



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

COMPETENCIAS DIGITALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA
UNIVERSIDAD PRIVADA, AÑO 2024

**Línea de investigación:
Desarrollo empresarial**

Tesis para optar el grado académico de Doctor en Administración

Autor

Cruzado Pérez, William Moisés

Asesor

Sánchez Sotomayor, Segundo Ramiro

ORCID: 0000-0002-7646-3111

Jurado

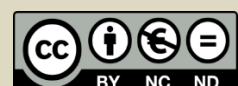
Antón De Los Santos, Pedro Juan

Ochoa Paredes, Filiberto Fernando

Tejada Estrada, Gina Coral

Lima - Perú

2025



COMPETENCIAS DIGITALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, AÑO 2024.

INFORME DE ORIGINALIDAD

22%

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

6%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	rclimatol.eu Fuente de Internet	4%
2	Submitted to Universidad Nacional Federico Villarreal Trabajo del estudiante	4%
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	2%
4	repositorio.unfv.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	www.coursehero.com Fuente de Internet	1%
7	repositorio.unfv.edu.pe:8080 Fuente de Internet	<1%
8	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%



ESCUELA UNIVERSITARIA DE POSGRADO

COMPETENCIAS DIGITALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA
UNIVERSIDAD PRIVADA, AÑO 2024

Línea de investigación:

Desarrollo empresarial

Tesis para optar el grado académico de Doctor en administración

Autor:

Cruzado Pérez, William Moisés

Asesor:

Sánchez Sotomayor, Segundo Ramiro

ORCID: 0000-0002-7646-3111

Jurado:

Antón De Los Santos, Pedro Juan

Ochoa Paredes, Filiberto Fernando

Tejada Estrada, Gina Coral

Lima – Perú

2025

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	6
ABSTRACT.....	7
RESUMO.....	8
I INTRODUCCIÓN.....	9
1.1 Planteamiento del problema.....	10
1.2 Descripción del problema	13
1.3 Formulación del problema	17
1.3.1. Problema general	17
1.3.2. Problema Específicos.....	17
1.4 Antecedentes	17
1.5 Justificación de la Investigación	20
1.6 Limitaciones de la investigación.....	25
1.7 Objetivos de la Investigación.....	25
1.7.1. Objetivo General.....	25
1.7.2. Objetivos Específicos.....	25
1.8 Hipótesis	26
1.8.1. Hipotesis general.....	26
II MARCO TEÓRICO	27
2.1 Marco conceptual.....	27
III MÉTODO	41
3.1 Tipo de investigación.....	44
3.2 Población y muestra.....	45
3.3 Operacionalización de variables	46
3.4 Instrumentos.....	47

3.5 Procedimientos.....	48
3.6 Análisis de datos	48
3.7 Consideraciones éticas	49
IV. RESULTADOS	50
V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	60
VI. CONCLUSIONES	65
VII. RECOMENDACIONES	66
VIII. REFERENCIAS.....	67
IX. ANEXOS	76
Anexo A. Matriz de consistência	76
Anexo B. Validación de instrumentos	77
Anexo C. Confiabilidad de instrumentos.....	80
Anexo D. Instrumento de medición	81
Anexo E. Propuesta.....	83

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población de estudio	46
Tabla 2 Operacionalización de la variable independiente. Competencias digitales	47
Tabla 3 Operacionalización de la variable dependiente. Desempeño laboral	47
Tabla 4 Frecuencia de la variable independiente. Competencias digitales.....	50
Tabla 5 Frecuencia de la dimensión. Eficiencia en la enseñanza	51
Tabla 6 Frecuencia de la dimensión. Innovación en la enseñanza	52
Tabla 7 Frecuencia de la dimensión. Evaluación del desempeño estudiantil	53
Tabla 8 Frecuencia de la variable dependiente. Desempeño laboral	54
Tabla 9 Estimaciones de los parámetros asociados con las competencias digitales en el desempeño laboral	55
Tabla 10 Bondad del ajuste del modelo	55
Tabla 11 Contrastación de la hipótesis general.....	56
Tabla 12 Pseudo R cuadrado – influencia entre las variables.....	56
Tabla 13 Contrastación de la primera hipótesis específica	57
Tabla 14 Pseudo R cuadrado.....	57
Tabla 15 Contrastación de la segunda hipótesis específica	58
Tabla 16 Pseudo R cuadrado.....	58
Tabla 17 Contrastación de la tercera hipótesis específica	59
Tabla 18 Pseudo R cuadrado.....	59
Tabla 19 Rangos de Confiabilidad para Enfoques Cuantitativos	80
Tabla 20 Fiabilidad del instrumento de la variable independiente	80
Tabla 21 Fiabilidad del instrumento de la variable dependiente	80

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Diseño correlacional con intención causal	45
Figura 2 Histograma de la variable independiente. Competencias digitales	50
Figura 3 Histograma de la dimensión. Eficiencia en la enseñanza.....	51
Figura 4 Histograma de la dimensión. Innovación en la enseñanza	52
Figura 5 Histograma de la dimensión. Evaluación del desempeño estudiantil.....	53
Figura 6 Histograma de la variable dependiente. Desempeño laboral.....	54

RESUMEN

Objetivo: Determinar la influencia de las competencias digitales en el desempeño laboral en una universidad privada, 2024. **Metodo:** el enfoque es cuantitativo, tipo aplicado, nivel es explicativo, diseño no experimental, la población y muestra fueron de 213 docentes (muestreo censal). **Resultados:** El 61% de las personas encuestadas no se siente capaz de utilizar herramientas digitales de forma efectiva, mientras que solo el 25,4% se siente conforme con sus habilidades. Esto pone de manifiesto la necesidad urgente de capacitación y desarrollo profesional para mejorar el rendimiento en el uso de tecnologías en la enseñanza. Además, el 54% muestra desacuerdo en áreas clave como la claridad al presentar contenidos y el uso de tecnologías, mientras que solo el 32,9% se siente satisfecho con su desempeño. Estos resultados indican que existen importantes desafíos en la planificación de clases, la adaptación a las necesidades de los estudiantes y la retroalimentación dada. Por otro lado, las competencias digitales tienen un impacto positivo en el rendimiento laboral en una universidad privada en 2024, con un valor de p de 0,000, lo que resalta su importancia en el desempeño docente. Finalmente, el valor de Nagelkerke, 0,658, sugiere que el modelo explica el 65,8% de la variabilidad en el desempeño laboral relacionado con las competencias digitales. **Conclusiones:** Las competencias digitales juegan un papel clave en el desempeño de los educadores, ya que una mayor destreza en el manejo de herramientas digitales mejora directamente su rendimiento en el ámbito profesional.

Palabras clave: competencias digitales, desempeño laboral, evaluación del desempeño.

ABSTRACT

Objective: To determine the influence of digital skills on job performance in a private university, 2024. **Method:** The approach is quantitative, applied type, level is explanatory, non-experimental design, the population and sample were 213 teachers (census sampling). **Results:** 61% of the people surveyed do not feel capable of using digital tools effectively, while only 25.4% feel satisfied with their skills. This highlights the urgent need for training and professional development to improve performance in the use of technologies in teaching. In addition, 54% show disagreement in key areas such as clarity in presenting content and use of technologies, while only 32.9% feel satisfied with their performance. These results indicate that there are significant challenges in lesson planning, adaptation to student needs, and feedback given. On the other hand, digital skills have a positive impact on job performance in a private university in 2024, with a p-value of 0.000, highlighting their importance in teaching performance. Finally, the Nagelkerke value, 0.658, suggests that the model explains 65.8% of the variability in job performance related to digital skills. **Conclusions:** Digital skills play a key role in the performance of educators, since greater skill in handling digital tools directly improves their performance in the professional field.

Keywords: digital skills, job performance, performance evaluation.

RESUMO

Objetivo: Determinar a influência das competências digitais no desempenho profissional em uma universidade privada, 2024. **Método:** a abordagem é quantitativa, do tipo aplicada, o nível é explicativo, desenho não experimental, a população e a amostra foram de 213 professores (amostra censitária). **Resultados:** 61% dos inquiridos não se sentem capazes de utilizar as ferramentas digitais de forma eficaz, enquanto apenas 25,4% se sentem satisfeitos com as suas competências. Isto evidencia a necessidade urgente de formação e desenvolvimento profissional para melhorar o desempenho no uso de tecnologias no ensino. Além disso, 54% discordam em áreas-chave como clareza na apresentação de conteúdos e utilização de tecnologias, enquanto apenas 32,9% se sentem satisfeitos com o seu desempenho. Esses resultados indicam que existem desafios importantes no planejamento das aulas, na adaptação às necessidades dos alunos e no feedback dado. Por outro lado, as competências digitais têm um impacto positivo no desempenho profissional numa universidade privada em 2024, com um valor p de 0,000, o que realça a sua importância no desempenho docente. Por último, o valor de Nagelkerke, 0,658, sugere que o modelo explica 65,8% da variabilidade no desempenho profissional relacionada com as competências digitais. **Conclusões:** As competências digitais desempenham um papel fundamental no desempenho dos educadores, uma vez que uma maior habilidade na utilização de ferramentas digitais melhora diretamente o seu desempenho no campo profissional.

Palavras-chave: competências digitais, desempenho profissional, avaliação de desempenho.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las competencias digitales se han vuelto fundamentales para lograr el éxito profesional en distintos sectores, particularmente en el ámbito académico y laboral. En las últimas décadas existe una velocidad respecto a la evolución de la tecnología y los procesos se digitalizan han cambiado no solo cómo funcionan las instituciones educativas, sino también qué habilidades se esperan de los profesionales en el mercado laboral. Ante este panorama, resulta esencial investigar la asociación entre la competencia digital, además, del desempeño laboral, en particular en entornos como las universidades privadas.

El estudio se centra en entender cómo influyen las competencias digitales en el desempeño laboral de una universidad privada en el año 2024. La elección de este contexto se debe a la creciente relevancia de la habilidad digital en la formación de cada estudiante y su futura integración en el mundo laboral. La competencia digital no se limita solo al manejo de la tecnología; abarcan habilidades clave como la colaboración en equipo mediante plataformas digitales, la gestión adecuada sobre los datos y la competencia en la resolución de problemas en entornos virtuales.

Esta investigación aplicada busca generar conocimientos prácticos para mejorar el desempeño laboral de los egresados, analizando cada variable que influye en la asociación entre competencias digitales y rendimiento laboral, por medio de un diseño de carácter no experimental que observa el fenómeno en su contexto real.

Entender esta relación es vital porque un buen desempeño laboral no solo beneficia a las personas, sino que también impacta positivamente a las instituciones educativas y al entorno empresarial. Las universidades privadas tienen la responsabilidad de preparar a sus graduados para enfrentar los retos del mercado actual, por lo que es fundamental evaluar cuáles competencias digitales son más relevantes y cómo estas se vinculan con el rendimiento en el trabajo.

Este análisis se sitúa en un contexto académico donde las competencias digitales se consideran habilidades clave. Investigaciones previas han demostrado que la falta de estas competencias puede limitar las oportunidades laborales y el desarrollo profesional, generando una brecha entre lo que los empleadores esperan y lo que los graduados pueden ofrecer. Por ello, estudiar este tema no solo es importante desde una perspectiva teórica, sino que también responde a una necesidad práctica en la formación de futuros profesionales.

A través de la recopilación de datos, esta investigación tiene como objetivo proporcionar recomendaciones prácticas que ayuden a la universidad a mejorar sus programas educativos y fortalecer las competencias digitales de sus estudiantes. Se espera que los resultados contribuyan al diseño de estrategias para incorporar estas competencias en el currículo académico, fomentando un aprendizaje más significativo que se refleje en un mejor desempeño profesional. En un mundo cada vez más digital, equipar a los estudiantes con estas habilidades es más crucial que nunca.

1.1 Planteamiento del problema

Hoy en día, los avances tecnológicos han generado cambios significativos en los ámbitos personal, académico y social. La tecnología se ha vuelto un componente clave en las actividades educativas y sociales, impulsando tanto a docentes como a estudiantes a adaptarse a nuevas herramientas y recursos esenciales para el aprendizaje. Esta transformación ha modificado el entorno educativo, que ahora no solo está centrada en transmitir conocimientos, sino también en desarrollar la competencia que favorezcan el crecimiento profesional de los docentes y logren resultados más efectivos para los estudiantes, en un mundo cada vez más globalizado (Córdova et al., 2024).

El crecimiento de Internet y las tecnologías ha aumentado la demanda de habilidades digitales en la Industria 4.0, transformando las formas de trabajo y la organización institucional (Jalil, 2018). Las universidades no han quedado al margen de esta evolución, han adoptado la

educación a distancia y virtual como método pedagógico, utilizando las tecnologías de la información para mejorar el aprendizaje y enriquecer la experiencia educativa de los estudiantes (Fernández et al., 2018).

La integración tecnológica en educación presenta desafíos para los docentes universitarios. Muchos de ellos provienen de una formación tradicional que no siempre incluye la preparación en competencias digitales, lo que puede generar una brecha de habilidades (Pozos y Tejada, 2018). Como resultado, los docentes se ven motivados a buscar formas de adquirir estas habilidades, ya sea a través de autoformación o programas de capacitación especializados.

Las competencias digitales son fundamentales dentro de la compleja dinámica del desempeño educativo. Es esencial que las instituciones educativas evalúen la calidad de sus servicios y recursos tecnológicos (Portuguez et al., 2022). En un mercado laboral competitivo, los estudiantes deben aplicar sus conocimientos en entornos tecnológicos mediante estrategias didácticas que promuevan el aprendizaje y adapten enfoques y contenidos (Grados, 2022).

El ámbito digital ha avanzado notablemente, convirtiéndose en una herramienta clave para el desarrollo global, adoptada por universidades, hospitales y bancos (Díaz y Loyola, 2021). La expansión de las TIC ha transformado el mundo en una "aldea global" (Reyero, 2019). Es esencial que los docentes reciban formación adecuada en TIC para enfrentar un mercado competitivo y una sociedad basada en el conocimiento digital (Cobos et al., 2020). Los educadores deben dominar las herramientas tecnológicas y entender cómo aplicarlas en el ámbito educativo (Cabero y Palacios, 2020).

Los educadores deben replantear sus estrategias profesionales y acceder a recursos como equipos tecnológicos y materiales educativos de calidad (Ventura et al., 2023). Aunque la tecnología presenta desafíos, impulsa enfoques innovadores y reemplaza métodos tradicionales (Morales et al., 2019).

Es esencial desarrollar competencias digitales para ser más efectivos y atender las necesidades de los estudiantes, nativos digitales (Merino, 2023). Esto permite a los docentes promover habilidades, valores éticos y el uso efectivo de las TIC, impulsando el desarrollo en la sociedad del conocimiento y la información (De la Cruz, 2022; Alaniz et al., 2023).

