza, mientras que el 20% (9 personas) se muestra indeciso y otro 20% está "en desacuerdo". Esto indica que la mayoría se siente competente en el uso de herramientas digitales para la comunicación y colaboración. Sin embargo, la presencia de indecisos y quienes están en desacuerdo sugiere que algunos docentes podrían necesitar más apoyo o formación en estas áreas.

Tabla 2: Frecuencia de la variable competencias digitales.

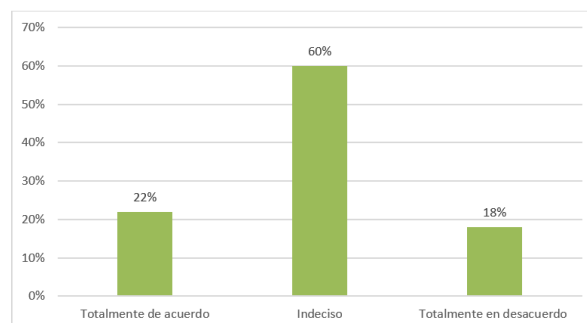
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente de acuerdo	27	60
	Indeciso	9	20
	En desacuerdo	9	20
	Total	45	100

**Figura 1:** Histograma de la variable competencias digitales.

La tabla 3 y figura 2 sobre "desempeño laboral" revela que, de 45 encuestados, solo el 22% (10 personas) está "de acuerdo" con su desempeño en el aula, mientras que el 60% (27 personas) se muestra indeciso y el 18% (8 personas) "totalmente en desacuerdo". Esto sugiere una gran incertidumbre respecto a su efectividad laboral, a pesar de que las afirmaciones abordan aspectos clave como la claridad en la presentación de contenidos y la integración de nuevas tecnologías. La alta proporción de indecisos indica que muchos docentes podrían necesitar más apoyo, destacando la necesidad de desarrollo profesional en la enseñanza y evaluación.

Tabla 3: Frecuencia de la variable desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	De acuerdo	10	22
	Indeciso	27	60
	Totalmente en desacuerdo	8	18
	Total	45	100

**Figura 2:** Histograma de la variable desempeño laboral.

Contrastación de hipótesis

Contrastación de la hipótesis general

Ha. Existe influencia entre las competencias digitales en el desempeño laboral en una universidad pública.

Ho. Existe influencia entre las competencias digitales en el desempeño laboral en una universidad pública.

Tabla 4: Contrastación de la hipótesis general.

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	19,852			
Final	1,674	17,712	2	,000

El valor de Chi-cuadrado de 17.712 y un nivel de significancia de 0.000 indican una influencia significativa de las competencias digitales en el desempeño laboral de los docentes, permitiendo rechazar la hipótesis nula (Ho). Esto respalda la hipótesis alternativa (Ha), sugiriendo que mejorar estas competencias impacta positivamente en el desempeño.

Tabla 5: Pseudo R cuadrado.

Cox y Snell	,806
Nagelkerke	,819
McFadden	,791

El valor de Nagelkerke es 0.819, lo que indica que el modelo explica aproximadamente el 81.9 % de la variabilidad en el desempeño laboral. Este alto valor sugiere un buen ajuste del modelo, evidenciando que las competencias digitales tienen una influencia significativa en el desempeño laboral de los docentes evaluados.

A continuación, en la tabla 6, se mostrará el coeficiente de Nagelkerke en términos porcentuales para identificar qué dimensión tiene mayor influencia:

Tabla 6: Pseudo R cuadrado por dimensiones de la variable “competencias digitales”.

Dimensiones	Coefficiente de Nagelkerke	Influencia de carácter porcentual
Competencia en comunicación digital	0.902	90 %
Gestión de la información	0.891	89 %
Creación de contenido digital	0.820	82 %

Los coeficientes de Nagelkerke reflejan la influencia de diferentes dimensiones de competencias digitales en el desempeño laboral: la competencia en comunicación digital, con un valor de 0.902, explica el 90 % de la variabilidad, indicando su alta relevancia para la interacción efectiva con los estudiantes; la gestión de la información, con un coeficiente de 0.891, explica el 89 %, destacando la importancia de organizar y utilizar adecuadamente los recursos digitales; y la creación de contenido digital, con un valor de 0.820, explica el 82 %, sugiriendo que, aunque es significativa, su impacto es menor en comparación con las otras dimensiones, lo que señala la necesidad de abordar múltiples áreas para optimizar el desempeño docente.

