



Competencias digitales y el desempeño laboral de una universidad privada

William Moisés Cruzado Pérez^{1*}

¹ Universidad Nacional Federico Villareal. Perú.

*Autor para correspondencia: William Moisés Cruzado Pérez, consultorwcp2@gmail.com

(Recibido: 05-11-2024. Publicado: 12-11-2024.)

DOI: 10.59427/rcli/2024/v24cs.2227-2240

Resumen

Establecer la relación entre las competencias digitales en el desempeño laboral de una universidad privada. El enfoque es cuantitativo, de tipo aplicado, nivel correlacional y de diseño no experimental, la población y muestra lo conformaron 55 docentes de una universidad privada en Lima (muestreo censal). la variable competencias digitales, el 35 % de los participantes estuvo "totalmente en desacuerdo con las afirmaciones, el 22 % "en desacuerdo", el 6 % indeciso el 38 % "totalmente de acuerdo", lo que indica una percepción dividida respecto a la competencia digital en el ámbito educativo. Sobre el desempeño laboral, El 27.3 % estuvo "totalmente en desacuerdo", el 21.8 % "en desacuerdo", el 9.1 % indeciso", el 9.1 % "de acuerdo el 32.7 % "totalmente de acuerdo", reflejando percepciones diversas sobre la claridad, planificación y efectividad en la enseñanza. Asimismo, el coeficiente de correlación de Spearman es de 0.798, indicando una fuerte correlación positiva entre ambas variables. Este valor es significativo al nivel de 0.01, lo que permite rechazar la hipótesis nula (H₀) y aceptar la hipótesis alternativa (H_a), confirmando que existe una relación positiva entre las competencias digitales y el desempeño laboral en el contexto estudiado. La investigación concluye que hay una correlación positiva significativa entre las competencias digitales y el desempeño laboral en una universidad privada, lo que sugiere que mejorar las habilidades digitales de los docentes potencia su efectividad y fomenta un entorno educativo innovador.

Palabras claves: Competencias digitales, desempeño laboral, evaluación del desempeño.

Abstract

To establish the relationship between digital competencies on job performance in a private university. Method: The approach is quantitative, applied type, correlational level and non-experimental design, the population and sample conformed it 55 teachers from a private university in Lima (census sampling). Results: the digital competencies variable, 35 % of the participants were "totally disagree" with the statements, 22 % "disagree", 6 % undecided. and 38 % "totally agree", what it indicates a divided perception regarding digital competence in the educational field. On job performance, the 27.3 % were "totally disagree", 21.8 % "disagree", 9.1 % undecided", 9.1 % "agree. and 32.7 % "totally agree", reflecting diverse perceptions on clarity, planning and effectiveness in teaching. Likewise, the Spearman correlation coefficient is 0.798, indicating a strong positive correlation between both variables. This value is significant at the 0.01 level, which allows to reject the null hypothesis (H₀) and accept the alternative hypothesis (H_a), confirming that there is a positive relationship between digital competencies and job performance in the studied context. Conclusions: The research concludes that there is a significant positive correlation between digital competencies and job performance in a private university, which suggests that improving teachers' digital skills potentiates their effectiveness and fosters an innovative educational environment.

Keywords: Digital competencies, job performance, performance appraisal.

1. Introducción

La creciente digitalización impacta todas las áreas de la vida, y, debido a su dinamismo, el sector educativo es uno de los primeros en adoptar innovaciones (Tsarapkina et al., 2021). En este contexto, Ahmad y Abdul (2022) destacan que desarrollar competencias digitales es esencial para alcanzar un nivel de alfabetización adecuado en la sociedad actual. Además, Ferrari (2012) define la competencia digital como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permiten utilizar las TIC en la resolución de problemas y la colaboración, así como en la evaluación de información y el respeto por los derechos (Spante et al., 2018). Los avances tecnológicos han revolucionado la educación, centrándose en la adquisición de competencias clave para el desarrollo profesional (Córdova et al., 2024). Además, el crecimiento de Internet ha incrementado la demanda de habilidades digitales en la Industria 4.0, transformando tanto el trabajo como las instituciones educativas. En respuesta a esta transformación, las universidades han adoptado la educación a distancia, lo que ha permitido mejorar la experiencia educativa mediante el uso de tecnologías de la información (Jalil, 2018; Fernández et al., 2018). Sin embargo, esta situación también presenta retos para los docentes con formación tradicional, quienes ahora buscan autoformarse para adaptarse a estas nuevas exigencias (Pozos y Tejada, 2018).

La competencia digital es esencial para el uso efectivo de la tecnología, aunque aún falta un consenso sobre las competencias necesarias para los estudiantes (Ahmad & Abdul, 2022). Estas competencias son cruciales para el rendimiento educativo, por lo que las instituciones deben evaluar la calidad de sus recursos tecnológicos (Portuguez et al., 2022). Implican habilidades que los individuos deben desarrollar a lo largo de su vida para avanzar académicamente (Gisbert et al., 2016). La integración tecnológica en la educación mejora el proceso de enseñanza, siendo vital para el desempeño laboral en universidades privadas (Kaleli, 2020; 2021; Beard et al., 2011). En el actual mercado laboral, los estudiantes deben aplicar sus conocimientos en entornos tecnológicos, lo que exige a los docentes adaptar sus estrategias didácticas para un aprendizaje efectivo (Grados-Valladolid, 2022). Las tecnologías digitales han mejorado la integración entre sistemas de información y educación, obligando a los universitarios a actualizar sus habilidades (Koyuncuoglu, 2021). Este avance se ha vuelto crucial en universidades, hospitales y bancos. Dado que las TIC han creado una aldea global, es esencial que los docentes estén capacitados en estas tecnologías para enfrentar un mercado laboral competitivo (Díaz y Loyola, 2021; Rejero, 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 no solo manejar mejor las herramientas TIC, sino también 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 subraya la importancia de las competencias digitales para la economía; sin embargo, un informe identifica una significativa brecha digital como un desafío (Bajo, 2022). Por otro lado, en América Latina y el Caribe, se ha evidenciado que desarrollar estas competencias es esencial para mejorar la empleabilidad, a pesar de enfrentar problemas similares en el ámbito laboral (Salazar, 2021). Además, la OCDE (2020) indica que la región presenta rezagos en la digitalización laboral, destacando la baja adopción de TIC en países como Chile, Ecuador y México. En respuesta a esta situación, Chile ha lanzado 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 continuar sus estudios (Kerrigan, 2020).