A nivel europeo, el programa Europa Digital 2021-2027 destacó que las competencias digitales son esenciales para la economía digital. Sin embargo, el informe "Hacia una Europa Sostenible en 2030" señaló que aún existía una brecha digital considerable en la región, identificándola como uno de los principales retos. Además, la Estrategia Europea de Datos mencionó la baja alfabetización digital entre la población, incluida la fuerza laboral (Bajo, 2022).

De manera similar, una investigación en América Latina y el Caribe indicó que, para mejorar la empleabilidad, era crucial desarrollar competencias digitales según Salazar (2021), aunque también se identificaron problemas relacionados con la brecha digital, especialmente en el ámbito laboral.

Según la OCDE (2020), los países de América Latina mostraban un rezago en su adaptación a la digitalización en el ámbito laboral. Las estadísticas revelaron que, en países como Chile, Ecuador y México, la adopción de tecnologías de la información y comunicación (TIC) no alcanzaba niveles altos entre la población adulta activa. Para hacer frente a esta situación, Chile lanzó el proyecto "Talento Digital para Chile", con el objetivo de equipar a los ciudadanos con habilidades necesarias para enfrentar las demandas de la economía digital, facilitando así un acceso más equitativo a oportunidades laborales. El proyecto se propuso alcanzar, para el año 2022, que 16.000 personas obtuvieran alfabetización digital, que 10.500 estuvieran empleadas en trabajos dependientes o independientes o continuaran sus estudios, y que más de 1.000 personas iniciaran emprendimientos (Kerrigan, 2020).

En un estudio llevado a cabo por el Instituto de Estudios Peruanos (2021), que incluyó a Colombia y Perú, se observó que las personas con un nivel socioeconómico más alto tendían a utilizar internet en mayor medida para el trabajo a distancia, mientras que aquellos con un nivel socioeconómico más bajo mostraban menores porcentajes de uso de internet para el mismo fin. Esta brecha se explicaba por la falta de acceso a Internet o la ausencia de competencias digitales. El estudio sugiere que los trabajadores deben adquirir habilidades en el uso de las TIC, no solo por sus beneficios en el acceso a la información, sino por su capacidad para diseñar métodos efectivos de comunicación y colaboración según Garrote et al. (2018), lo que les permitirá integrarse y desempeñarse de manera digna en el entorno laboral.

En Perú, el Ministerio del Trabajo (2021) reportó que entre el 71% y el 41% de los empleados utilizaban Internet para aprender. Los trabajadores jóvenes y con mayor educación usaban más las competencias digitales, mientras que la falta de estas habilidades representaba una barrera para conseguir o avanzar en empleos, se indicó que la carencia de habilidades informáticas les impidió acceder a empleos o ascender en sus trabajos. De hecho, se encontró que un número considerable de personas no logró conseguir trabajo debido a la falta de competencias informáticas.

1.2 Descripción del problema

El presente estudio presenta el siguiente diagnóstico:

- Deficiencias en áreas específicas de competencias digitales: Es posible que los docentes presenten lagunas en competencias digitales específicas, como la gestión eficiente de la información o la creación de contenidos digitales interactivos. Estas carencias podrían repercutir negativamente en su rendimiento laboral, limitando su capacidad para innovar en la enseñanza y en la ejecución de evaluaciones. Identificar y analizar estas deficiencias permitiría desarrollar programas de formación especializados para

mejorar las competencias digitales y, en consecuencia, el desempeño académico en el aula.

- Algunos docentes enfrentan resistencia al cambio y dificultades para adaptarse a nuevas tecnologías digitales. Esta resistencia puede influir negativamente en su eficacia en la enseñanza y en la capacidad para introducir innovaciones en el contenido presentado y en los métodos de evaluación. Investigar la magnitud de esta resistencia y los factores subyacentes permitirá obtener una visión clara sobre cómo facilitar la integración de las tecnologías digitales en el entorno educativo.
- Podría existir un desajuste entre las competencias digitales de los docentes y la evaluación estudiantil, con la que implementan métodos de evaluación del desempeño estudiantil. Aunque los docentes puedan contar con habilidades avanzadas en comunicación y gestión de la información, estas habilidades no siempre se reflejan en métodos de evaluación innovadores o efectivos. Estudiar esta brecha permitirá identificar oportunidades para vincular las habilidades digitales con las prácticas de evaluación, mejorando de esta manera la incidencia en el rendimiento de los estudiantes.

El presente estudio presenta las siguientes causas de la problemática:

- La carencia de programas de capacitación actualizados y específicos para el desarrollo de competencias digitales puede llevar a que los docentes no adquieran o mantengan habilidades avanzadas en áreas como la gestión de la información o la creación de contenido digital.
- La rápida evolución de las tecnologías digitales puede dejar a los docentes desactualizados respecto a las herramientas y metodologías más recientes, impidiendo que integren estas innovaciones en sus prácticas educativas.

- Si los sistemas de evaluación del desempeño docente no consideran la competencia digital como un criterio clave, los docentes pueden no percibir la necesidad de mejorar en estas áreas, lo que puede perpetuar las deficiencias existentes.
- La resistencia al cambio puede originarse en una cultura institucional que valora métodos tradicionales y rechaza nuevas tecnologías.
- La falta de incentivos, recursos o soporte institucional para la adopción de nuevas tecnologías puede desmotivar a los docentes a esforzarse por aprender y utilizar herramientas digitales, exacerbando su resistencia al cambio.
- Experiencias negativas previas con la tecnología, como problemas técnicos o formación inadecuada, pueden contribuir a una actitud de desconfianza y resistencia hacia nuevas herramientas digitales.
- La continuación de métodos de evaluación convencionales puede resultar en una desconexión entre las competencias digitales de los docentes y su aplicación efectiva en la evaluación del rendimiento estudiantil, limitando la implementación de enfoques innovadores.
- La falta de incorporación explícita de competencias digitales en el diseño curricular y en las prácticas de evaluación puede dificultar que los docentes utilicen sus habilidades digitales de manera efectiva en el proceso de evaluación.
- La ausencia de capacitación especializada en métodos de evaluación que aprovechen las competencias digitales puede llevar a que los docentes no empleen de manera efectiva las herramientas digitales disponibles para evaluar el rendimiento de los estudiantes.

De persistir con la problemática las consecuencias son las siguientes:

- La carencia de habilidades digitales específicas puede llevar a métodos de enseñanza menos eficaces y menos interesantes, lo que afecta negativamente la calidad del aprendizaje en general.
- La carencia de competencias digitales puede restringir la capacidad de los docentes para introducir nuevas y efectivas estrategias de enseñanza, resultando en una experiencia educativa menos dinámica e innovadora.
- La falta de eficacia en la creación y gestión de contenido digital puede influir negativamente en la manera en que los estudiantes acceden a los recursos y son evaluados, generando disparidades en su rendimiento y en la retroalimentación que reciben.
- La resistencia al cambio y las dificultades para adaptarse a nuevas tecnologías pueden disminuir la efectividad de la enseñanza y la integración de herramientas tecnológicas que podrían enriquecer el aprendizaje, lo que impacta de manera negativa en el desempeño del docente.
- La falta de adaptación tecnológica puede ralentizar la incorporación de nuevas metodologías y tecnologías educativas, limitando la capacidad para enriquecer el entorno de aprendizaje.
- La resistencia al cambio puede llevar a descontento y frustración entre los docentes, disminuyendo su motivación y satisfacción laboral, lo que puede resultar en mayor rotación y menor compromiso con la institución.
- La falta de coherencia entre habilidades digitales y métodos de evaluación puede afectar la precisión, retroalimentación y progreso académico.
- La desconexión entre competencias digitales y métodos de evaluación puede limitar la capacidad para innovar en las prácticas evaluativas, impidiendo el avance hacia enfoques más modernos y eficaces de medir el rendimiento estudiantil.

- La desconexión entre la habilidad digital y el método de evaluación puede generar incoherencias en la retroalimentación a los estudiantes, lo que dificulta su avance y afecta negativamente su motivación y rendimiento académico.

1.3 Formulación del problema

1.3.1. Problema general

¿Cómo influye las competencias digitales en el desempeño laboral en una universidad privada, año 2024?

1.3.2. Problemas específicos

- ¿Cómo influye las competencias digitales en la eficiencia en la enseñanza en una universidad privada, año 2024?
- ¿De que manera las competencias digitales influye en la innovación en la enseñanza en una universidad privada, año 2024?
- ¿Cómo influye las competencias digitales en la evaluación del desempeño estudiantil en una universidad privada, año 2024?

1.4 Antecedentes

1.4.1. Internacionales

Espinoza (2024) observó un cambio significativo en cómo los participantes entendieron el aprendizaje y la enseñanza mediante tecnología. Además, se fortalecieron sus competencias digitales en áreas como el manejo de hojas de cálculo, la creación de presentaciones digitales, el uso de páginas web educativas y lúdicas, así como la gestión de internet y el correo electrónico. La investigación concluye que la investigación-acción práctica es efectiva para desarrollar competencias docentes mediante un enfoque participativo.

Moreira (2024) destacó la deficiencia en la gestión de bases de datos con software especializado, lo que ofrece una oportunidad para mejorar la formación docente y aumentar la eficiencia en la gestión de la información educativa. Aunque los docentes demostraron

competencias satisfactorias en comunicación y colaboración, se observó que tienen dificultades para interactuar con expertos y otros profesionales, ya que emplean redes sociales y otros medios de comunicación basados en TIC. A pesar de esto, muestran una gran habilidad para formar equipos interdisciplinarios y multidisciplinarios para desarrollar proyectos o resolver problemas, lo que refleja un equilibrio en sus habilidades colaborativas.

Rodríguez et al. (2024) resaltaron la urgencia de implementar programas de formación docente enfocados en competencias digitales para enseñanza y aprendizaje. La tecnología, como herramienta pedagógico-didáctica, ofrece múltiples funciones que facilitan el aprendizaje, tales como mejorar el acceso a documentación científica en ciberespacios especializados, utilizar programas computarizados para procesar información y documentación, y el empleo de insumos tecnológicos para la gestión de proyectos de investigación.

Salto y Pazmiño (2024) concluyeron que, aunque los docentes crean ideas útiles con TIC, rara vez usan herramientas web 2.0, lo que evidencia una deficiencia en creatividad e innovación en la enseñanza. Además, se observó que el recurso tecnológico preferido para la creación de contenido educativo es Canva, mientras que aquellos que desean aprender a utilizar nuevas herramientas se inclinan mayoritariamente hacia Quizlet, Prezi, Genmagic, Gamma y Sway. Asimismo, para abordar estas deficiencias, se elaboró una guía didáctica destinada a facilitar el dominio de aplicaciones informáticas a los estudiantes, con el objetivo de mejorar su formación profesional y desarrollar sus competencias digitales. La guía incluye una definición de cada aplicación, los tipos de recursos educativos que se pueden crear con ellas, un manual de uso.

Verdú et al. (2023) destacaron la importancia de la competencia digital docente para formar ciudadanos del siglo XXI en la enseñanza. Los hallazgos revelan un desequilibrio en las distintas dimensiones de esta competencia, con una clara ausencia de aspectos clave como

la dimensión relacional, ética y de seguridad. Como conclusión, los autores proponen una definición más integral de la competencia digital docente, que permita tanto a los educadores como a las instituciones educativas comprender mejor el alcance de esta habilidad profesional.

1.4.2. Nacionales

Castro y Alanya (2024) subrayan la relevancia de la formación continua en el uso de herramientas digitales para los docentes, reconociendo, sin embargo, los desafíos derivados de competencias limitadas y resistencia al cambio. A pesar de estos obstáculos, enfatizan el gran potencial de las TIC para promover un aprendizaje más interactivo y dinámico, lo que hace imprescindible una actualización constante del currículo educativo.

Córdova et al. (2024) encontraron que los docentes de posgrado tienen competencias digitales adecuadas, pero reconocen la necesidad de seguir desarrollándolas. Esto implica mantenerse al tanto de los nuevos recursos digitales y saber cómo integrarlos eficazmente en su práctica educativa. De este modo, las universidades deben priorizar la formación continua en competencias digitales como un aspecto esencial de la capacitación docente. Se destaca la importancia de integrar eficazmente los recursos tecnológicos en la enseñanza, promoviendo la innovación pedagógica y la inclusión de contenidos digitales.

Obregón (2024) resalta que la capacitación docente impacta directamente en su desarrollo profesional y desempeño, subrayando la necesidad de estrategias formativas efectivas para garantizar la calidad educativa, mejorando así el entorno y desempeño docente.

Paredes et al. (2024) destacan el crecimiento de la investigación sobre competencias digitales y desempeño docente en las instituciones educativas públicas, respondiendo a las necesidades actuales. El uso de medios digitales ha permitido soluciones más rápidas y adaptadas.

Sutec (2024) señala que es crucial promover, mediante talleres y herramientas, el uso adecuado de técnicas para buscar, evaluar y aplicar la información en la era digital, donde

procesarla correctamente es esencial. El objetivo es que tanto los estudiantes como los docentes de una universidad privada en Cusco utilicen estas habilidades de manera efectiva, buscando siempre la mejora continua en el rendimiento académico de los estudiantes.

1.5 Justificación de la investigación

1.5.1. Práctica

En la actualidad, el ámbito educativo está viviendo una profunda transformación, impulsada por el constante avance de las tecnologías digitales. Las universidades privadas, en particular, están adoptando rápidamente diversas herramientas y plataformas digitales para mejorar la enseñanza, la comunicación y la administración académica. En este marco, las competencias digitales se han vuelto fundamentales para el desempeño efectivo de los docentes universitarios, las habilidades digitales juegan un papel esencial en la mejora de la calidad educativa y en la gestión eficiente del entorno de aprendizaje. Al dominar estas competencias, los docentes pueden diseñar experiencias de aprendizaje más interactivas y estimulantes. El uso adecuado de herramientas tecnológicas, como plataformas en línea, recursos multimedia y herramientas colaborativas, permite una enseñanza más dinámica.

En contraste, la falta de competencias digitales puede limitar la capacidad del docente para adaptarse a nuevas metodologías y tecnologías, afectando negativamente la calidad del proceso educativo.

Además, las competencias digitales también impactan la eficiencia en la gestión académica. Los docentes que dominan las herramientas digitales pueden manejar mejores tareas administrativas, como la planificación de cursos, la evaluación de estudiantes y la comunicación. Esto no solo reduce la carga administrativa, sino que también permite a los docentes centrarse en aspectos más significativos.