Tabla 7: Pseudo R cuadrado por dimensiones de la variable “desempeño laboral”.

Dimensiones	Coefficiente de Nagelkerke	Influencia de carácter porcentual
Eficiencia en la Enseñanza	0.621	62 %
Innovación en la Enseñanza	0.567	57 %
Evaluación del Desempeño Estudiantil	0.607	61 %

Los coeficientes de Nagelkerke para las dimensiones del “desempeño laboral” indican su influencia en la variabilidad del desempeño docente: la eficiencia en la enseñanza, con un valor de 0.621, explica el 62 % de esta variabilidad, destacando su importancia en la efectividad educativa; la innovación en la enseñanza, con un coeficiente de 0.567, muestra que explica el 57 %, sugiriendo que, aunque su impacto es relevante, es menor que el de la eficiencia; por último, la evaluación del desempeño estudiantil, con un coeficiente de 0.607, indica que explica el 61 %, subrayando la necesidad de métodos de evaluación claros y justos que contribuyan a mejorar el rendimiento tanto de los estudiantes como de los docentes.

4. Discusión

Los hallazgos sobre competencias digitales y desempeño laboral se alinean con diversas teorías. La Teoría Dig-Comp destaca la importancia de la comunicación digital; la Teoría de la Autoeficacia sugiere que la confianza en habilidades digitales mejora el rendimiento. Además, la Teoría de Desarrollo Profesional enfatiza la capacitación continua, y la Teoría de la Motivación vincula la motivación con resultados académicos positivos.

Los resultados sobre las competencias digitales muestran que el 60 % de los encuestados se siente competente en el uso de herramientas digitales, lo que sugiere una confianza significativa en su capacidad para la comunicación y colaboración educativa. Sin embargo, la presencia del 20 % que se muestra indeciso y el 20 % en desacuerdo indica que hay un grupo que podría necesitar más formación y apoyo en este ámbito.

En contraste, solo el 22 % de los participantes está de acuerdo con las afirmaciones sobre su desempeño laboral, lo que refleja una gran incertidumbre en su autoevaluación. Este hallazgo resalta la necesidad de una mayor claridad en la percepción del desempeño docente y sugiere que muchos docentes pueden no sentirse seguros en su práctica, especialmente en aspectos clave como la planificación y la integración de tecnologías.

El análisis estadístico indica que existe una influencia significativa de las competencias digitales en el desempeño laboral, con un valor de Chi-cuadrado de 17.712 y un nivel de significancia de 0.000, lo que refuerza la hipótesis de que mejorar estas competencias podría tener un impacto positivo en el rendimiento docente. Además, el alto valor de Nagelkerke (0.819) sugiere que el modelo explica el 81.9 % de la variabilidad en el desempeño laboral, evidenciando el fuerte vínculo entre competencias digitales y desempeño.

Investigaciones recientes, como las de Espinoza (2024) y Moreira (2024), complementan estos hallazgos al señalar que, aunque los docentes son competentes en áreas como la comunicación, enfrentan desafíos en la creación y manejo de bases de datos. Esto indica una oportunidad para enriquecer su formación. Rodríguez et al. (2024) y Castro y Alanya (2024) enfatizan la urgencia de programas de capacitación que fortalezcan el manejo de tecnologías digitales y resalten la importancia de la capacitación continua, a pesar de la resistencia al cambio.