Las instituciones de educación superior (IES) brasileñas enfrentan el desafío de desarrollar soluciones educativas innovadoras para satisfacer las nuevas exigencias de competencias. En este contexto, las tecnologías digitales transforman cómo los servicios educativos públicos aportan valor a la formación de estudiantes universitarios (Hashim et al., 2022). El valor comercial de la digitalización implica no solo la integración de nuevas tecnologías, sino también su uso para transformar procesos comerciales y crear valor (Castioni et al., 2021). Las instituciones de educación superior consideran implementar big data e inteligencia artificial en la Industria 5.0 (Baig et al., 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 afecta su rendimiento y la innovación en la enseñanza. Se requieren programas de formación especializados y es crucial investigar la resistencia al cambio.

Puede haber una desconexión entre las competencias digitales de los docentes y la efectividad de sus métodos de evaluación. Analizar esta brecha ayudará a alinear habilidades digitales con prácticas evaluativas, mejorando así el impacto en el desempeño estudiantil y la calidad del aprendizaje. 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. Los empleados no serán reemplazados, pero la tecnología está disponible para sumarse a su trabajo con el fin de establecer nuevas formas de integrar estas tecnologías en sus procesos (Del Do et al., 2023). Sus funciones se realizarán de manera más efectiva, sin perder horas buscando información u ocupándose de pilas de papeles. Frente a este escenario, la tecnología proporciona demandas más asertivas, mayor flexibilidad y acceso a la información; esto cambia el comportamiento laboral de los empleados porque les permite ser resilientes, adaptativos y dirigidos a la alineación colectiva. Además, una de las razones por las que la tecnología ha avanzado en las últimas décadas es que la transformación digital ha ampliado la capacidad humana para reflexionar sobre problemas y desafíos rutinarios y encontrar soluciones creativas e innovadoras. Por lo tanto, es interesante probar hasta qué punto la infraestructura digital puede estimular un comportamiento laboral innovador. El problema general es el siguiente: ¿Qué relación existe entre las competencias digitales en el desempeño laboral de una universidad privada?.

Los antecedentes internacionales revelan hallazgos significativos sobre la importancia de las competencias digitales. Espinoza (2024) destaca que el uso de tecnologías ha transformado la concepción del aprendizaje, fortaleciendo habilidades en herramientas como hojas de cálculo y presentaciones. Sin embargo, Moreira (2024) identifica una carencia en la creación y manejo de bases de datos, lo que representa una oportunidad para enriquecer la formación docente. A pesar de que los educadores demuestran competencias en comunicación y colaboración, enfrentan dificultades al interactuar con expertos, aunque son efectivos en formar equipos multidisciplinarios. Rodríguez et al. (2024) enfatizan la urgente necesidad de implementar programas de formación docente centrados en tecnologías digitales. Pinon et al. (2023) concluyen que la competencia digital impacta el comportamiento innovador de empleados y estudiantes en universidades. Una infraestructura digital sólida fomenta la creatividad y permite el uso de herramientas avanzadas, facilitando la colaboración global. Ahmad y Abdul (2022) subrayan que estas competencias son fundamentales para el desempeño laboral en universidades privadas, indicando que mejorar ambos aspectos es crucial. Asimismo, Kusdanu (2021) señala que la mejora en competencias digitales incrementa la satisfacción laboral y potencia el rendimiento académico. Por último, Tsarapkina et al. (2021) afirman que estas competencias son esenciales en la educación superior, preparando a los estudiantes para el mercado laboral. Los antecedentes nacionales destacan varios aspectos importantes. Castro y Alanya (2024) enfatizan la necesidad de formación continua en herramientas digitales, a pesar de la resistencia al cambio y la falta de habilidades digitales. También señalan el potencial de las TIC para promover un aprendizaje más dinámico y la necesidad de revisar el currículo. Por otro lado, Córdova et al. (2024) indican que, aunque los docentes de posgrado poseen un buen nivel de competencia digital, es esencial que continúen actualizándose. Así, es fundamental que las universidades prioricen la capacitación continua y la integración de recursos tecnológicos. Obregón (2024) respalda esta idea al destacar que la formación tiene un efecto directo en el desempeño docente, lo que a su vez mejora la calidad educativa.

La justificación metodológica del estudio sobre competencias digitales en docentes se basa en un enfoque cuantitativo y explicativo, que permite evaluar de manera objetiva la influencia de estas competencias en el desempeño docente. Se emplearán instrumentos validados con 12 preguntas cada uno, utilizando el coeficiente alfa de Cronbach para garantizar su fiabilidad. Desde la perspectiva práctica, el sector educativo, especialmente en universidades privadas, está experimentando transformaciones significativas debido a las tecnologías digitales. Las competencias digitales son clave para el desempeño docente, mejorando la calidad de la enseñanza y la gestión académica, lo que aumenta la satisfacción profesional y los resultados académicos. La justificación teórica se basa en varias teorías clave: DigComp detalla habilidades digitales esenciales, la teoría del aprendizaje basado en competencias resalta su impacto en el rendimiento profesional, y la autoeficacia de Bandura muestra cómo la percepción de competencia influye en la motivación docente. La variable "competencias digitales" se fundamenta en diversas teorías, destacando la Teoría del Marco Europeo de Competencia Digital (DigComp), que define y evalúa competencias en cinco áreas: información, comunicación, creación de contenido, seguridad y resolución de problemas. Esta teoría permite medir habilidades y desarrollar programas de formación alineados con estándares europeos (DigComp, 2022). La Teoría del aprendizaje basado en competencias de Spady (1988) subraya que la educación debe centrarse en desarrollar habilidades prácticas aplicables en contextos reales, lo que es esencial para la formación docente.