La rápida evolución de la educación superior hacia modelos híbridos y en línea hace que la investigación sobre competencias digitales sea aún más relevante. Identificar las áreas

en las que los docentes necesitan mejorar sus habilidades digitales permite a las universidades privadas implementar programas de formación y apoyo adecuados. Estos programas preparan a los docentes para enfrentar los desafíos tecnológicos en la educación. Mejorar sus competencias digitales optimiza su desempeño laboral, aumenta su satisfacción profesional y, como resultado, mejora la calidad de la enseñanza y los resultados académicos de los estudiantes. Además, el desarrollo continuo de estas competencias es esencial para su crecimiento profesional y su capacidad para adaptarse a un entorno educativo que está en constante cambio.

Finalmente, para las universidades privadas, asegurar que sus docentes estén capacitados en competencias digitales refuerza su posición como líderes en educación superior. Esto no solo mejora la reputación académica de la institución, sino que también fomenta un entorno de aprendizaje innovador y la investigación sobre este tema proporcionará datos clave para desarrollar estrategias de formación que optimicen el uso de tecnologías digitales, mejorando así su impacto en el proceso de enseñanza-aprendizaje y la comunidad académica.

1.5.2. Social

Explorar las competencias digitales y su impacto en el rendimiento profesional de los docentes en universidades privadas es fundamental para el progreso social, ya que promueve una educación más inclusiva y equitativa. Este estudio asegura que los estudiantes estén bien preparados para las exigencias del mercado laboral moderno, al mismo tiempo que impulsa la innovación dentro del ámbito académico. Al mejorar la habilidad digital de cada docente, se facilita el acceso a recursos educativos, se estandariza la calidad de la enseñanza y se garantiza que los futuros profesionales cuenten con competencias digitales clave. Además, este enfoque permite que la educación superior se ajuste a los rápidos avances tecnológicos, y se refuerza el rol del docente como un agente de cambio positivo en la sociedad y contribuyendo a una comunidad más preparada y adaptable ante los retos del siglo XXI.

1.5.3. Epistemológica

Permite actualizar y expandir las teorías existentes para incluir las nuevas realidades de la educación digital. Este estudio examina cómo las habilidades digitales afectan la práctica docente y el proceso educativo, Este enfoque ofrece una visión renovada sobre la incorporación de la tecnología en la educación superior, ampliando la comprensión de métodos y estrategias adaptadas a la era digital, y considerando las competencias digitales en la evaluación del desempeño docente.

1.5.4. Legal

En Perú, la Ley N° 28044 (Ley General de Educación) respalda el uso de las TIC en la educación, destacando la importancia de modernizar la enseñanza e integrando la necesidad de que los docentes posean las habilidades digitales adecuadas para mejorar el desempeño laboral en el ámbito educativo.

De igual manera, la Ley N° 30512, o Ley de Reforma Magisterial, refuerza este enfoque, exigiendo que los educadores reciban capacitación continua en competencias digitales. Además, la Directiva N° 001-2020-MINEDU del Ministerio de Educación establece directrices para el uso de TIC en el aula, enfatizando la necesidad de que los docentes estén capacitados en estas herramientas. Asimismo, las universidades privadas en Perú tienen regulaciones internas que exigen a sus docentes mantener actualizadas sus habilidades digitales. Por lo tanto, esta investigación es esencial no solo para cumplir con las normativas legales y educativas, sino también para mejorar la calidad de la educación superior en Perú mediante una integración efectiva de las tecnologías digitales en la enseñanza.

1.5.5. Metodológica

La elección metodológica para investigar las competencias digitales en el desempeño laboral de los docentes en una universidad privada se fundamenta en un enfoque cuantitativo, de tipo aplicado y con un nivel correlacional-causal. Este enfoque resulta adecuado para

analizar de manera estructurada y objetiva la influencia de las competencias digitales en el rendimiento de los docentes. La metodología cuantitativa permite obtener mediciones precisas y fiables, mientras que el enfoque aplicado busca abordar y resolver problemas prácticos relacionados con la integración de habilidades digitales en la enseñanza. Al adoptar un nivel correlacional-causal, se puede identificar y analizar las relaciones entre las competencias digitales y el desempeño de los docentes, determinando tanto las asociaciones existentes como los posibles efectos causales. La investigación utilizará instrumentos específicos para cada variable, con 12 preguntas por instrumento en una escala ordinal, los cuales serán validados para asegurar su exactitud y relevancia. Además, se aplicará el alfa de Cronbach para evaluar la fiabilidad y consistencia interna de los instrumentos. Este enfoque metodológico garantizará la recolección de datos sólidos y permitirá obtener conclusiones útiles para mejorar la aplicación de tecnologías digitales en la educación superior.

1.5.6. Teórica

Se apoya en diversas teorías fundamentales. La teoría del marco europeo de competencia digital (DigComp) proporciona un marco para identificar las habilidades digitales clave en el ámbito educativo. Por otro lado, la teoría del aprendizaje basado en competencias resalta la relevancia de dominar habilidades específicas para un desempeño profesional eficaz. La teoría de la autoeficacia de Bandura explica cómo la percepción de competencia en el uso de tecnologías digitales influye en la motivación y el rendimiento de los docentes. Además, las teorías sobre eficiencia docente y desarrollo profesional continuo subrayan la importancia de la formación constante. Finalmente, la teoría de la motivación examina cómo esta influye directamente en la calidad educativa.

1.5.7. Importancia de la investigación

El estudio cobra gran relevancia dentro del marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la ONU. A continuación, se destacan algunas conexiones esenciales:

- ODS 4: Busca mejorar la calidad educativa fortaleciendo las competencias digitales de los docentes. Al proporcionar formación en el uso de nuevas tecnologías, se fomenta un aprendizaje más eficaz y pertinente, lo cual contribuye a la creación de sistemas educativos más inclusivos y equitativos.
- ODS 5: Igualdad de Género: La capacitación en competencias digitales puede empoderar a educadoras y educadores, fomentando la igualdad de género en el ámbito educativo. Asegurar que todos los docentes, independientemente de su género, tengan acceso a la formación tecnológica puede ayudar a cerrar brechas de género en la educación.
- ODS 8: Trabajo Decente y Crecimiento Económico: La mejora de las competencias digitales de los docentes contribuye a un mejor desempeño laboral, lo que a su vez puede llevar a un entorno de trabajo más productivo y satisfactorio. Esto es fundamental para el crecimiento económico sostenible y la promoción de empleo decente.
- ODS 9: Industria, Innovación e Infraestructura: Fomentar la innovación en la enseñanza a través de competencias digitales está alineado con el objetivo de promover la innovación y las infraestructuras sostenibles. La investigación impulsa el uso de tecnologías y metodologías innovadoras en la educación, preparando a los estudiantes para un mundo laboral cada vez más digitalizado.
- ODS 17: Alianzas para Lograr los Objetivos: Esta investigación tiene el potencial de promover la colaboración entre universidades, gobiernos y el sector privado, con el fin de mejorar la capacitación de los docentes. El establecimiento de alianzas estratégicas puede fortalecer los recursos y el conocimiento necesarios para implementar programas de formación más efectivos.

El estudio busca mejorar las competencias digitales en educación, alineándose con los ODS para promover una educación inclusiva, equitativa e innovadora, con un impacto positivo en el desarrollo social y económico.

1.6 Limitaciones de la investigación

Las limitaciones del estudio son las siguientes:

El acceso limitado a información actualizada sobre las competencias digitales y el desempeño docente puede afectar la precisión de los datos, debido a la falta de bases de datos, encuestas o informes recientes. Además, la diversidad en los criterios de evaluación del desempeño docente, influenciada por diferentes metodologías y la integración de competencias digitales, dificulta la estandarización y comparación de resultados, complicando el análisis del impacto de las competencias digitales y limitando la capacidad de generalizar los hallazgos.

1.7 Objetivos de la investigación

1.7.1. Objetivo general

Determinar la influencia de las competencias digitales en el desempeño laboral en una universidad privada, año 2024.

1.7.2. Objetivos específicos

- Determinar la influencia de las competencias digitales en la eficiencia en la enseñanza en una universidad privada, año 2024.
- Establecer la influencia de las competencias digitales influye en la innovación en la enseñanza en una universidad privada, año 2024.
- Determinar la influencia de las competencias digitales en la evaluación del desempeño estudiantil en una universidad privada, año 2024.

1.8 Hipótesis

1.8.1. Hipotesis general

Las competencias digitales influyen positivamente en el desempeño laboral en una universidad privada, año 2024.

1.8.2. Hipótesis específicas

- Las competencias digitales influyen positivamente en la eficiencia en la enseñanza en una universidad privada, año 2024.
- Las competencias digitales influyen positivamente en la innovación en la enseñanza en una universidad privada, año 2024.
- Las competencias digitales influyen positivamente en la evaluación del desempeño estudiantil en una universidad privada, año 2024.

II. MARCO TEÓRICO

2.1 Marco conceptual

2.1.1. Marco filosófico

Desde una perspectiva ontológica, se considera que las competencias digitales y el desempeño laboral en el entorno universitario son realidades concretas que pueden ser observadas y evaluadas. Se entiende que las competencias digitales son habilidades y conocimientos específicos que los docentes pueden adquirir y que afectan directamente su desempeño en el ámbito académico. Esta realidad es vista como algo que puede ser medido y analizado mediante herramientas y métodos adecuados, reflejando el impacto que estas competencias tienen en la calidad de la enseñanza y en la gestión académica dentro de la universidad privada.

Epistemológicamente, la investigación adopta un enfoque positivista, que sostiene que el conocimiento sobre las competencias digitales y su influencia en el desempeño laboral puede obtenerse a través de la observación objetiva y el análisis cuantitativo. Se busca construir conocimiento empírico a partir de datos numéricos recolectados mediante encuestas y otros instrumentos de medición. Según esta perspectiva, es posible alcanzar una comprensión precisa y objetiva de cómo las competencias digitales afectan el desempeño laboral mediante el uso de métodos rigurosos y estadísticos, lo que permite desarrollar teorías basadas en evidencia cuantitativa.

La investigación se fundamenta en un enfoque metodológico cuantitativo, aplicado y de nivel correlacional-causal, lo que facilita un análisis detallado de cómo las competencias digitales influyen en el desempeño laboral de los docentes mediante la recolección y el procesamiento de datos numéricos. Para ello, se utilizarán cuestionarios estructurados con preguntas de escala ordinal que permitirán evaluar tanto las competencias digitales como su impacto en el rendimiento profesional. Se aplicarán técnicas estadísticas, como el análisis

correlacional y el cálculo del alfa de Cronbach, para garantizar la fiabilidad de los instrumentos y la precisión de los resultados. Este enfoque ofrece datos claros y permite identificar posibles relaciones causales, contribuyendo así a la mejora de las prácticas educativas.

Desde una perspectiva axiológica, la investigación reconoce la importancia fundamental de las competencias digitales en la educación y su efecto directo sobre el desempeño laboral docente. Se sostiene que el desarrollo de estas habilidades no solo fortalece la profesionalización de los docentes, sino que también mejora la calidad educativa y el rendimiento académico de los estudiantes. Los valores clave que guían esta investigación incluyen la equidad en el acceso a la formación tecnológica, la búsqueda de la excelencia educativa y el fomento del desarrollo profesional continuo. A través de la identificación de prácticas efectivas y la formulación de recomendaciones basadas en datos sólidos, la investigación promueve un entorno educativo más moderno y alineado con los retos tecnológicos actuales.

2.1.2. Teorías generales de las competencias digitales

2.1.2.1 Teoría del Marco Europeo de Competencia Digital (DigComp). Define y evalúa las competencias digitales en gestión de información, comunicación, creación de contenido, seguridad y resolución de problemas. Este enfoque ayuda a evaluar las habilidades digitales docentes y diseñar programas de formación alineados con los estándares europeos, facilitando la identificación de áreas de mejora y la definición de objetivos claros para la capacitación en competencias digitales.

2.1.2.2. Teoría del aprendizaje basado en competencias. Destaca la importancia de desarrollar habilidades prácticas y relevantes en educación. Su enfoque está en la adquisición de competencias específicas que los individuos puedan aplicar en situaciones concretas (Spady, 1988). Esta teoría resulta crucial para la formación docente, ya que destaca la necesidad de fomentar competencias digitales que sean no solo teóricas, sino también prácticas y útiles. En

el entorno universitario, asegura que los docentes estén capacitados para enfrentar los desafíos educativos de manera efectiva y con habilidades aplicables a la realidad, no solo adquieran conocimientos teóricos sobre las tecnologías digitales, sino que también aprendan a aplicarlos de manera efectiva en su práctica diaria. Esto contribuye a una integración más eficiente de las herramientas digitales en la enseñanza (Spady, 1988). Spady ha sido una figura clave en el desarrollo y la implementación de enfoques educativos centrados en los resultados y las competencias.

2.1.2.3. Teoría de la Autoeficacia de Bandura. La autoeficacia, o la confianza en nuestra propia capacidad para realizar tareas específicas, tiene un impacto directo en el desempeño. Esta se refiere a la creencia que tenemos en nuestra habilidad para ejecutar ciertas tareas y afrontar retos (Bandura, 2001).

En el contexto de las competencias digitales, esta teoría es especialmente relevante, ya que la confianza en el uso de herramientas digitales influye de manera significativa en la disposición de los docentes para incorporar y utilizar estas herramientas en su enseñanza de manera efectiva.

Los docentes con alta autoeficacia en competencias digitales son más propensos a adoptar nuevas tecnologías y utilizarlas de manera efectiva, lo que mejora su desempeño y la calidad de la enseñanza (Bandura, 2001).

2.1.3. Competencias digitales

Las competencias digitales son esenciales para la formación de los ciudadanos del siglo XXI, facilitando su aprendizaje en un mundo tecnológico (Gaona et al., 2024).

Estas competencias incluyen habilidades, conocimientos y actitudes para usar tecnologías de manera efectiva, ética y segura. Comprenden la capacidad de acceder, evaluar, gestionar, crear y compartir información digitalmente. Son vitales en la vida diaria, educativa y profesional, abarcando desde el manejo básico de dispositivos hasta el uso de tecnologías

avanzadas. Además, incluyen habilidades informativas, comunicativas, de resolución de problemas y competencias informáticas (Sánchez y Yepes, 2021).

Estas habilidades facilitan la comparación del nivel de competencias digitales entre diferentes categorías sociales, permitiendo identificar posibles desigualdades sociales. Este enfoque permite analizar las competencias digitales desde perspectivas como la accesibilidad, el empleo y las posibles ventajas que ofrecen, y puede revelar cómo estas competencias influyen en la desigualdad social y en la limitación de oportunidades profesionales.