Finalmente, Córdova et al. (2024) subrayan que, aunque los docentes tienen un buen nivel de competencia digital, es vital que continúen actualizándose para mantener la relevancia en un entorno educativo en constante cambio. La formación continua debe ser una prioridad para las universidades, como lo indica Obregón (2024), quien destaca que la capacitación influye directamente en el desempeño docente y, por ende, en la calidad educativa. Estos resultados subrayan la necesidad de un enfoque integral en la formación docente que no solo aborde las competencias digitales, sino que también fomente la confianza y la autoeficacia en su aplicación en el aula.

5. Conclusiones

El estudio ha evidenciado que, las competencias digitales tienen una influencia significativa en el desempeño laboral de los docentes en una universidad pública, como lo demuestran tanto los altos niveles de autoevaluación en el uso de herramientas digitales como la correlación estadística entre estas competencias y la efectividad en la práctica educativa. Los resultados sugieren que fortalecer la formación en competencias digitales no solo incrementará la confianza de los docentes, sino que también mejorará su desempeño en el aula, lo que es esencial para adaptar la enseñanza a un entorno educativo en constante evolución.

6. Referencias bibliográficas

Alaniz, M., Varas, J., & Vilanova, G. (2023). Las competencias digitales de los docentes de nivel primario en la Cuenca Carbonífera de Santa Cruz. Aportes para una propuesta de formación docente continua. *Informes Científicos Técnicos - UNPA*, 15(3), 70-96.

Arbaiza, L. (2014). Como elaborar una tesis de grado. Esan ediciones. Arévalo, A., Giménez, V., & Prior, D. (2022). Efficiency analysis in education: An application of the StoNED method. *Desarro. Soc.*, 92, 45-91.

Arruti, A., Paños, J., & Korres, O. (2020). Análisis de contenido de la competencia digital en distintos marcos legislativos. *Aloma: Revista de Psicología, Ciències de L'educació i de L'esport Blanquerna*, 38(2), 149-156.

Bajo, L. (2021). Digitalización, competencias digitales y nuevas formas de empleo: propuestas. Universidad Alicante,

Bandura, A. (2001). Guía para la construcción de escalas de autoeficacia.

Cabero-Almenara, J., & Palacios-Rodríguez, A. (2020). Marco Europeo de Competencia Digital Docente Dig-CompEdu. *Revista de Educación Mediática y TIC*, 9(1), 213-234.