Por otro lado, la Teoría de la Autoeficacia de Bandura (2001) sostiene que la confianza en las propias capacidades influye en el desempeño, especialmente en el uso de herramientas digitales. La variable independiente “competencias digitales” ha surgido con el avance tecnológico, reconociendo la necesidad de nuevas habilidades en la sociedad. La constante evolución de las tecnologías redefine la competencia digital, que implica el uso seguro y crítico de herramientas digitales para gestionar información y resolver problemas (Walters et al., 2019). Los nuevos contextos educativos requieren tecnologías como plataformas de videoconferencia, almacenamiento en la nube y aplicaciones de mensajería, permitiendo a los empleados estar conectados y propiciando la mejora e innovación educativa. Estas tecnologías transforman las prácticas y procesos educativos (Ciriza-Mendivil et al., 2022). Proporcionan acceso masivo a datos e información, facilitando la búsqueda de recursos y el aprendizaje de nuevas competencias. Esto puede fomentar la creatividad y la innovación, ya que los empleados cuentan con más herramientas para generar ideas y optimizar procesos de trabajo, lo que mejora su desempeño y efectividad en el entorno laboral. Las tecnologías digitales facilitan la comunicación y colaboración, permitiendo a los empleados compartir información sin importar la distancia (Hoti et al., 2022), lo que fomenta ideas innovadoras. Además, promueven flexibilidad y movilidad, permitiendo el trabajo desde cualquier lugar (Uribe et al., 2021), y aumentan la eficiencia de procesos, liberando tiempo para la innovación (Norena et al., 2021).

Es esencial considerar que “la competencia digital, como cualificación transversal, también nos ayuda a dominar otras competencias básicas” (Garzón et al., 2021). Se refiere a un conjunto de habilidades y actitudes para el uso eficaz y seguro de tecnologías digitales, que 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 de manera adecuada y facilitar la adquisición de conocimiento (Arruti et al., 2020). Incluyen habilidades para la comunicación digital, que permite intercambiar información y colaborar; la gestión de la información, que implica buscar y evaluar datos; y la creación de contenido digital, que se refiere a generar textos, imágenes y videos. Estas competencias son esenciales en el entorno digital actual. La variable “desempeño laboral” se fundamenta en varias teorías. La Teoría de la eficiencia docente (Hattie et al., 2016) destaca cómo los docentes aplican habilidades para optimizar el aprendizaje, resaltando la importancia de las competencias digitales. La Teoría del desarrollo profesional continuo (Fullan, 2010) enfatiza la necesidad de formación constante, mientras que la Teoría de la motivación y el rendimiento (Herzberg et al., 1959) analiza cómo la motivación influye en la efectividad docente al adoptar nuevas tecnologías. La variable dependiente “desempeño laboral” se refiere a los comportamientos laborales orientados a alcanzar objetivos institucionales (Espinoza et al., 2021). Este desempeño depende, además, del conocimiento proporcionado a los empleados y del cumplimiento de normas establecidas (Supriadinata y Adriati, 2022). Por otro lado, las habilidades de los empleados, como la confianza y los conocimientos teóricos y prácticos, son cruciales para mejorar el desempeño organizacional (Kolibáčová, 2014; Martini et al., 2018).

El desempeño del profesorado, influenciado por la motivación, la competencia y el liderazgo transformacional, requiere mejora continua (Lestaringshih, 2017). La certificación y capacitación de profesores son cruciales para alcanzar estándares (Untari, 2021). Además, la cooperación entre docentes es esencial para mantener la calidad educativa. Un liderazgo eficaz y adecuados incentivos pueden motivar a los profesores, mejorando su rendimiento y la satisfacción de las partes interesadas (Sukirno, 2020; Armanto & Gunarto, 2020). Las dimensiones del desempeño incluyen: (a) Eficiencia en la Enseñanza, que se refiere al uso óptimo de recursos para maximizar el aprendizaje (Arévalo et al., 2022); (b) Innovación en la Enseñanza, relacionada con la incorporación de nuevos métodos y tecnologías (Ríos y Ruiz, 2020); y (c) Evaluación del Desempeño Estudiantil, que mide el progreso de los estudiantes (Castellanos et al., 2017). El objetivo general es el siguiente: Establecer la relación entre las competencias digitales en el desempeño laboral de una universidad privada.

2. Metodología

La investigación es de tipo aplicada, ya que busca resolver problemas específicos en un contexto determinado y pone a prueba teorías (Hernández et al., 2017). Es correlacional, porque determina la relación entre las variables (Sánchez et al., 2024), y no experimental, ya que observa las variables en su contexto natural sin manipularlas (Valderrama, 2019). Además, es de corte transversal, obteniendo datos en un solo momento mediante un cuestionario (Arbaiza, 2014). La población incluye 55 docentes de una universidad privada en Lima, y la muestra representa a estos mismos docentes (Condori, 2020). Se empleó un cuestionario con preguntas estructuradas para recolectar datos (Sánchez, 2024) y se procesaron utilizando SPSS versión 25, aplicando estadísticas no paramétricas para contrastar hipótesis (Caycho et al., 2019). Se utilizó regresión logística ordinal y Nagelkerke R^2 para evaluar el ajuste del modelo y el impacto porcentual entre variables (Sánchez et al., 2023).