Las competencias digitales son procesos cognitivos que facilitan el manejo efectivo de las TIC y la gestión de la información (Lévano et al., 2019).

Estas habilidades, también denominadas alfabetización digital, representan nuevos retos en el contexto actual (Benavente et al., 2021). Es esencial que la competencia digital sea tratada de manera transversal, es decir, incorporada en todas las áreas del currículo, y que implique un proceso de mejora constante para potenciar tanto la productividad académica como personal (Jiménez et al., 2021).

Además, las competencias digitales incluyen el uso seguro y responsable de las TIC para alcanzar metas en ámbitos laborales, recreativos y comunicativos (Pérez y Yuste, 2023).

La adquisición de estas competencias resulta esencial en la práctica docente a nivel global, ya que contribuye a optimizar el aprendizaje al automatizar procedimientos teóricos en entornos digitales.

Además, la integración de la gamificación en el proceso pedagógico es cada vez más relevante, y sus objetivos deben ser definidos previamente (Michilina y Pazmiño, 2024).

Es esencial comprender el uso adecuado de la tecnología en relación con los recursos educativos virtuales que pueden ser valiosos para la formación docente. Esto es esencial para que los futuros profesionales puedan aplicar estas herramientas desde el inicio de sus prácticas.

El objetivo es que logren ofrecer clases innovadoras, basadas en propuestas metodológicas actualizadas que incorporen competencias digitales y mejoren la intervención pedagógica.

2.1.4. Importancia de las competencias digitales

Según Robles (2024) las competencias digitales son esenciales en la actualidad por varias razones:

- Muchas profesiones hoy en día requieren conocimientos tecnológicos básicos y avanzados. Desde el manejo del correo electrónico hasta la gestión de datos y análisis, estas habilidades son clave para desempeñarse bien en el entorno laboral actual.
- Poder buscar, evaluar y utilizar información en línea es fundamental para tomar decisiones bien fundamentadas. Las competencias digitales permiten acceder a una amplia gama de recursos y datos importantes en contextos académicos, profesionales y personales.
- Las herramientas digitales facilitan la comunicación y el trabajo en equipo, ya sea mediante correos electrónicos, videoconferencias o plataformas colaborativas. Tener estas habilidades puede mejorar la eficiencia y efectividad en la colaboración con colegas y clientes.
- Las habilidades digitales permiten usar herramientas tecnológicas para resolver problemas y tomar decisiones, como el uso de software para análisis de datos, gestión de proyectos o creación de presentaciones efectivas.
- En una era cada vez más tecnológica, la falta de habilidades digitales puede provocar la marginación social. Estas competencias son fundamentales para que las personas puedan interactuar activamente en la sociedad, acceder a servicios públicos, aprovechar oportunidades educativas y conectarse en redes sociales.
- La tecnología juega un papel esencial en el impulso de la innovación y la creatividad. Contar con habilidades digitales abre la posibilidad de explorar nuevas maneras de crear

contenido, desarrollar aplicaciones y encontrar soluciones innovadoras en diversos campos.

- Conocer cómo proteger la información personal y usar internet de forma segura es crucial para evitar fraudes y violaciones de privacidad. Las habilidades digitales incluyen el entendimiento de prácticas seguras en línea y la adecuada gestión de la privacidad.

2.1.5. Componentes de las competencias digitales

2.1.5.1. Competencia en comunicación digital. Implica la capacidad de utilizar herramientas y plataformas digitales de manera eficiente para compartir información, expresar ideas y trabajar en colaboración con otras personas. Esto incluye la capacidad para seleccionar y emplear los medios adecuados para diferentes tipos de comunicación, mantener interacciones profesionales y personales en línea de manera eficaz, y gestionar la comunicación en entornos digitales de manera clara y ética (Pereda & Duran, 2024).

2.1.5.2. Gestión de la Información. Se trata de la capacidad para buscar, organizar, almacenar, recuperar y utilizar información de forma eficiente en entornos digitales. Esta habilidad abarca la capacidad de identificar fuentes de información relevantes, evaluar su calidad y fiabilidad, así como gestionar datos y recursos digitales para asegurar su acceso y uso en el futuro (Melgarejo et al., 2024).

2.1.5.3. Creación de contenido digital. La capacidad de crear contenido digital se refiere a la habilidad para generar y producir diferentes tipos de materiales digitales, como textos, imágenes, videos y presentaciones, que sean relevantes, atractivos y apropiados para el público al que van dirigidos. Esta competencia abarca el uso de diversas herramientas y software de creación, así como la incorporación de elementos multimedia para transmitir mensajes de forma clara y efectiva (Castillejos, 2019).

2.1.6. Las competencias digitales en las universidades

Según Rojas et al. (2024), en el ámbito universitario, las competencias digitales juegan un papel esencial por varias razones:

- Las competencias digitales permiten a los estudiantes acceder a herramientas educativas en línea, como bibliotecas digitales y bases de datos académicas, lo que facilita su investigación y la elaboración de trabajos académicos.
- La habilidad para buscar y usar información en línea fomenta el aprendizaje autónomo. Los estudiantes pueden acceder a una amplia gama de materiales y recursos que enriquecen la enseñanza convencional y favorecen el autoaprendizaje.
- Las herramientas digitales, como aplicaciones para la gestión de proyectos y plataformas de trabajo en grupo, son esenciales para realizar trabajos colaborativos y proyectos académicos, incluso a distancia.
- Las competencias digitales preparan a los estudiantes para el entorno profesional al familiarizarlos con las tecnologías y herramientas que se utilizan en el mercado laboral, como software especializado y plataformas de comunicación.
- Saber utilizar herramientas de comunicación digital, como el correo electrónico y las videoconferencias, es fundamental para interactuar con profesores, compañeros y profesionales, facilitando una comunicación efectiva en el entorno académico.
- Las universidades están adoptando tecnologías emergentes, como la realidad aumentada y la inteligencia artificial. Las habilidades digitales permiten a los estudiantes explorar estas nuevas tecnologías y experimentar formas innovadoras de aprendizaje.
- Las competencias digitales también incluyen la capacidad para manejar grandes cantidades de información, utilizando herramientas para organizar y analizar datos, lo que es crucial para la investigación académica.

- Con el uso creciente de plataformas digitales, es esencial que los estudiantes comprendan cómo proteger su información personal y navegar por internet de manera segura. Las habilidades digitales abarcan conocimientos sobre ciberseguridad y prácticas seguras en línea.
- Dado que las universidades están en constante evolución e incorporan nuevas tecnologías, las competencias digitales ayudan a los estudiantes a adaptarse a estos cambios y mantenerse actualizados con las últimas tendencias tecnológicas.

2.1.7. Teorías generales del desempeño laboral

2.1.7.1. Teoría de la eficiencia docente. Esta teoría se enfoca en cómo los docentes emplean sus habilidades y conocimientos para asegurar el mejor rendimiento en el aprendizaje de los estudiantes. Destaca la relevancia de la competencia profesional del docente y su habilidad para aplicar de manera efectiva lo aprendido en el aula (Hattie et al., 2016).

Esta teoría es crucial para comprender cómo las competencias digitales pueden mejorar la eficacia de los docentes. Al integrar herramientas digitales, los docentes pueden optimizar su desempeño y mejorar el aprendizaje de los estudiantes, haciendo que esta teoría sea fundamental para evaluar el impacto de las competencias digitales en el rendimiento laboral (Hattie et al., 2016).

2.1.7.2. Teoría del desarrollo profesional continuo. Afirma que la formación y el aprendizaje constante son fundamentales para que los docentes sigan desarrollando y fortaleciendo su competencia profesional durante toda su trayectoria. Esta teoría destaca la importancia de la actualización constante en habilidades y conocimientos para adaptarse a las nuevas demandas educativas. En el contexto de competencias digitales, esta teoría subraya la necesidad de que los docentes actualicen sus habilidades tecnológicas de manera continua. La capacitación continua en herramientas digitales es fundamental para que los docentes puedan

integrar efectivamente las tecnologías en su enseñanza y, por ende, mejorar su desempeño (Fullan, 2010).

2.1.7.3. Teoría de la motivación y el rendimiento de los docentes. Se analiza cómo la motivación, tanto interna como externa, impacta en el rendimiento de los docentes. Esta teoría examina cómo aspectos motivacionales, como el reconocimiento y las recompensas, influyen directamente en la calidad de la enseñanza. Esta teoría es relevante para analizar cómo la motivación para desarrollar y utilizar competencias digitales puede impactar el desempeño docente. La motivación para adoptar nuevas tecnologías y el reconocimiento del valor de las competencias digitales pueden impulsar el desempeño de los docentes y su eficacia en el aula (Herzberg et al., 1959).

2.1.8. Desempeño laboral

Según Espinoza et al. (2021) el término desempeño se refiere al conjunto de comportamientos laborales dirigidos a alcanzar diversos objetivos institucionales. Estos comportamientos pueden manifestarse en diferentes formas de beneficios para la organización. En este contexto, la mayoría de las instituciones, ya sean privadas o estatales, establecen claramente su visión, misión y objetivos para períodos de corto o largo plazo. Sin embargo, si una empresa no proporciona a sus empleados el conocimiento adicional necesario, la probabilidad de alcanzar estos objetivos puede ser baja.

El desempeño se refiere al rendimiento de un individuo o grupo dentro de una organización, en función de la autoridad y responsabilidad asignadas para alcanzar metas y objetivos específicos. Este desempeño se fundamenta en el cumplimiento de normas establecidas (Supriadinata y Adriati, 2022).

Según Hanco et al. (2021) el desempeño se define como el comportamiento orientado a alcanzar resultados que sean dinámicos, medibles y observables. Este desempeño se

manifiesta a través de acciones derivadas de hechos perceptibles y conductuales realizados por una persona.

Es la medida en la que un profesor de universidad realiza sus funciones profesionales de manera efectiva, incluyendo la impartición de clases, la realización de investigaciones, la asesoría a estudiantes, y la participación en actividades administrativas y comunitarias dentro del ámbito académico. Este desempeño se evalúa en función de la calidad de la enseñanza, la contribución a la investigación, el cumplimiento de las responsabilidades institucionales, y la participación en la vida académica de la universidad. El desempeño se mide según varios factores, como la calidad de la enseñanza impartida, la aportación a la investigación, el cumplimiento de las responsabilidades dentro de la institución y la participación activa en la vida académica de la universidad.

2.1.9. Proceso del desempeño

El desempeño, en términos generales, se refiere a lo que se logra como resultado de una actividad intencionada y planificada, ya sea de manera cuantitativa o cualitativa (Sekeroglu y Ozer, 2020). Para incrementar el éxito, es crucial medir el desempeño. La gestión efectiva del personal y del talento, abarca procesos como la contratación, la retención, el desarrollo y la aplicación de diversas estrategias orientadas a mejorar el rendimiento de los recursos humanos.

En caso de un desempeño deficiente, es necesario redirigir el proceso hacia el desarrollo de habilidades y fortalecer las debilidades del individuo en su rol. Esto puede implicar la eliminación de ciertos procesos, como la contratación externa, la capacitación, la reorganización, las asignaciones de desarrollo, los planes de respaldo y el reconocimiento de puestos, que deben estar alineados con una evaluación rigurosa (Sekeroglu y Ozer, 2020).

2.1.10. Componentes del desempeño laboral

2.1.10.1. Eficiencia en la Enseñanza. La eficiencia en la enseñanza se refiere a la capacidad del docente para utilizar el tiempo y los recursos de manera óptima para lograr los

objetivos educativos. Implica la implementación efectiva de estrategias y métodos que maximicen el aprendizaje de los estudiantes mientras se minimizan los recursos y el tiempo necesarios (Arévalo et al., 2022).

2.1.10.2. Innovación en la Enseñanza. La innovación educativa implica la integración de nuevas ideas, enfoques y tecnologías en la enseñanza con el objetivo de mejorar la calidad del aprendizaje y responder a las necesidades dinámicas de los estudiantes. Esto abarca la adopción de métodos pedagógicos innovadores y la creación de nuevas maneras de interactuar y enseñar (Ríos y Ruiz, 2020).

2.1.10.3. Evaluación del Desempeño Estudiantil. Es un proceso que implica medir y analizar su avance y logros en relación con los objetivos educativos establecidos. Este proceso abarca la recolección y análisis de información sobre su rendimiento, con el fin de evaluar su nivel de comprensión y habilidades, así como para valorar la efectividad de los métodos de enseñanza utilizados (Castellanos et al., 2017).

2.1.11. Encargados de realizar las evaluaciones de desempeño

Según Carbajal (2024) la responsabilidad de realizar la evaluación en una organización puede abordarse desde cuatro enfoques diferentes:

- En el primer enfoque, son los jefes de área quienes se encargan de evaluar el desempeño de su equipo.
- En el segundo enfoque, un comité formado por jefes designados es el responsable de calificar el rendimiento de los empleados.
- El tercer enfoque consiste en que un grupo de empleados del mismo nivel dentro de la organización evalúa el desempeño de sus compañeros.
- Finalmente, en el cuarto enfoque, los propios empleados tienen la tarea de calificar el desempeño de sus superiores.

Según Chiavenato (2017) comparte estas perspectivas y agrega otras sobre los responsables de llevar a cabo las evaluaciones de desempeño:

- En muchas organizaciones, el jefe es el principal encargado de evaluar el rendimiento de sus subordinados. Si no posee los conocimientos especializados para llevar a cabo este proceso, recibe apoyo del departamento de recursos humanos, que le proporciona un sistema para hacer el seguimiento y facilitar la evaluación, asegurando que el jefe mantenga el control sobre el proceso.
- En este enfoque, las organizaciones promueven la autoevaluación, donde cada empleado se califica a sí mismo en relación con el cumplimiento de los objetivos establecidos para su puesto, basándose en indicadores proporcionados por la organización.
- Aquí, se asigna al equipo la responsabilidad de evaluar a cada miembro, establecer metas tanto individuales como grupales, y sugerir recomendaciones o medidas que puedan mejorar el rendimiento de sus colegas.
- En este caso, los jefes entregan los resultados de evaluaciones previas a recursos humanos, quienes se encargan de generar informes interpretativos y diseñar planes de acción para mejorar el desempeño de los empleados.
- Algunas organizaciones forman una comisión compuesta por personas de distintos departamentos o áreas que asumen la responsabilidad de llevar a cabo la evaluación. Esta comisión puede estar conformada por miembros transitorios o permanentes.
- Este tipo de evaluación involucra a todas las personas relevantes para el evaluado, como el jefe de área, compañeros de trabajo y subordinados. Su objetivo es proporcionar una visión integral del desempeño del individuo, ya que la información se obtiene de diversas fuentes dentro del entorno laboral.