- Castellanos, V., Latorre, D., Mateus, S., & Navarro, C. (2017). Explanatory Model of Academic Performance from Self-Efficacy and Behavior Problems. *Rev. colomb. psicol.*, 26(1), 149-181.
- Castro, L., & Alanya, E. (2024). Digital tools in teacher performance: systematic review. *Horizontes Rev. Inv. Cs. Edu.*, 8(32), 288-299.
- Caycho, C., Castillo, C., & Merino, V. (2019). Manual de estadística no paramétricas aplicada a los negocios. Universidad de Lima.
- Cela, K., Castillo, S., Hinojosa, S., & Delgado, R. (2022). Diagnóstico y mejoramiento de las competencias digitales. El caso de los profesores de instituciones educativas del sector público de los cantones Rumiñahui y Mejía. *Revista Vínculos ESPE*, 7(3), 29-42.
- Cobos, J., Jaramillo, L., & Vinueza, S. (2020). Las competencias digitales en docentes y futuros profesionales de la Universidad Central del Ecuador. *Cátedra*, 2(1), 76-97.
- Condori, P. (2020). Universo, población y muestra.
- Córdova, U., Garro, L., Majo, H., & Alza, S. (2024). Digital competence in university teachers. *Horizontes Rev. Inv. Cs. Edu.*, 8(33), 736-744.
- De la Cruz, L. (2022). Competencia Digital y Liderazgo en los Supervisores Educativos: retos y perspectivas desde el rol de los técnicos docentes distritales: República Dominicana. *Avances En Supervisión Educativa*, (38).
- Díaz, D., & Loyola, E. (2021). Competencias digitales en el contexto COVID 19: una mirada desde la educación. *Revista Innova Educación*, 3(1), 120-150.
- Digcomp. (2022). Marco de Competencias Digitales para la Ciudadanía Con nuevos ejemplos de conocimientos, habilidades y actitudes. Somos digital Digcomp 2.2.
- Espinoza, R. (2024). Teacher training in digital skills: an experience based on action research. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), 1964-1982.
- Fernández, E., Leiva, J., & López, E. (2018). Competencias digitales en docentes de Educación Superior. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(1), 213-231.
- Fullan, M. (2010). *All Systems Go: The Change Imperative for Whole System Reform*. Thousand Oaks.
- Gaona, M., Bazán, M., Luna, M., & Peralta, L. (2024). Digital competencies in higher education: A systematic review. *RCUISRAEL*, 11(2), 13-30.
- Garrote, D., Arenas, J., & Jiménez, S. (2018). Las TIC como herramientas para el desarrollo de la competencia intercultural. *EDMETIC*, 7(2), 166-183.
- Grados-Valladolid, I. (2022). Competencias digitales para el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3251-3268.
- Hattie, J., Frey, N., & Fisher, D. (2016). Implementing the practices that work best to accelerate students learning. *Pág. Educ.*, 9(2), 1-4.
- Hernandez, R., Mendez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. Mc Graw Hill education.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers.
- Jalil, M. (2018). Industria 4.0, competencia digital y el nuevo Sistema de Formación Profesional para el empleo. *Revista Internacional y Comparada de relaciones laborales y derecho del empleo*, 1, 164-194.
- Kerrigan, G. (2020). Cambio tecnológico: desarrollo y demanda de habilidades digitales y ajustes en la oferta de educación y formación en Chile. CEPAL.
- Merino, A. (2023). Revisión sistemática de la competencia digital y desempeño docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 11886-11913.
- Moreira, J., Lamus, T., Olmedo, A., & Macías, J. (2024). Valorando el futuro de la educación: Competencias Digitales y Tecnologías de Información y Comunicación en universidades. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(105), 271-288.
- Obregón, L. (2024). Teachers' training and performance at a private university in Lima. *Horizontes Rev. Inv. Cs. Edu.*, 8(33), 859-871.
- Portuguez, J., Alanya, E., León, L., & Castro, L. (2022). Competencia digital y desempeño docente en el Perú. *Revista Propuesta Educativa*, 4(7), 44-53.

- Pozos, K., & Tejada, J. (2018). Competencias Digitales en Docentes de Educación Superior: Niveles de Dominio y Necesidades Formativas. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 1, 59-87.
- Reyero, M. (2019). La educación constructiva en la era digital. *Revista Tecnología, Ciencia y Educación*, (12), 111-127.
- Ríos, P., & Ruiz, C. (2020). Educational Innovations in Latin America: guidelines for the formulations of public policies. *Innovaciones Educativas*, 22(32), 199-212.
- Rodríguez, L., De-La-Hoz, E., & Berrío, J. (2024). Áreas de competencia digital en profesores universitarios. Encuentros. *Revista De Ciencias Humanas, Teoría Social Y Pensamiento Crítico*, 21, 83-92.
- Salazar, J. (2021). Transformación digital: reactivación económica y empleo en América Latina y el Caribe Post COVID-19. XI Foro de Competitividad de las Américas. UNED.
- Sánchez, M., Tejada, G., Bazan, J., Pajuelo, C., Solis, J., & Torres, J. (2024). Educación financiera en el aumento de los prestamos Gota a Gota – 2024. *Revista de Climatología Edición Especial Ciencias Sociales*, 23, 4334-4339.
- Sánchez, M., Velasco, M., Espinoza, R., Gonzales, A., Romero, R., & Mory, W. (2023). Metodología y estadística en la investigación científica. Puerto Madero Editorial Académica.
- Spady, W. (1988). Organizing for results: the basis of authentic restructuring and reform. *Educ Leadersh*, 46, 4-8.
- Valderrama, S. (2019). Pasos para elaborar proyectos de investigación científica (10 ed.). Editorial San Marcos.
- Ventura, D., Gonzales, V., & Barreto, M. (2023). Competencias digitales en docentes: Un estudio situacional. *Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(28), 881-896.
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(3), 648-649.