3. Resultados

Tabla 1: Confiabilidad del instrumento.

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Competencias digitales	,975	12
Desempeño laboral	,971	12

Nota. El coeficiente Alfa de Cronbach para competencias digitales es 0.975, lo que indica una excelente consistencia interna entre los 12 elementos que la componen. De manera similar, el Alfa de Cronbach para desempeño laboral es 0.971, lo que también refleja una alta coherencia interna entre sus 12 ítems.

Tabla 2: Frecuencias asociadas a la variable 1. competencias digitales.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	19	35
	En desacuerdo	12	22
	Indeciso	3	6
	Totalmente de acuerdo	21	38
	Total	55	100

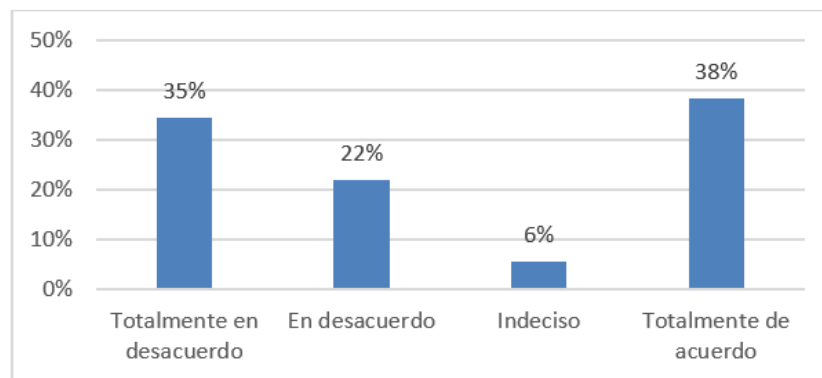


Figura 1: Gráfico de barras asociadas a la variable 1. competencias digitales.

Nota. El 35% de los participantes estuvo "totalmente en desacuerdo" con las afirmaciones, el 22% "en desacuerdo", el 6% indeciso y el 38% "totalmente de acuerdo", lo que indica una percepción dividida respecto a la competencia digital en el ámbito educativo.

Tabla 3: Frecuencias asociadas a la dimensión. Competencias en comunicación digital.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	25	46
	En desacuerdo	2	4
	Indeciso	3	6
	De acuerdo	4	7
	Totalmente de acuerdo	21	38
Total		55	100

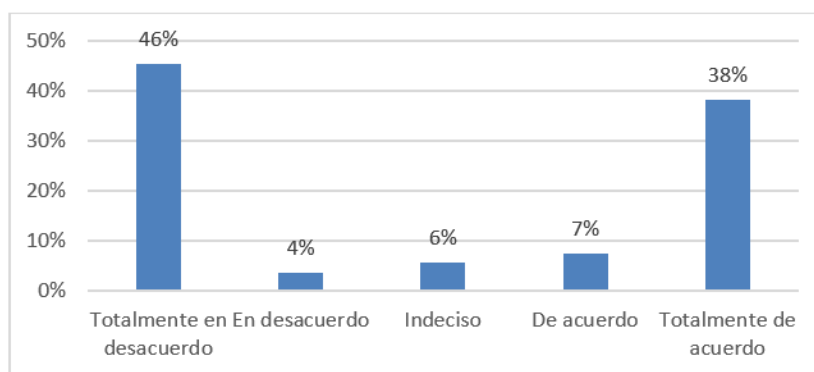


Figura 2: Gráfico de barras asociadas a la dimensión. Competencias en comunicación digital.

Nota. La Tabla 3 presenta las frecuencias sobre competencias en comunicación digital, con 55 respuestas. El 46 % de los participantes estuvo "totalmente en desacuerdo", el 4% "en desacuerdo", el 6% "indeciso", el 7% "de acuerdo" y el 38% "totalmente de acuerdo", reflejando una percepción mayoritariamente negativa sobre su efectividad.

Tabla 4: Frecuencias asociadas a la dimensión. Gestión de la información.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	18	33
	En desacuerdo	2	4
	Indeciso	12	22
	De acuerdo	4	7
	Totalmente de acuerdo	19	35
Total		55	100

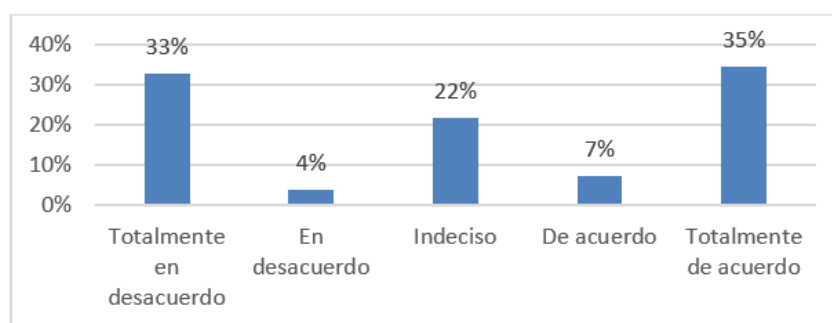


Figura 3: Gráfico de barras asociadas a la dimensión. Gestión de la información.

Nota. La Tabla 4 presenta las frecuencias sobre la gestión de la información, con 55 respuestas. El 33% estuvo "totalmente en desacuerdo", el 4% "en desacuerdo", el 22% "indeciso", el 7% "de acuerdo" y el 35% "totalmente de acuerdo", reflejando una percepción variada sobre la gestión efectiva de información digital.