2.1.12. Beneficios de la evaluación de desempeño

Según Chiavenato (2017) cuando la evaluación de desempeño se lleva a cabo de manera adecuada, ofrece una serie de ventajas significativas:

- La evaluación ayuda a minimizar la subjetividad, permitiendo una medición más objetiva del rendimiento basado en factores específicos. Esto le proporciona al jefe herramientas para identificar áreas de mejora dentro de su equipo y tomar medidas que optimicen su funcionamiento.
- Los individuos pueden acceder a información valiosa sobre su rendimiento, lo que les permite conocer tanto sus fortalezas como sus debilidades. Además, al entender las expectativas de sus superiores y las recomendaciones para mejorar, los empleados pueden orientarse hacia un desarrollo más efectivo, tanto en su ámbito profesional como personal dentro de la institución.
- Evaluar el desempeño permite obtener una visión clara de las contribuciones de cada trabajador y equipo en relación con los objetivos organizacionales. Además, facilita la identificación de empleados que puedan necesitar una reubicación según sus habilidades, a fin de mejorar su desempeño. También permite detectar a aquellos preparados para asumir mayores responsabilidades, lo que ayuda a tomar decisiones sobre ascensos. Finalmente, la evaluación de desempeño puede ser una herramienta clave para implementar estrategias motivacionales, como incentivos, bonos, cursos o beneficios, que impulsen la productividad y el crecimiento profesional de los empleados.

Werther y Davis (2008) coinciden en que, una vez realizada la evaluación de desempeño, la organización puede obtener diversas ventajas, tales como:

- Identificar posibles errores en el diseño de los puestos de trabajo.
- Tomar decisiones informadas sobre ajustes salariales.

- Planificar programas de capacitación adecuados para mejorar el rendimiento.
- Confirmar o reconsiderar la asignación o reubicación de empleados en determinados puestos.
- Proporcionar información valiosa sobre factores externos que puedan estar afectando el desempeño de los empleados, como problemas de salud, asuntos familiares o dificultades financieras que puedan interferir con su rendimiento laboral.

2.1.13. Definición de terminos basicos

- **Habilidad de comunicación:** Se refiere a la capacidad de enviar o recibir mensajes, interactuar a través de redes sociales y realizar llamadas o videollamadas para compartir información de manera efectiva (Sánchez y Yepes, 2021).
- **Habilidad de resolución de problemas:** Incluye la capacidad para transferir archivos entre dispositivos, instalar software o aplicaciones, y usar herramientas digitales para realizar tareas cotidianas como transferencias bancarias o actividades educativas (Sánchez y Yepes, 2021).
- **Competencia informática:** Implica el manejo de herramientas como procesadores de texto, hojas de cálculo y programas de edición, así como la habilidad para crear presentaciones que integren texto, imágenes y tablas (Sánchez y Yepes, 2021).
- **Creación de contenido:** Consiste en generar y reproducir nuevos contenidos, integrar y reorganizar información, crear materiales multimedia y seguir las normativas relacionadas con los derechos de autor y licencias de uso (Rojas et al., 2020).
- **Resolución de problemas:** Se refiere a identificar necesidades y recursos digitales, elegir las herramientas adecuadas, resolver dificultades conceptuales mediante soluciones digitales y aplicar la tecnología de manera creativa para mejorar tanto la propia competencia como la de otros (Rojas et al., 2020).

III. MÉTODO

El estudio se enmarca dentro del paradigma positivista, también conocido como enfoque cuantitativo, empírico-analítico o racionalista. Este paradigma busca comprender, predecir y controlar los fenómenos, validar teorías y leyes para regularlos, y descubrir causas que sean reales y que ocurran de manera previa o simultánea a los efectos observados.

El positivismo, como corriente filosófica, se origina a partir de las ideas de Auguste Comte, quien consideraba que solo los conocimientos derivados de las ciencias empíricas eran válidos. Algunos autores sitúan el inicio del positivismo con la publicación de su obra *Curso de filosofía positiva*, aunque otros lo vinculan con influencias anteriores, como las de los filósofos David Hume y Saint-Simon (Meza, 2015). Esta corriente sostiene que el conocimiento válido debe basarse en hechos observables y refutables, rechazando los enfoques metafísicos que no pueden ser verificables empíricamente.

El positivismo propone que el único conocimiento verdadero es el que se obtiene mediante el método científico, particularmente a través de las ciencias empíricas. El positivismo sostiene que la realidad es objetiva y puede conocerse mediante un método adecuado, garantizando la veracidad del conocimiento. Propone que tanto las ciencias naturales como las sociales sigan el mismo enfoque metodológico basado en la observación y recolección de datos empíricos (Meza, 2015).

El conocimiento es algo que el sujeto debe descubrir por sí mismo. Para acceder a la realidad, el individuo utiliza sus sentidos, la razón y las herramientas disponibles en su contexto. Según el positivismo, el único tipo de conocimiento legítimo es el científico, el cual se basa en la experiencia directa con el entorno.

El positivismo sostiene que la realidad existe independientemente del ser humano y se percibe a través de los sentidos. Define la verdad como la concordancia entre lo conocido y la realidad descubierta. Además, aboga por el método científico como único válido, centrado en

la observación de hechos y la identificación de relaciones constantes, expresadas mediante leyes que predicen eventos. También destaca la separación entre el investigador y el objeto de estudio, manteniendo la neutralidad y evitando influir en los resultados o conclusiones.

El paradigma positivista ha sido interpretado de diversas maneras a lo largo del tiempo, pero este estudio se centrará en sus aspectos más importantes. El cambio del positivismo al postpositivismo tiene que ver con cuestiones de moralidad y justicia. En el positivismo jurídico, se hace una distinción entre el Derecho, como un conjunto de normas, y la moral, que se refiere a lo que debería ser. Mientras que el positivismo cree que la realidad puede ser comprendida de manera objetiva, la teoría dialéctica sostiene que nuestra comprensión está influenciada por nuestras experiencias y perspectivas, considerando que la realidad es múltiple e interdependiente.

En el positivismo, se cree que es posible establecer leyes generales y constantes, mientras que en la concepción dialéctica se rechaza la idea de generalizaciones, favoreciendo el trabajo con hipótesis limitadas a un contexto temporal y espacial determinado. En el paradigma positivista, el objetivo es identificar las causas de los hechos, mientras que la perspectiva dialéctica se enfoca en los procesos y las relaciones complejas, reconociendo que los fenómenos tienen múltiples factores asociados. Además, mientras el positivismo defiende la posibilidad de realizar una investigación objetiva y libre de valores, la teoría dialéctica sostiene que los valores del investigador y el contexto son determinantes en los resultados de la investigación. Finalmente, el enfoque positivista se basa en un método cuantitativo y un enfoque hipotético-deductivo, mientras que la concepción dialéctica privilegia los enfoques cualitativos y la relación directa entre la teoría y el tema de estudio.

La investigación ofrece conocimientos valiosos para abordar problemas específicos y comparar teorías en diferentes áreas, como la sociedad, economía, cultura, educación y política. Es fundamental que el investigador defina claramente los objetivos de su estudio, ya que la

elección del enfoque depende de factores como el tipo de datos y las herramientas que se usarán para recopilarlos. Realizar un estudio científico es un proceso cuidadosamente planeado, no algo espontáneo. La elección del enfoque es clave y debe tomarse con base en los objetivos y el tema de investigación, considerando las decisiones que se tomen en el proceso.

Es fundamental reconocer que el paradigma y el enfoque de investigación están estrechamente relacionados; cada enfoque se basa en un paradigma específico, que influye en cómo se perciben la realidad y el conocimiento. Según Hernández et al. (2014) los enfoques de investigación representan un proceso que abarca desde la aproximación y el planteamiento del problema hasta la creación y el abordaje del mismo, sirviendo como guía metodológica en todo el proceso investigativo. No se limitan a ser simplemente decisiones operativas o instrumentos teóricos, sino que también engloban las metodologías, los principios y las orientaciones generales que guían la investigación.

Según Kuhn (2019) el concepto de paradigma es clave para que el investigador comprenda el modelo metodológico que guiará su investigación. Los paradigmas representan principios y creencias compartidos por un grupo de profesionales sobre la realidad, lo que define los problemas y las metodologías a aplicar. Así, un paradigma es una perspectiva adoptada por una comunidad científica para entender la realidad, identificar problemas y establecer métodos. Desde esta visión, se busca entender cómo los individuos construyen la realidad a través de su interacción constante con el entorno (Acosta, 2023).

El modelo hipotético-deductivo se basa en hipótesis derivadas de premisas universales (leyes científicas) y empíricas (hechos observables que motivan la investigación). Este modelo se aplica para la contrastación empírica de las hipótesis, con el objetivo de comprender los fenómenos, identificar sus causas y, en algunos casos, predecir y controlar dichos fenómenos, todo ello apoyado en teorías científicas (Sánchez, 2019).

La investigación enmarcada dentro de este enfoque está relacionada con el enfoque cuantitativo, también denominado como la ruta cuantitativa por Hernández et al. (2017).

Este estudio, de enfoque cuantitativo, utiliza técnicas estadísticas descriptivas e inferenciales y contrastación de hipótesis para estimar fenómenos, establecer relaciones causales y probar hipótesis (Herrera, 2018).

Según Sánchez (2019) la investigación cuantitativa se basa en el análisis de fenómenos que se pueden medir, este enfoque asigna valores numéricos a los datos para describir, explicar, predecir y controlar fenómenos mediante análisis estadístico y el método hipotético-deductivo.

El enfoque cuantitativo se basa en un método deductivo y secuencial, que utiliza estadísticas para medir y analizar fenómenos de manera precisa. Entre sus beneficios, destaca la posibilidad de generalizar resultados, controlar variables y mejorar la capacidad predictiva. Además, permite replicar estudios en diferentes grupos para comparar datos (Barrantes, 2016). Este enfoque utiliza herramientas validadas para la recopilación de datos y sigue un diseño teórico estructurado, sin cambios significativos durante el proceso. Se fundamenta en el positivismo, que se enfoca en lo observable y cuantificable (Sosa, 2014). Los métodos, cualitativos o cuantitativos, dependen del paradigma de investigación, que influye en las decisiones epistemológicas y ontológicas.

3.1 Tipo de investigación

Según Hernández et al. (2017) la investigación de este estudio se clasifica como aplicada, ya que está orientada a resolver problemas específicos en un contexto determinado de tiempo y lugar. Este tipo de investigación se fundamenta en teorías derivadas de investigaciones previas, pero su propósito es evaluar la aplicabilidad de estas teorías en situaciones concretas, con el objetivo de obtener resultados prácticos que puedan implementarse en el campo. Además, esta investigación tiene un nivel explicativo, ya que,

según Sánchez et al. (2024) busca entender las causas subyacentes de los fenómenos o problemas estudiados, tratando de explicar el porqué de los mismos.

El diseño de la investigación es no experimental, tal como lo señala Valderrama (2019) puesto que no se manipulan las variables independientes, ya que estas ya están definidas en el contexto de estudio. Las conclusiones sobre las relaciones entre las variables se extraen sin una intervención directa, observando cómo estas se presentan en su entorno natural. Asimismo, la investigación se lleva a cabo con un enfoque de corte transversal, según Arbaiza (2014), ya que se centra en recolectar datos en un único punto en el tiempo. En este caso, el cuestionario será aplicado en una sola instancia.

Figura 1

Diseño correlacional con intención causal

M: $O_x \longrightarrow O_y$

Se presenta:

M = Parte del estudio

O_x = Medida de las competencias digitales

O_y = Medida del desempeño laboral

3.2 Población y muestra

3.2.1. Población

La población se refiere a un grupo de elementos que comparten características específicas que se desean analizar (Ventura, 2017).

En este caso, la población de estudio está conformada por 213 docentes de una universidad privada, distribuidos en sus sedes de Lima, Cajamarca y Trujillo (ver tabla 1).

Tabla 1*Población de estudio*

Sede	Nº Docentes
Lima	95
Cajamarca	57
Trujillo	61
Totales	213

3.2.2. Muestra.

De acuerdo con Condori (2020) la muestra representa una porción de la población, manteniendo las mismas características generales de esta. En este estudio, la muestra está conformada por la totalidad de la población, es decir, 213 docentes de una universidad privada.

3.2.3. Muestreo

Según Otzen y Manterola (2017) el muestreo no probabilístico no usa fórmulas matemáticas, sino que selecciona casos disponibles y representativos. Se considera muestreo censal cuando se incluyen todas las unidades de investigación en la muestra.

3.3 Operacionalización de variables**3.3.1 Definición conceptual de la variable independiente. Competencias digitales**

Las competencias digitales son fundamentales en la educación superior, ya que capacitan a los estudiantes para enfrentar los desafíos de una sociedad cada vez más digitalizada. Estas habilidades no solo se refieren al dominio técnico de herramientas y tecnologías, sino también a la habilidad para acceder, analizar y evaluar información de manera crítica, comunicarse y colaborar en entornos virtuales, y abordar problemas de manera innovadora (Candia, 2023).

3.3.2 Definición operativa de la variable independiente. Competencias digitales

La definición operativa se basa en las dimensiones establecidas.

Tabla 2

Operacionalización de la variable independiente. Competencias digitales

Dimensiones	Indicadores
Competencia en comunicación digital	Eficiencia en el uso de herramientas de comunicación digital Habilidad para facilitar colaboración en línea
Gestión de la información	Eficiencia en la búsqueda y evaluación de información Organización y gestión de recursos digitales
Creación de contenido digital	Calidad y relevancia del contenido digital Innovación y uso de herramientas de creación

3.3.3 Definición conceptual de la variable dependiente. Desempeño laboral

El desempeño laboral se entiende como el logro de una tarea, que involucra elementos relacionados con la gestión y el incremento de la productividad (Dessler y Varela, 2017).

3.3.4 Definición operativa de la variable dependiente. Desempeño laboral

La definición operativa se basa en las dimensiones establecidas.

Tabla 3

Operacionalización de la variable dependiente. Desempeño laboral

Dimensiones	Indicadores
Eficiencia en la Enseñanza	Claridad en la comunicación del contenido Gestión efectiva del tiempo en el aula
Innovación en la Enseñanza	Uso de nuevas tecnologías y herramientas educativas Aplicación de métodos pedagógicos innovadores
Evaluación del Desempeño Estudiantil	Calidad de la retroalimentación proporcionada Diversidad y equidad en los métodos de evaluación

3.4 Instrumentos

El cuestionario es una herramienta diseñada para recolectar información específica de los individuos sobre temas determinados, a través de una serie de preguntas organizadas de forma sistemática.

Los cuestionarios, utilizados para obtener datos cuantitativos, pueden ser cerrados o abiertos, y son clave en el enfoque cuantitativo debido a su estandarización y precisión, garantizando respuestas comparables (Sánchez, 2024). Su eficiencia permite recolectar datos de una gran muestra en poco tiempo, minimizando interpretaciones subjetivas y controlando la influencia del entrevistador. Además, los datos son fácilmente cuantificables, facilitando el análisis estadístico y permitiendo la generalización de resultados con una muestra representativa.

3.5 Procedimientos

Según Sánchez et al. (2023), para evaluar hipótesis en una regresión logística ordinal, se siguen varios pasos: formulación de hipótesis nula y alternativa, estimación del modelo, prueba de significancia de los coeficientes, interpretación de valores p, y evaluación de la bondad de ajuste del modelo. Además, se deben interpretar los efectos de las variables independientes sobre la dependiente, y reportar los resultados de manera clara, indicando qué coeficientes son significativos y cómo se ajusta el modelo globalmente.

3.6 Análisis de datos

Para procesar los datos, se utilizó SPSS versión 25 (Valderrama, 2019). Se aplicaron estadísticas no paramétricas, adecuadas para evaluar hipótesis con muestras, debido a las variables cualitativas (Caycho et al., 2019).

Para contrastar las hipótesis, se empleó la regresión logística ordinal, utilizando el Pseudo R cuadrado para analizar la relación entre variables cualitativas ordinales (Sánchez et al., 2023).

El Nagelkerke R^2 se usó para evaluar el ajuste del modelo y el impacto porcentual entre las variables estudiadas (Sánchez et al., 2023).

3.7 Consideraciones éticas

Al desarrollar una tesis de maestría en la Universidad Nacional Federico Villarreal (UNFV), es crucial respetar principios éticos como el consentimiento informado, la confidencialidad y anonimato de los participantes, y evitar causarles daño (no maleficencia). Se debe maximizar los beneficios de la investigación (beneficencia), asegurar la integridad evitando el plagio y manipulación de datos, y garantizar imparcialidad. Además, se debe cumplir con normativas institucionales, ser transparente sobre los métodos y conflictos de interés, y mantener altos estándares éticos en todo el proceso (UNFV).

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivo

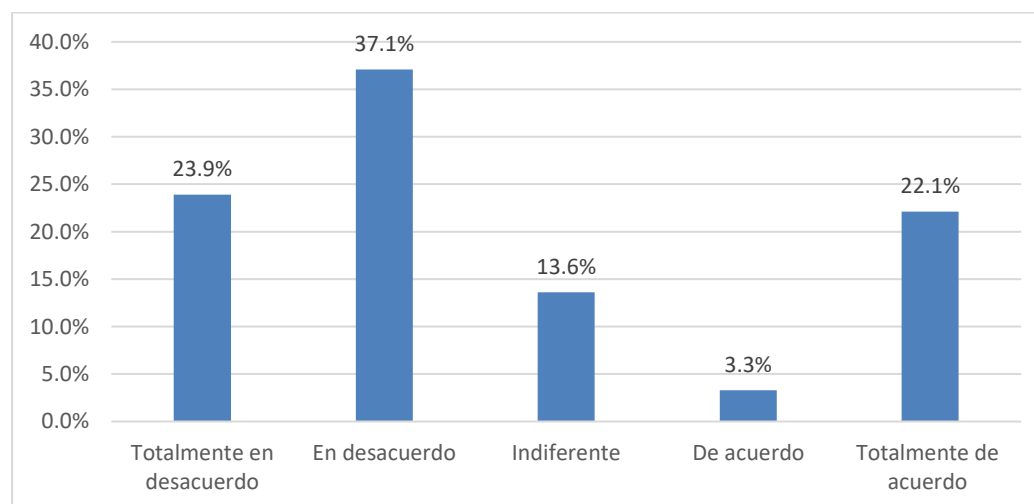
Tabla 4

Frecuencia de la variable independiente. Competencias digitales

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	51	23,9
	En desacuerdo	79	37,1
	Indiferente	29	13,6
	De acuerdo	7	3,3
	Totalmente de acuerdo	47	22,1
	Total	213	100,0

Figura 2

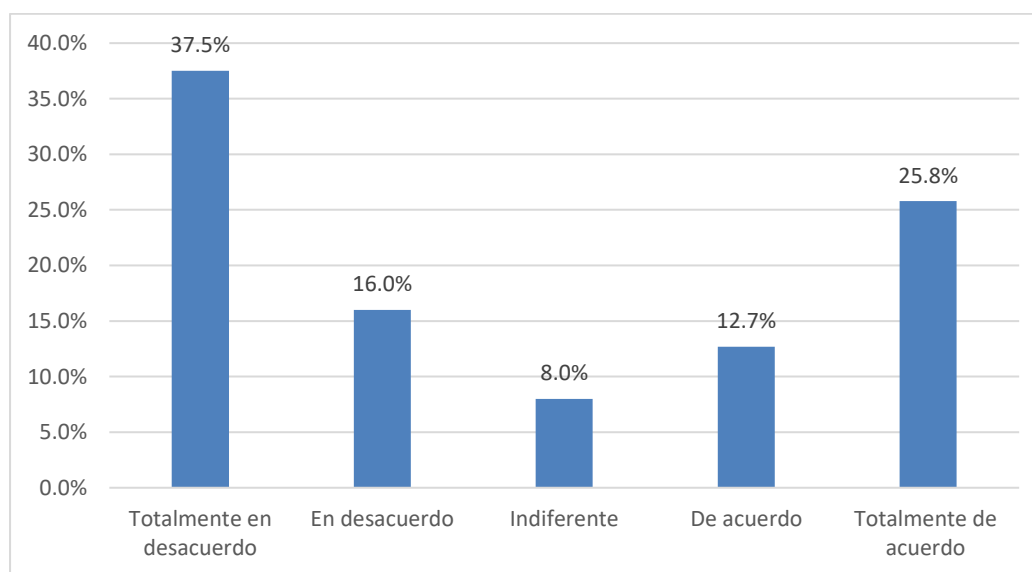
Histograma de la variable independiente. Competencias digitales



Nota. La tabla muestra una percepción predominantemente negativa sobre las competencias digitales entre los educadores de una universidad privada, ya que el 61% de los encuestados se manifiesta en desacuerdo con su capacidad para utilizar herramientas digitales de manera efectiva, mientras que solo un 25,4% se siente conforme con sus habilidades en este ámbito; esto indica una clara necesidad de capacitación y desarrollo profesional para mejorar su desempeño laboral en el uso de tecnologías digitales en la enseñanza, lo cual es esencial para enriquecer la experiencia educativa de los estudiantes.

Tabla 5*Frecuencia de la dimensión. Eficiencia en la enseñanza*

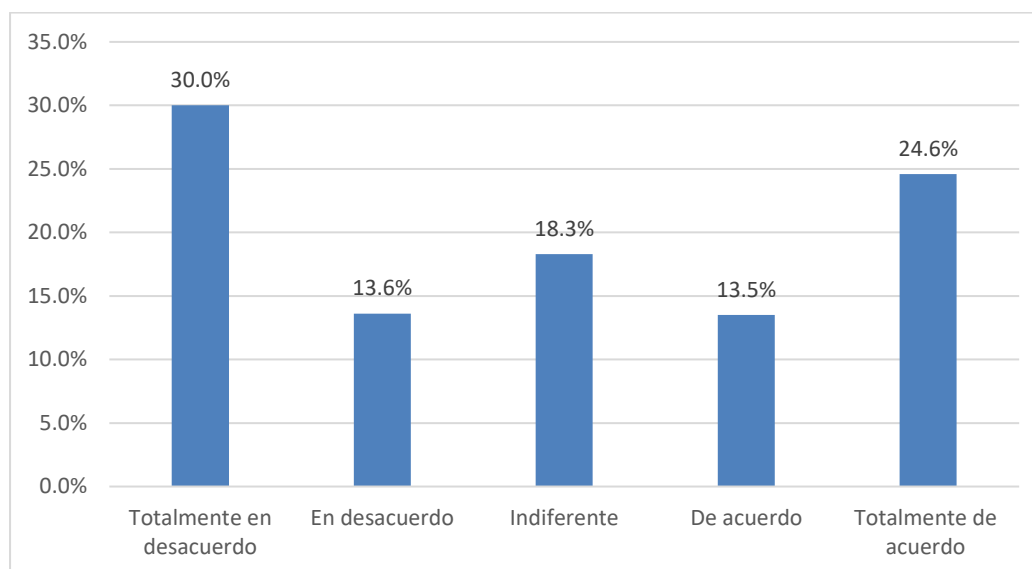
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	80	37,5
	En desacuerdo	34	16,0
	Indiferente	17	8,0
	De acuerdo	27	12,7
	Totalmente de acuerdo	55	25,8
	Total	213	100,0

Figura 3*Histograma de la dimensión. Eficiencia en la enseñanza*

Nota. La tabla sobre la "Eficiencia en la enseñanza" revela una percepción mayoritariamente negativa entre los educadores, ya que el 53,5% se encuentra en desacuerdo (37,5% totalmente en desacuerdo y 16,0% en desacuerdo) con su eficacia en el uso de herramientas digitales y plataformas de comunicación en clase, mientras que solo el 38,5% (12,7% de acuerdo y 25,8% totalmente de acuerdo) considera que su desempeño es adecuado; esto sugiere una necesidad urgente de formación y apoyo en el uso de tecnologías digitales para mejorar la interacción y colaboración en el aula.

Tabla 6*Frecuencia de la dimensión. Innovación en la enseñanza*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	65	30,5
	En desacuerdo	29	13,6
	Indiferente	39	18,3
	De acuerdo	28	13,5
	Totalmente de acuerdo	52	24,6
	Total	213	100,0

Figura 4 *Histograma de la dimensión. Innovación en la enseñanza*

Nota. La tabla sobre "Innovación en la enseñanza" muestra una percepción predominantemente negativa, ya que el 44,1% de los encuestados se declara en desacuerdo (30,5% totalmente en desacuerdo y 13,6% en desacuerdo) con su capacidad para utilizar eficazmente diversas fuentes digitales y gestionar recursos educativos, mientras que solo el 38,1% (13,5% de acuerdo y 24,6% totalmente de acuerdo) se siente competente en estos aspectos; esto indica que muchos educadores pueden estar enfrentando desafíos significativos en la adopción de enfoques innovadores en su práctica docente, resaltando la necesidad de capacitación en el uso efectivo de herramientas digitales.

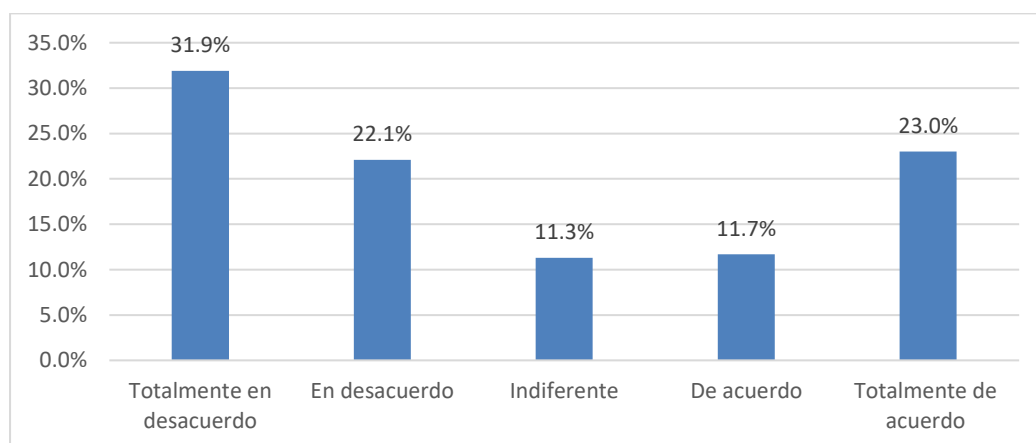
Tabla 7

Frecuencia de la dimensión. Evaluación del desempeño estudiantil

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	68	31,9
	En desacuerdo	47	22,1
	Indiferente	24	11,3
	De acuerdo	25	11,7
	Totalmente de acuerdo	49	23,0
	Total	213	100,0

Figura 5

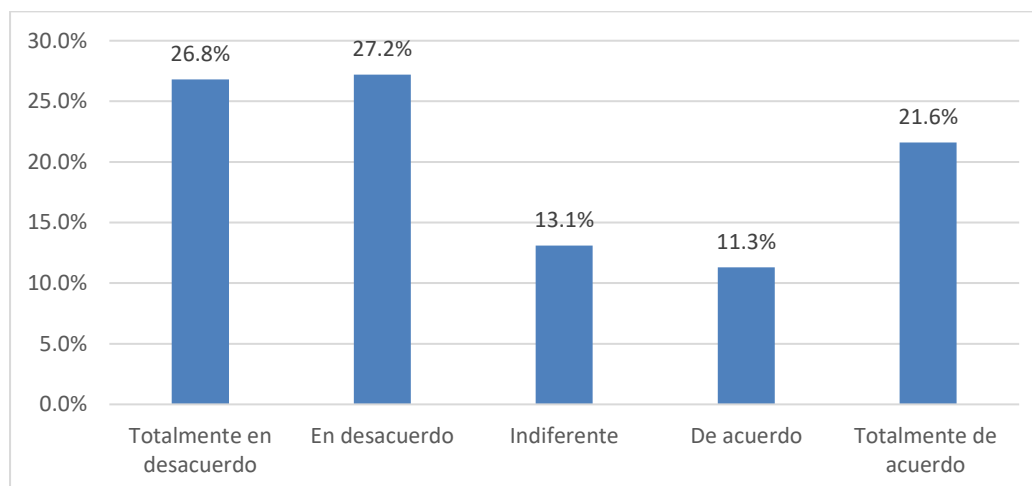
Histograma de la dimensión. Evaluación del desempeño estudiantil



Nota. La tabla sobre la "Evaluación del desempeño estudiantil" refleja una percepción mayoritariamente negativa entre los educadores, ya que el 54% de los encuestados se manifiesta en desacuerdo (31,9% totalmente en desacuerdo y 22,1% en desacuerdo) con la calidad y relevancia del contenido digital que crean, mientras que solo el 34,7% (11,7% de acuerdo y 23% totalmente de acuerdo) se siente satisfecho con su capacidad para desarrollar recursos digitales que cumplan con los estándares educativos y atiendan las necesidades de los estudiantes; esto sugiere que muchos educadores enfrentan dificultades en la creación de contenido efectivo y atractivo, indicando una clara necesidad de formación y apoyo en este ámbito.