Tabla 5: Frecuencias asociadas a la dimensión. Creación del contenido digital.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	16	29
	En desacuerdo	10	18
	Indeciso	6	11
	De acuerdo	5	9
	Totalmente de acuerdo	18	33
Total		55	100

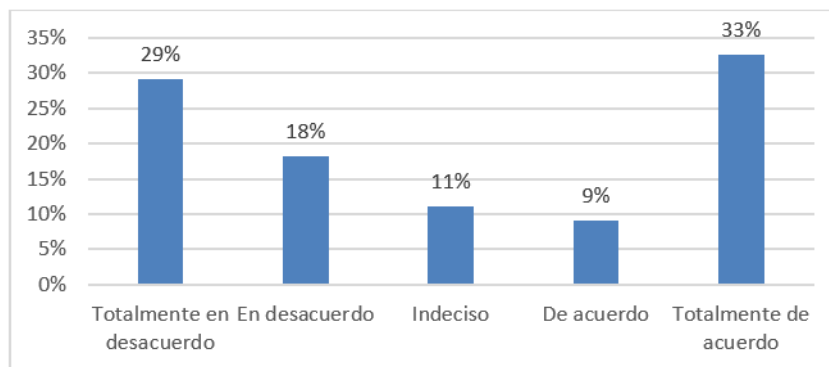


Figura 4: Gráfico de barras asociadas a la dimensión. Creación del contenido digital.

Nota. El 29 % estuvo "totalmente en desacuerdo", el 18 % "en desacuerdo", el 11 % "indeciso", el 9 % "de acuerdo" el 33 % "totalmente de acuerdo", reflejando percepciones diversas sobre la calidad y relevancia del contenido educativo creado.

Tabla 6: Frecuencias asociadas a la dimensión. Eficiencia en la enseñanza.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	31	56,4
	En desacuerdo	1	1,8
	De acuerdo	2	3,6
	Totalmente de acuerdo	21	38,2
	Total	55	100,0

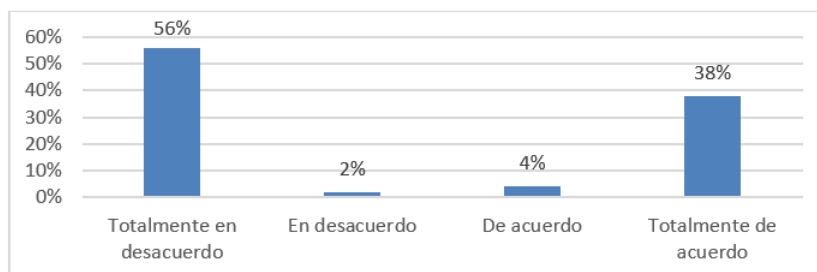


Figura 5: Gráfico de barras asociadas a la dimensión. Eficiencia en la enseñanza.

Nota. El 56.4% estuvo "totalmente en desacuerdo", el 1.8% "en desacuerdo", el 3.6% "de acuerdo" el 38.2% "totalmente de acuerdo", reflejando una percepción mayoritariamente negativa sobre la claridad y efectividad en la enseñanza.

Tabla 7: Frecuencias asociadas a la dimensión. Innovación en la enseñanza.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	24	44
	Indeciso	7	13
	De acuerdo	1	2
	Totalmente de acuerdo	23	42
	Total	55	100

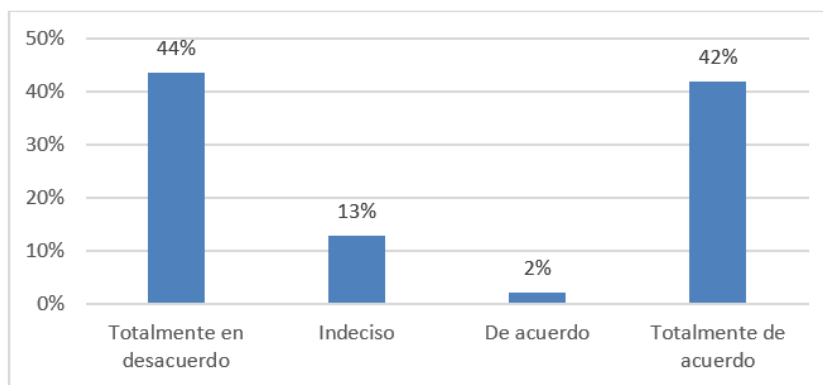


Figura 6: Gráfico de barras asociadas a la dimensión. Innovación en la enseñanza.

Nota. El 44% estuvo "totalmente en desacuerdo", el 13% "indeciso", el 2% "de acuerdo" y el 42% "totalmente de acuerdo", reflejando percepciones divididas sobre la integración de nuevas tecnologías y métodos pedagógicos en la práctica docente.

Tabla 8: Frecuencias asociadas a la dimensión. Evaluación del desempeño estudiantil.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	20	36,4
	En desacuerdo	8	14,5
	De acuerdo	6	10,9
	Totalmente de acuerdo	21	38,2
	Total	55	100,0

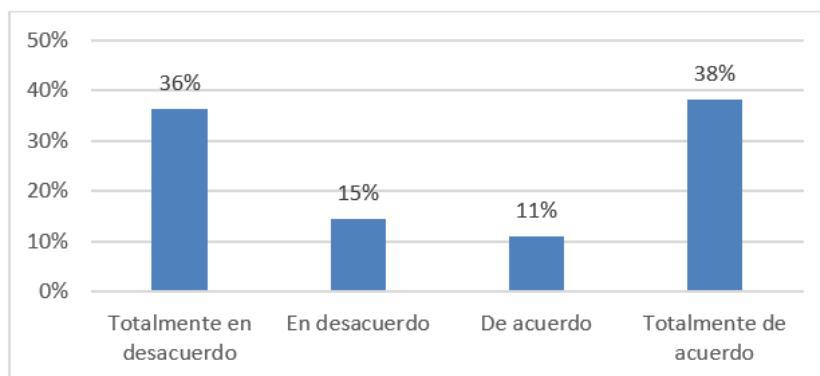


Figura 7: Gráfico de barras asociadas a la dimensión. Evaluación del desempeño estudiantil.