Tabla 8*Frecuencia de la variable dependiente. Desempeño laboral*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Totalmente en desacuerdo	57	26,8
	En desacuerdo	58	27,2
	Indiferente	28	13,1
	De acuerdo	24	11,3
	Totalmente de acuerdo	46	21,6
	Total	213	100,0

Figura 6*Histograma de la variable dependiente. Desempeño laboral*

Nota. La tabla sobre el "Desempeño laboral" revela que muchos educadores se sienten insatisfechos con su efectividad en el aula. Un 54% de ellos se manifiesta en desacuerdo con aspectos clave, como la claridad en la presentación de contenidos y el uso de tecnologías, mientras que solo el 32,9% se siente satisfecho con su desempeño. Esto sugiere que hay desafíos significativos en áreas como la planificación de clases, la adaptación a las necesidades de los estudiantes y la retroalimentación que ofrecen. Estos resultados subrayan la importancia de proporcionar capacitación y apoyo continuo para ayudar a los educadores a mejorar su práctica y, en última instancia, enriquecer la experiencia de aprendizaje de sus estudiantes.

Tabla 9

Estimaciones de los parámetros asociados con las competencias digitales en el desempeño laboral

		Estimación	Error estándar	Wald	gl	Sig.	95% de intervalo de confianza	
							Límite inferior	Límite superior
Umbral	[Desempeño laboral = 1]	-6,520	,599	118,355	1	,000	-7,695	-5,346
	[Desempeño laboral = 2]	-4,438	,553	64,304	1	,000	-5,523	-3,354
	[Desempeño laboral = 3]	-3,301	,517	40,720	1	,000	-4,315	-2,287
	[Desempeño laboral = 4]	-1,830	,422	18,812	1	,000	-2,656	-1,003
Ubicación	[Competencias digitales=1]	-7,521	,672	125,401	1	,000	-8,837	-6,204
	[Competencias digitales=2]	-5,499	,594	85,590	1	,000	-6,664	-4,334
	[Competencias digitales=3]	-3,721	,599	38,581	1	,000	-4,895	-2,547
	[Competencias digitales=4]	-2,940	,822	12,793	1	,000	-4,551	-1,329
	[Competencias digitales=5]	0 ^a	.	.	0	.	.	.

Nota. La tabla 9 muestra una fuerte relación negativa entre las competencias digitales y el desempeño laboral de los educadores. A medida que aumenta el nivel de desempeño (de 1 a 4), la probabilidad de alcanzar niveles más altos disminuye, lo que sugiere que un mejor desempeño se asocia con mayores competencias digitales. Todas las estimaciones son estadísticamente significativas ($p < 0.001$), lo que refuerza esta relación. Esto destaca la necesidad de capacitar a los educadores en competencias digitales para mejorar su efectividad en el aula.

Tabla 10

Bondad del ajuste del modelo

	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Pearson	83,760	12	,000
Desviación	59,050	12	,000

Nota. La tabla 10 presenta los resultados de la bondad de ajuste del modelo mediante el Chi-cuadrado. Los valores, tanto del Chi-cuadrado de Pearson (83,760) como de desviación (59,050), son significativos, con un valor de p (Sig.) de 0,000. Esto indica que el modelo se ajusta bien a los datos observados, sugiriendo diferencias entre las frecuencias observadas y esperadas. En resumen, los resultados confirman que el modelo logit es adecuado para describir la relación entre las variables analizadas.

4.2 Contrastación de hipótesis

4.2.1 Contrastación de la hipótesis general

Ha. Las competencias digitales influyen positivamente en el desempeño laboral en una universidad privada, año 2024.

Ho. Las competencias digitales no influyen positivamente en el desempeño laboral en una universidad privada, año 2024.

Tabla 11

Contrastación de la hipótesis general

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	313,882			
Final	103,103	210,778	4	,000

Nota. La tabla muestra que las competencias digitales influyen positivamente en el desempeño laboral en una universidad privada en 2024. La comparación entre el modelo básico y el modelo final, que incluye competencias digitales, revela una mejora significativa, con un Chi-cuadrado de 210,778 y un valor de p de 0,000, lo que confirma su importancia en el desempeño de los educadores.

Tabla 12

Pseudo R cuadrado – influencia entre las variables

Cox y Snell	,628
Nagelkerke	,658
McFadden	,319

Nota. El valor de Nagelkerke, 0,658, indica que el modelo explica el 65,8% de la variación en el desempeño laboral relacionada con las competencias digitales. Esto sugiere una fuerte relación entre ambas variables, destacando que muchas diferencias en el desempeño se deben a las competencias digitales de los educadores, lo que subraya la necesidad de fortalecer estas habilidades en el ámbito educativo.

4.2.2. Contrastación de la hipótesis específica 1

Ha. Las competencias digitales influyen positivamente en la eficiencia en la enseñanza en una universidad privada, año 2024.

Ho. Las competencias digitales no influyen positivamente en la eficiencia en la enseñanza en una universidad privada, año 2024.

Tabla 13

Contrastación de la primera hipótesis específica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	253,668			
Final	80,200	173,467	4	,000

Nota. La tabla 13 muestra los resultados de la contrastación de la hipótesis sobre la influencia de las competencias digitales en la eficiencia en la enseñanza en una universidad privada en 2024. El modelo final, con un logaritmo de 80,200 y un Chi-cuadrado de 173,467 ($p = 0,000$), permite rechazar la hipótesis nula, confirmando que las competencias digitales influyen positivamente en la eficiencia en la enseñanza.

Tabla 14

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,557
Nagelkerke	,588
McFadden	,276

Nota. El valor de Nagelkerke, 0,588, indica que el modelo explica aproximadamente el 58,8% de la variación en la eficiencia en la enseñanza relacionada con las competencias digitales. Esto refleja una fuerte relación entre las variables, sugiriendo que las competencias digitales de los educadores son esenciales para mejorar la eficacia en el entorno educativo, lo que subraya la necesidad de su desarrollo.

4.2.3. Contrastación de la hipótesis específica 2

Ha. Las competencias digitales influyen positivamente en la innovación en la enseñanza en una universidad privada, año 2024.

Ho. Las competencias digitales no influyen positivamente en la innovación en la enseñanza en una universidad privada, año 2024.

Tabla 15

Contrastación de la segunda hipótesis específica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud -2	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	256,572			
Final	88,295	168,277	4	,000

Nota. La tabla 15 muestra los resultados de la contrastación de la hipótesis sobre la influencia de las competencias digitales en la innovación en la enseñanza en una universidad privada en 2024. El modelo final presenta un logaritmo de 88,295 y un Chi-cuadrado de 168,277 ($p = 0,000$), lo que permite rechazar la hipótesis nula y confirmar que las competencias digitales influyen positivamente en la innovación educativa.

Tabla 16

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,546
Nagelkerke	,572
McFadden	,254

Nota. El valor de Nagelkerke, 0,572, sugiere que el modelo explica aproximadamente el 57,2% de la variación en la innovación en la enseñanza relacionada con las competencias digitales. Esto indica una relación significativa entre ambas variables, lo que implica que muchas diferencias en la innovación se deben a las competencias digitales de los educadores, destacando la necesidad de su desarrollo.

4.2.4. Contrastación de la hipótesis específica 3

Ha. Las competencias digitales influyen positivamente en la evaluación del desempeño estudiantil en una universidad privada, año 2024.

Ho. Las competencias digitales no influyen positivamente en la evaluación del desempeño estudiantil en una universidad privada, año 2024.

Tabla 17

Contrastación de la tercera hipótesis específica

Modelo	Logaritmo de la verosimilitud	Chi-cuadrado	gl	Sig.
Sólo interceptación	248,707			
Final	92,353	156,354	4	,000

Nota. La tabla 17 muestra los resultados de la contrastación de la hipótesis sobre la influencia de las competencias digitales en la evaluación del desempeño estudiantil en una universidad privada en 2024. El modelo final, con un logaritmo de 92,353 y un Chi-cuadrado de 156,354 ($p = 0,000$), permite rechazar la hipótesis nula, confirmando que las competencias digitales influyen positivamente en la evaluación del desempeño estudiantil.

Tabla 18

Pseudo R cuadrado

Cox y Snell	,520
Nagelkerke	,545
McFadden	,239

Nota. El valor de Nagelkerke, 0,545, indica que el modelo explica el 54,5% de la variación en la evaluación del desempeño estudiantil relacionada con las competencias digitales, resaltando su importancia para mejorar la evaluación en el contexto educativo.

V. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En primer lugar, la teoría del marco europeo de competencia digital ofrece un marco útil para entender de qué manera las competencias digitales afectan el desempeño profesional. Los hallazgos sugieren que los educadores que dominan estas competencias tienden a tener un desempeño más efectivo, lo que respalda la importancia de la formación digital continua.

Además, la teoría del aprendizaje basado en competencias enfatiza que el desarrollo de competencias específicas, como las digitales, contribuye a mejorar no solo la enseñanza, sino también la capacidad de los educadores para innovar en sus prácticas. La relación positiva entre las competencias digitales y el rendimiento en la enseñanza indica que es crucial incorporar estas habilidades en los programas de formación para los docentes.

Los resultados también reflejan la influencia de la teoría de la autoeficacia de Bandura, destacando cómo la confianza en las propias habilidades impacta el desempeño en la enseñanza, ya que los educadores que se sienten competentes en el uso de herramientas digitales muestran mayor confianza en su capacidad para enseñar de manera efectiva. Esta autoeficacia se traduce en mejores resultados en el aula, evidenciando que la formación en competencias digitales no solo mejora habilidades técnicas, sino también la confianza y motivación de los docentes.

Por otro lado, la teoría de la eficiencia docente resalta la importancia de mejorar las habilidades y competencias de los educadores para optimizar su desempeño en el aula, de los métodos pedagógicos que incorporan tecnologías digitales. Los resultados indican que los educadores que utilizan activamente herramientas digitales tienden a ser más eficientes en su enseñanza, esto refuerza la idea de que las competencias digitales son clave para mejorar la eficiencia de los docentes.

Además, la teoría del desarrollo profesional continuo subraya la importancia de mantenerse actualizado en competencias digitales en un entorno educativo que está en

constante cambio. Los hallazgos sugieren que las universidades deben invertir en programas de formación continua para garantizar que los educadores se mantengan al día con las nuevas tecnologías y enfoques pedagógicos.

La primera discusión, se revelan una percepción mayormente negativa entre los educadores respecto a sus habilidades digitales. Con un 61% de los encuestados manifestando desacuerdo que la falta de confianza en la capacidad de utilizar herramientas digitales de forma efectiva muestra la necesidad urgente de capacitación y desarrollo profesional en esta área. Mejorar el desempeño laboral de los educadores es clave para enriquecer la experiencia de los estudiantes, quienes se benefician directamente de una integración efectiva de la tecnología en el aula.

Estudios recientes, como el de Espinoza (2024) señalan que el uso de tecnologías tiene el potencial de cambiar la forma en que se entiende el aprendizaje y la enseñanza. Los docentes no solo informaron una mejora en sus competencias digitales, sino también en su enfoque pedagógico, sino que también se sintieron más capacitados en el manejo de herramientas como hojas de cálculo y presentaciones digitales. Esto sugiere que una estrategia de investigación-acción puede ser efectiva para desarrollar habilidades digitales de manera participativa y activa.

Por otro lado, Castro y Alanya (2024) subrayan la importancia de la formación continua de los docentes, a pesar de los retos como la falta de competencias digitales y la resistencia al cambio. Destacan el potencial de las TIC para promover un aprendizaje más interactivo y dinámico, y la necesidad de actualizar el currículo según las demandas actuales. Esto resalta la urgencia de fortalecer las competencias digitales y fomentar el trabajo colaborativo en el ámbito educativo.

Sobre la segunda discusión, se revela que muchos educadores tienen una percepción negativa sobre su habilidad para usar herramientas digitales. Más de la mitad, un 53,5%, se siente insatisfecha con su capacidad para integrar estas tecnologías en sus clases. Esto indica

una clara necesidad de capacitación y apoyo para mejorar su interacción y colaboración en el aula.

Con un Chi-cuadrado de 173,467 y un valor de p de 0,000, podemos afirmar que estas habilidades son clave para el desempeño docente. El valor de Nagelkerke, que es 0,588, sugiere que cerca del 58,8% de las diferencias en la eficiencia se pueden atribuir a las competencias digitales, resaltando la importancia de mejorar estas habilidades en el ámbito educativo.

Además, como menciona Moreira (2024), existe una clara carencia de formación en el uso de bases de datos, lo que abre una oportunidad importante para mejorar la preparación de los docentes en esta área. Aunque los educadores son hábiles en comunicación y colaboración, suelen enfrentar dificultades para interactuar con expertos y otros profesionales. Sin embargo, muestran habilidades para trabajar en equipos interdisciplinarios, lo que demuestra un equilibrio en sus capacidades colaborativas.

Rodríguez et al. (2024) destacan la necesidad urgente de crear programas de formación centrados en el uso de tecnologías digitales en la enseñanza. Estas herramientas pueden mejorar el acceso a la información y facilitar la gestión de proyectos educativos.

Por su parte, Obregón (2024) resalta que la capacitación continua es clave para el desarrollo profesional de los docentes y su influencia en su desempeño

Invertir en su formación y proporcionarles recursos adecuados no solo mejora su rendimiento, sino que también enriquece el entorno educativo. En resumen, estos resultados destacan la importancia de fortalecer las competencias digitales de los educadores para optimizar su efectividad y mejorar la experiencia de aprendizaje de sus estudiantes.

Sobre la tercera discusión, se revela una preocupación significativa: muchos educadores se sienten inseguros sobre su capacidad para innovar en la enseñanza utilizando herramientas digitales. Un 44,1% de los encuestados expresa insatisfacción con sus habilidades para gestionar recursos educativos y aprovechar fuentes digitales, lo que indica que enfrentan

desafíos importantes al intentar implementar enfoques innovadores. Esto subraya la necesidad urgente de ofrecer capacitación en tecnologías digitales que les ayude a enriquecer su práctica docente.

Investigaciones como las de Saltos y Pazmiño (2024) reflejan que, aunque los docentes no suelen utilizar las herramientas de la web 2.0, tienen el potencial de crear ideas originales al aplicar las TIC. Sin embargo, esta falta de confianza en su capacidad de innovar señala la necesidad de mejorar sus competencias digitales. La creación de guías didácticas que faciliten el uso de aplicaciones informáticas es un paso positivo, ya que proporciona a los educadores recursos útiles para su desarrollo profesional.

Asimismo, Paredes et al. (2024) destacan el aumento en la producción de literatura sobre competencias digitales en la enseñanza, lo que muestra cómo las herramientas digitales están ganando importancia en la educación actual. La capacidad de responder a las necesidades educativas de manera rápida y efectiva, junto con la promoción de nuevas aplicaciones creativas, refuerza la necesidad de integrar estas competencias en la formación docente.