Nota. El 36.4% estuvo "totalmente en desacuerdo", el 14.5% "en desacuerdo", el 10.9% "de acuerdo" y el 38.2% "totalmente de acuerdo", reflejando percepciones variadas sobre la claridad y utilidad de la retroalimentación y métodos de evaluación.

Tabla 9: Frecuencias asociadas a la variable 2. Desempeño laboral.

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	15	27,3
	En desacuerdo	12	21,8
	Indeciso	5	9,1
	De acuerdo	5	9,1
	Totalmente de acuerdo	18	32,7
	Total	55	100,0

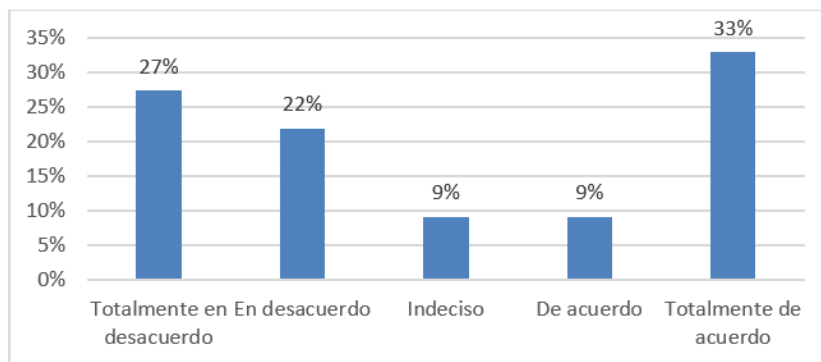


Figura 8: Gráfico de barras asociadas a la variable 2. Desempeño laboral.

Nota. El 27.3 % estuvo "totalmente en desacuerdo", el 21.8 % "en desacuerdo", el 9.1 % "indeciso", el 9.1 % "de acuerdo" y el 32.7 % "totalmente de acuerdo", reflejando percepciones diversas sobre la claridad, planificación y efectividad en la enseñanza.

Contrastación de hipótesis

Contrastación de la hipótesis general

Ha. Existe relación positiva entre las competencias digitales en el desempeño laboral de una universidad privada.

Ho. Existe relación positiva entre las competencias digitales en el desempeño laboral de una universidad privada.

Tabla 10: Contrastación de la hipótesis general.

		Competencias digitales (agrupado)	Desempeño laboral (agrupado)
Rho de Spearman	Competencias digitales (agrupado)	Coefficiente de correlación	.798
		Sig. (bilateral)	.000
		N	55
	Desempeño laboral (agrupado)	Coefficiente de correlación	.798
		Sig. (bilateral)	.000
		N	55

Nota. El coeficiente de correlación de Spearman es de 0.798, indicando una fuerte correlación positiva entre ambas variables. Este valor es significativo al nivel de 0.01, lo que permite rechazar la hipótesis nula (Ho) y aceptar la hipótesis alternativa (Ha), confirmando que existe una relación positiva entre las competencias digitales y el desempeño laboral en el contexto estudiado.

A continuación, en la tabla 11, se mostrará el coeficiente de Rho de Spearman para identificar qué dimensión tiene mayor relación:

Tabla 11: Rho de Spearman dimensiones de la variable "competencias digitales".

Dimensiones	Coefficiente de Rho de Spearman
Competencia en comunicación digital	0.934
Gestión de la información	0.947
Creación de contenido digital	0.943

Nota. Los resultados indican que la dimensión gestión de la información tiene la mayor correlación, con un coeficiente de 0.947, seguida de la creación de contenido digital (0.943) y, por último, la competencia en comunicación digital (0.934). Estos valores sugieren que todas las dimensiones están fuertemente relacionadas con el desempeño laboral, pero la gestión de la información es la que muestra la mayor conexión, lo que puede resaltar su importancia en el contexto educativo.

4. Discusión

Los resultados de este estudio sobre competencias digitales en el desempeño laboral en una universidad privada se alinean con varias teorías clave. La Teoría del Marco Europeo de Competencia Digital (DigComp) ofrece una estructura para evaluar habilidades digitales, facilitando la identificación de áreas de mejora y el desarrollo de programas de capacitación efectivos.

Asimismo, la Teoría del Aprendizaje Basado en Competencias de Spady (1988) enfatiza la necesidad de una formación práctica que prepare a los educadores para aplicar tecnologías digitales en su enseñanza. La Teoría de la Autoeficacia de Bandura (2001) subraya que la confianza en las propias capacidades influye en la integración de herramientas digitales, impactando positivamente en el desempeño laboral.

En relación al desempeño, la Teoría de la Eficiencia Docente de Hattie et al. (2016) destaca la importancia de las competencias digitales para optimizar el aprendizaje estudiantil. Además, la Teoría del Desarrollo Profesional Continuo de Fullan (2010) resalta la necesidad de formación constante para adaptarse a nuevas demandas educativas. Por último, la Teoría de la Motivación y el Rendimiento de Herzberg et al. (1959) indica que tanto la motivación intrínseca como la extrínseca son esenciales para la adopción de nuevas tecnologías.

Los resultados presentados revelan una percepción dividida sobre las competencias digitales y el desempeño laboral en una universidad privada. En cuanto a las competencias digitales, el 35% de los participantes se mostró "totalmente en desacuerdo" con las afirmaciones, mientras que el 38% estuvo "totalmente de acuerdo". Esta disparidad sugiere que, aunque hay un reconocimiento de la importancia de las competencias digitales, existe una necesidad de mejorar la formación en este ámbito.

El desempeño laboral también muestra una tendencia similar, con un 27.3% "totalmente en desacuerdo" respecto a la claridad y efectividad en la enseñanza. Sin embargo, el coeficiente de correlación de Spearman de 0.798 indica una fuerte correlación positiva entre las competencias digitales y el desempeño laboral, lo que respalda la hipótesis de que las competencias digitales influyen en el rendimiento docente.

Diversos autores resaltan la importancia de las competencias digitales. Espinoza (2024) y Moreira (2024) enfatizan la transformación del aprendizaje a través de la tecnología, aunque señalan áreas de mejora en la creación de bases de datos. Ahmad & Abdul (2022) y Kusdanu (2021) abogan por programas de capacitación, destacando que el fortalecimiento de estas competencias es esencial para optimizar el desempeño en contextos educativos.

Además, Castro y Alanya (2024) subrayan la necesidad de capacitación continua en herramientas digitales, mientras que Córdova et al. (2024) y Obregón (2024) enfatizan la relevancia de la actualización constante para mejorar la calidad educativa. En conjunto, estos hallazgos indican que, si bien las competencias digitales son reconocidas, su integración efectiva en la formación docente requiere un enfoque más sistemático y continuo.

5. Conclusiones

Se concluye que, existe una correlación positiva significativa entre las competencias digitales y el desempeño laboral de una universidad privada, lo que indica que mejorar las habilidades digitales de los docentes no solo potencia su efectividad en la enseñanza, sino que también contribuye a un entorno educativo más innovador y adaptado a las demandas actuales.

6. Referencias bibliográficas

- Abache, S. (2013). El paradigma positivista, el giro postpositivista y el auge actual de la argumentación jurídica. *Revista de derecho*, 14, 1-12.
- Acosta, S. (2023). Los paradigmas de investigación en las Ciencias Sociales. Editorial Idicap Pacífico, 1, 62-79.
- Ahmad, S., & Abdul, H. (2022). The Mediating Role of Employee Agility on The Relationship between Digital Competency and Employee Performance among Civil Servants in Malaysian Public University. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 14(3), 1457-1470.
- 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.
- Armanto, B., & Gunarto, M. (2020). Transformational Leadership in Higher Education: Impact on Faculty Performance and Job Satisfaction. *Journal of Educational Administration*, 35(2), 190-202.
- 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.
- Baig, M., Liyana, S., & Yadegaridehkordi, E. (2020). Big Data in Education: A State of the Art, Limitations, and Future Research Directions. *International Journal of Educational Technology in Higher Education* 17(44), 1-23.

- 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.
- Barrantes, R. (2016). Investigación: Un camino al conocimiento. Un enfoque cualitativo, cuantitativa y mixta. *Ágora. Serie Estudios*, 10, 412.
- Beard, A., Carpenter, B., & Johnston, B. (2011). *Assistive technology access for all students*. Pearson.
- Benavente, S., Flores, M., Guizado, F., & Nuñez, L. (2021). Desarrollo de las competencias digitales de docentes a través de programas de intervención 2020. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1034.
- 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.
- Candia, J. (2023). Digital skills in higher education. *Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(29), 1548-1563.
- 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.
- Castillejos, B. (2019). Information management and digital content creation in the prosumer of the millennial generation. *Apert.*, 11(1), 24-39.
- Castioni, R., Almeida, A., Meyer, P., & Lima, D. (2021). Universidades federais na pandemia da Covid-19: acesso discente à internet e ensino remoto emergencial. *Ensaio: aval. pol. públ. Educ.*, Rio de Janeiro, 29(111), 399-419.
- 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.
- Ciriza, C., Mendioroz, A., & Hernández, J. (2022). Technological Pedagogical Content Knowledge: Implementation of a Didactic Proposal for Preservice History Teachers. *Frontiers in Education* 7, 1-10.
- 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).
- Del Do, A., Villagra, A., & Pandolfi, D. (2023). Challenges of Digital Transformation in SMEs. *Informes Científicos Técnicos - UNPA*, 15(1), 200-229.
- Dessler, G., & Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos*. Pearson educación.
- 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.
- Ferrari, A. (2012). *Digital competence in practice: An analysis of frameworks*. Publications Office of the European Union.
- 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.
- Garzón, E., Sola, T., Romero, M., & Gómez, G. (2021). Teachers perceptions of digital competence at the lifelong learning stage. *Heliyon*, 7(7), 1-8.
- Gisbert, M., González, J., & Esteve, F. (2016). Competencia digital y competencia digital docente: una panorámica sobre el estado de la cuestión. *Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa*, 0, 74-83.
- 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.
- Hashim, M., Issam, M., & Vera, R. (2022). Estrategia emergente en la educación superior: ¿lo digital posmoderno y el futuro? *Ciencias administrativas*, 12, 196.
- Hattie, J., Frey, N., & Fisher, D. (2016). Implementing the practices that work best to accelerate students learning. *Pág. Educ.*, 9(2), 1-4.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. Mc Graw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6 ed.). McGraw-Hill.
- Hernandez, R., Mendez, S., Mendoza, C., & Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. Mc Graw Hill education.
- Herrera, I. (2018). Las prácticas investigativas contemporáneas. Los retos de sus nuevos planteamientos epistemológicos. *Revista Scientific*, 3(7), 1-10.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New Brunswick. Transaction Publishers.
- Hoti, I., Dragush, B., & Ndou, V. (2022). Online Teaching during the COVID-19 Pandemic: A Case Study of Albania. *Administrative Science*. 12(116), 1-18.
- 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.
- Jiménez, D., Muñoz, P., & Sánchez, S. (2021). La Competencia Digital Docente, una revisión sistemática de los modelos más utilizados. *RiiTE Revista Interuniversitaria de Investigación en Tecnología Educativa*, (10), 105-120.
- Kaleli, S. (2020). The effect of computer-assisted instruction on piano education: An experimental study with pre-service music teacher. *International Journal of Technology in Education and Science*, 4(3), 235-246.
- Kaleli, S. (2021). The effect of individualized online instruction on TPACK skills and achievement in piano lessons. *International Journal of Technology in Education*, 4(3), 399-412.
- Kerrigan, G. (2020). *Cambio tecnológico: desarrollo y demanda de habilidades digitales y ajustes en la oferta de educación y formación en Chile*. CEPAL.
- Kolibáčová, G. (2014). The Relationship between Competency and Performance. *Acta Universitatis Agriculturae et Silviculturae Mendelianae Brunensis*, 62(4), 767-772.
- Koyuncuoglu, D. (2022). Analysis of digital and technological competencies of university students. *International Journal of Education in Mathematics, Science, and Technology*, 10(4), 971-988.
- Koyuncuoğlu, O. (2021). Eine Untersuchung über die akademische Selbstwirksamkeit von Studierenden in der türkischen Hochschulbildung. *Diyalog Interkulturelle Zeitschrift für Germanistik*, 9(2), 760-781.
- Kuhn, T. (2019). *La estructura de las revoluciones científicas*. Fondo de cultura económica.
- Kusdanu, S. (2021). The role digital competence on lecturer performance of s1 accountancy study program of private universities in bandung metropolitan area through work satisfaction with servant leadership as moderating variable. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(1), 83-99.
- Lestariningsih, I. (2017). The Influence of Transformational Leadership and Motivation on Lecturer Performance in Indonesian Universities. *Journal of Applied Management*, 15(4), 679-689.
- Lévano, L., Sánchez, S., Guillén, P., Tello, S., Herrera, N., & Collantes, Z. (2019). Competencias digitales y educación. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 569-588.

- Martini, E., Septian, R., & Permana, A. (2018). The Effect of Employee Competence on Performance: Empirical Evidence from Indonesian Manufacturing Firms. *Journal of Management Development*, 37(8), 658-672.
- Melgarejo, Y., Rivero, S., & Contreras, Y. (2024). Information Management for strategic decision making. *Actions to. COODES*, 12(1), 1-19.
- Merino, A. (2023). Revisión sistemática de la competencia digital y desempeño docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 11886-11913.
- Meza, L. (2015). El paradigma positivista y la concepción dialéctica del conocimiento. *Revista Virtual*, 4(2), 1-6.
- Michilina, L., & Pazmiño, M. (2024). Diseño de una estrategia educativa basada en nuevas tecnologías para la enseñanza de las matemáticas en Bachillerato. *Redilat, LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(2), 77-92.
- 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.
- Norena, D., Guevara, R., & Bustamante, D. (2021). Influence of leadership styles on the innovative behavior of military higher technological education students. *Revista Científica General José María Córdova*, 19(36), 889-908.
- Obregón, L. (2024). Teachers' training and performance at a private university in Lima. *Horizontes Rev. Inv. Cs. Edu.*, 8(33), 859-871.
- OCDE. (2020). Aprovechar al máximo la tecnología para el aprendizaje y la formación en América Latina.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
- Pereda, R., & Duran, K. (2024). Teacher digital competence as a challenge in virtual learning environments. *Koinonía*, 8(2), 467-484.
- Pinon, L., Poletto, T., Carvalho, C., Assis, F., Heuer, V., & Cavalcante, C. (2023). Predictors of Digital Competence of Public University Employees and the Impact on Innovative Work Behavior. *Administrative Sciences* 13, 1-25.
- 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*, 12(82), 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.
- Robles, R. (2024). Reflexiones sobre la importancia de las competencias digitales en educación y empleo. *Educ@ción en Contexto*, 10(19), 189-218.
- 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.
- Rojas, R., Zeta, A., & Jiménez, R. (2020). Digital competences in a Peruvian public university. *Conrado*, 16(77), 125-130.
- 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, A., & Yepes, L. (2021). Informe: indicadores de competencias digitales y empleabilidad. *Universitat Autònoma de Barcelona*.
- Sánchez, F. (2019). Fundamentos Epistémicos de la Investigación Cualitativa y Cuantitativa: Consensos y Disensos. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 13(1), 102-122.
- Sánchez, M. (2024). Participación ciudadana en la gestión de la política pública contra la violencia familiar. *Lima Metropolitana. Revista de Climatología*, 24, 1441-1454.

- 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.
- Sosa, R. (2014). Paradigmas, enfoques y métodos en la investigación educativa. *Investigación Educativa*, 7(12), 1-18.
- Spady, W. (1988). Organizing for results: the basis of authentic restructuring and reform. *Educ Leadersh*, 46, 4-8.
- Spante, M., Hashemi, S., Lundin, M., & Algers, A. (2018). Digital competence and digital literacy in higher education research: Systematic review of concept use. In *Cogent Education*, 5(1), 1-21.
- Sukirno, D. (2020). Effective Leadership and Faculty Performance: Evidence from Higher Education Institutions in Indonesia. *Journal of Educational Management*, 28(3), 211-223.
- Tsarapkina, J., Plahina, L., Konoplyuk, N., Vaganova, O., & Lapshova, A. (2021). The formation of bachelors' digital competencies at the university. *Propósitos y Representaciones*, 9 (1), 1-10.
- Untari, R. (2021). Certification and Training for University Lecturers: Meeting Competency Standards. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 43(2), 155-167.
- Uribe, J., Jiménez, K., Vargas, J., Rey de Castro, D., Bashualdo, M., & Geraldo, L. (2021). El trabajo remoto y la gestión de las emociones en tiempos de la COVID-19: Una mirada de estudiantes de maestría desde el rol de trabajadores, Lima-Perú (2020). *Revista Industrial Data* 24(1), 179-199.
- 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.
- Walters, G., Gee, D., & Mohammed, S. (2019). A literature review: Digital citizenship and the elementary educator. *International Journal of Technology in Education*, 2(1), 1-21.