Sobre la cuarta discusión, se revelan una inquietante percepción negativa entre los educadores respecto a su capacidad para evaluar el desempeño estudiantil a través de contenido digital. Un 54% de los encuestados se siente insatisfecho con la calidad y relevancia del material que producen, lo que indica que muchos docentes están enfrentando serias dificultades para crear recursos digitales atractivos y efectivos.

Investigaciones previas, como las de Verdú et al. (2023), subrayan que la competencia digital es esencial para preparar a los ciudadanos del siglo XXI. Sin embargo, también se ha identificado un desequilibrio en la aplicación de sus diversas dimensiones, especialmente en áreas como la ética y la seguridad. Esto indica que es fundamental no solo capacitar a los educadores en el uso de tecnologías digitales, sino también en un entendimiento integral de lo que implica ser competente digitalmente.

Además, Paredes et al. (2024) destacan el creciente interés en la literatura sobre competencias digitales y su impacto en el desempeño docente, reflejando la necesidad de adaptarse a las demandas actuales del entorno educativo. Sutech (2024) también enfatiza la importancia de ofrecer talleres interactivos que capaciten tanto a docentes como a estudiantes en la búsqueda y evaluación de información digital, algo esencial para mejorar el rendimiento académico.

VI. CONCLUSIONES

- Los resultados muestran que las competencias digitales influyen de manera importante en el desempeño de los educadores, destacando que una mayor habilidad en el uso de herramientas digitales mejora el rendimiento en sus tareas profesionales.
- Se concluye que las competencias digitales son esenciales para aumentar la eficiencia en la enseñanza, ya que permiten a los docentes utilizar las herramientas tecnológicas de forma efectiva, mejorando el proceso de enseñanza-aprendizaje y facilitando la interacción con los estudiantes.
- El estudio revela que las competencias digitales juegan un papel fundamental como impulsores de la innovación en la enseñanza, permitiendo a los docentes implementar métodos de enseñanza más creativos y actualizados que responden a las necesidades del contexto digital contemporáneo.
- Los resultados destacan que las competencias digitales son fundamentales para realizar una evaluación efectiva del desempeño de los estudiantes, ya que facilitan la creación de recursos y herramientas que permiten a los educadores diseñar evaluaciones más pertinentes y alineadas con las demandas del entorno educativo actual.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda implementar programas de formación continua en competencias digitales para los educadores, enfocados en el uso efectivo de herramientas tecnológicas, para optimizar su rendimiento profesional y adaptarlos a las demandas del entorno educativo actual (ver Anexo E. Propuesta).
- Es aconsejable que la universidad desarrolle talleres prácticos y recursos accesibles que capaciten a cada docente en la utilización sobre las tecnologías digitales, promoviendo así la integración de estas herramientas en sus metodologías de enseñanza para aumentar la eficiencia en el aula.
- Se sugiere fomentar un entorno colaborativo que estimule la innovación pedagógica mediante la creación de comunidades de práctica, donde los docentes puedan compartir experiencias y estrategias sobre el uso de competencias digitales en la enseñanza.
- Se recomienda desarrollar guías y recursos que ayuden a los educadores a diseñar evaluaciones que incorporen herramientas digitales, asegurando que estas se alineen con los objetivos de aprendizaje y permitan una evaluación más efectiva del desempeño estudiantil.

VIII. REFERENCIAS

- Abache, S. (2013). El paradigma positivista, el giro postpositivista y el auge actual de la argumentación jurídica. *Revista de derecho*, 14, 1-12. <https://revistas.udep.edu.pe/derecho/article/view/1577/1299>.
- Acosta, S. (2023). Los paradigmas de investigación en las Ciencias Sociales. *Editorial Idicap Pacífico*, 1, 62-79. <https://doi.org/10.53595/eip.007.2023.ch.4>.
- Alaniz, M., Varas, J., y 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. <https://doi.org/10.22305/ict-unpa.v15.n3.984>.
- Arbaiza, L. (2014). *Como elaborar una tesis de grado*. Esan ediciones.
- Arévalo, A., Giménez, V., y Prior, D. (2022). Efficiency analysis in education: An application of the StoNED method. *Desarro. Soc.*, 92, 45-91. <https://doi.org/10.13043/dys.92.2>.
- Arruti, A., Paños, J., y 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. <https://doi.org/10.51698/aloma.2020.38.2.149-156>.
- Bajo, L. (2021). Digitalización, competencias digitales y nuevas formas de empleo: propuestas. *Universidad Alicante*, <https://n9.cl/jyhvtq>.
- Bandura, A. (2001). *Guía para la construcción de escalas de autoeficacia*. <http://revistas.unc.edu.ar/index.php/revaluar>
- Barrantes, R. (2016). Investigación: Un camino al conocimiento. Un enfoque cualitativo, cuantitativa y mixta. *Ágora. Serie Estudios*, 10, 412. <https://editorial.uned.ac.cr/book/U08167>.

- Benavente, S., Flores, M., Guizado, F., y Nuñez, L. (2021). Desarrollo de las competencias digitales de docentes a través de programas de intervención 2020. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 1034. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1034>.
- Cabero-Almenara, J., y Palacios-Rodríguez, A. (2020). Marco Europeo de Competencia Digital Docente. *Revista de Educación Mediática y TIC*, 9(1), 213-234. <https://doi.org/10.21071/edmetic.v9i1.12462>.
- Candia, J. (2023). Digital skills in higher education. *Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(29), 1548–1563. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i29.612>.
- Carbajal, J. (2024). *Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los trabajadores de un establecimiento de salud, Lima 2024, con enfoque global*. (Tesis de grado, Universidad Ricardo Palma). https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14138/8163/T030_71710232_T%20%20%20CARBAJAL%20MEZA%2c%20JESUS%20JEAN%20PIERRE.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Castellanos, V., Latorre, D., Mateus, S., y Navarro, C. (2017). Explanatory Model of Academic Performance from Self-Efficacy and Behavior Problems. *Rev. colomb. psicol.*, 26(1), 149-181. <https://doi.org/10.15446/rcp.v26n1.56221>.
- Castillejos, B. (2019). Information management and digital content creation in the prosumer of the millennial generation. *Apert.*, 11(1), 24-39. <https://doi.org/10.32870/ap.v11n1.1375>.
- Castro, L., y Alanya, E. (2024). Digital tools in teacher performance: systematic review. *Horizontes Rev. Inv. Cs. Edu.*, 8(32), 288-299. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i32.723>.

- Caycho, C., Castillo, C., y Merino, V. (2019). *Manual de estadística no paramétricas aplicada a los negocios*. Universidad de Lima.
- Cela, K., Castillo, S., Hinojosa, S., y 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. <https://journal.espe.edu.ec/ojs/index.php/vinculos/article/view/2674>.
- Chiavenato, I. (2017). *Administración de los recursos humanos, el capital humano de las organizaciones* (10 ed.). Editorial Mcgraw Hill.
- Cobos, J., Jaramillo, L., y Vinuesa, S. (2020). Las competencias digitales en docentes y futuros profesionales de la Universidad Central del Ecuador. *Cátedra*, 2(1), 76-97. <https://doi.org/10.29166/catedra.v2i1.1560>.
- Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*. <https://www.aacademica.org/cporfirio/18.pdf>
- Córdova, U., Garro, L., Majo, H., & Alza, S. (2024). Digital competence in university teachers. *Horizontes Rev. Inv. Cs. Edu.*, 8(33), 736-744. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i33.757>.
- 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), <https://doi.org/10.23824/ase.v0i38.766>.
- Dessler, G., y Varela, R. (2017). *Administración de recursos humanos*. Pearson educación.
- Díaz, D., y Loyola, E. (2021). Competencias digitales en el contexto COVID 19: una mirada desde la educación. *Revista Innova Educación*, 3(1), 120-150. <https://doi.org/10.35622/j.rie.2021.01.006>.

- Digcomp. (2022). *Marco de Competencias Digitales para la Ciudadanía Con nuevos ejemplos de conocimientos, habilidades y actitudes. Somos digital Digcomp 2.2*. https://somos-digital.org/wp-content/uploads/2022/04/digcomp2.2_castellano.pdf
- 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. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.2000>.
- Fernández, E., Leiva, J., y López, E. (2018). Competencias digitales en docentes de Educación Superior. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(1), 213-231. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.12.558>.
- Fullan, M. (2010). *All Systems Go: The Change Imperative for Whole System Reform*. Thousand Oaks.
- Gaona, M., Bazán, M., Luna, M., y Peralta, L. (2024). Digital competencies in higher education: A systematic review. *RCUISRAEL*, 11(2), 13-30. <https://doi.org/10.35290/rcui.v11n2.2024.959>.
- Garrote, D., Arenas, J., y Jiménez, S. (2018). Las TIC como herramientas para el desarrollo de la competencia intercultural. *EDMETIC*, 7(2), 166-183. <https://doi.org/10.21071/edmetic.v7i2.10533>.
- Grados, I. (2022). Competencias digitales para el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), 3251-3268. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2831.
- Hattie, J., Frey, N., y Fisher, D. (2016). Implementing the practices that work best to accelerate students learning. *Pág. Educ.*, 9(2), 1-4. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/pe/v9n2/v9n2a09.pdf>.
- Hernández, R., y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. (6 ed.). McGraw-Hill.
- Hernandez, R., Mendez, S., Mendoza, C., y Cuevas, A. (2017). *Fundamentos de investigación*. McGraw Hill education.
- Herrera, I. (2018). Las prácticas investigativas contemporáneas. Los retos de sus nuevos planteamientos epistemológicos. *Revista Scientific* - 3(7), 1-10.
<https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.0.6-15>.
- Herzberg, F., Mausner, B., y Snyderman, B. (1959). *The Motivation to Work*. New Brunswick. 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.
http://ejcls.adapt.it/index.php/rlde_adapt/article/view/555/755.
- Jiménez, D., Muñoz, P., y 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.
<https://doi.org/10.6018/riite.472351>.
- Kerrigan, G. (2020). *Cambio tecnológico: desarrollo y demanda de habilidades digitales y ajustes en la oferta de educación y formación en Chile*. CEPAL. <https://n9.cl/llrkr>
- Kuhn, T. (2019). *La estructura de las revoluciones científicas*. Fondo de cultura económica.
- Lévano, L., Sánchez, S., Guillén, P., Tello, S., Herrera, N., y Collantes, Z. (2019). Competencias digitales y educación. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 569-588.
<http://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.329>.

- Melgarejo, Y., Rivero, S., y Contreras, Y. (2024). Information Management for strategic decision making. *Actions to. COODES*, 12(1), 1-19. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v12n1/2310-340X-cod-12-01-e686.pdf>.
- Merino, A. (2023). Revisión sistemática de la competencia digital y desempeño docente. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 11886-11913. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.4234.
- Meza, L. (2015). El paradigma positivista y la concepción dialéctica del conocimiento. *Revista Virtual*, 4(2), 1-6. <https://doi.org/10.18845/rdmei.v4i2.2296>.
- Michilina, L., y 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. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.1859>.
- Morales, C., Yeyes, L., Medina, M., y Villon, A. (2019). Competencias digitales en docentes: desafío de la educación superior. *RECIAMUC*, 3(3), 1006-1034. [https://doi.org/10.26820/reciamuc/3.\(3\).julio.2019.1006-1034](https://doi.org/10.26820/reciamuc/3.(3).julio.2019.1006-1034).
- Moreira, J., Lamus, T., Olmedo, A., y 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. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.105.18>.
- Obregón, L. (2024). Teachers' training and performance at a private university in Lima. *Horizontes Rev. Inv. Cs. Edu.*, 8(33), 859-871. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i33.768>.
- OCDE. (2020). *Aprovechar al máximo la tecnología para el aprendizaje y la formación en América Latina*. <https://n9.cl/7s3fp>

- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <http://dx.doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>.
- Paredes, R., Ramírez, I., y Ramírez, C. (2024). Digital competence and teaching performance in public educational institutions: a bibliometric study in Scopus. *RCUISRAEL*, 11(1), 31-48. <https://doi.org/10.35290/rcui.v11n1.2023.1066>.
- Pereda, R., y Duran, K. (2024). Teacher digital competence as a challenge in virtual learning environments. *Koinonía*, 8(2), 467-484. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v8i2.2887>.
- Portuguez, J., Alanya, E., León, L., y Castro, L. (2022). Competencia digital y desempeño docente en el Perú. *Revista Propuesta Educativa*, 4(7), 44-53. <https://propuestaseducativas.org/index.php/propuestas/article/view/774/2010>.
- Pozos, K., y 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. <http://dx.doi.org/10.19083/ridu.2018.712>.
- Reyero, M. (2019). La educación constructiva en la era digital. *Revista Tecnología, Ciencia y Educación*, (12), 111-127. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6775566>.
- Ríos, P., y Ruiz, C. (2020). Educational Innovations in Latin America: guidelines for the formulations of public policies. *Innovaciones Educativas*, 22(32), 199-212. <http://dx.doi.org/10.22458/ie.v22i32.2828>.
- Robles, R. (2024). Reflexiones sobre la importancia de las competencias digitales en educación y empleo. *Educ@ción en Contexto*, 10(19), 189-218. <https://educacionencontexto.net/journal/index.php/una/article/view/238/451>.
- Rodríguez, L., De-La-Hoz, E., y Berrío, J. (2024). Áreas de competencia digital en profesores universitarios. *Encuentros. Revista De Ciencias Humanas, Teoría Social Y Pensamiento Crítico*, 21, 83-92. <https://doi.org/10.5281/zenodo.11114506>.

- Rojas, R., Zeta, A., y Jiménez, R. (2020). Digital competences in a Peruvian public university. *Conrado*, 16(77), 125-130. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n77/1990-8644-rc-16-77-125.pdf>.
- 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.
- Salto, G., y Pazmiño, M. (2024). Development of digital skills in the professional training of students of the Pedagogy of Experimental Sciences career. *Revista Social Fronteriza*; 4(4), 364. [https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4\(4\)364](https://doi.org/10.59814/resofro.2024.4(4)364).
- Sánchez, A., y Yepes, L. (2021). *Informe: indicadores de competencias digitales y empleabilidad*. Universitat Autònoma de Barcelona. <https://n9.cl/bks72>
- 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. <https://doi.org/10.19083/ridu.2019.644>.
- Sánchez, M. (2024). Participación ciudadana en la gestión de la política pública contra la violencia familiar. Lima Metropolitana. *Revista de Climatología*, 24, 1441-1454. https://rclimatol.eu/wp-content/uploads/2024/03/Articulo-RCLIMCS24_0156-Mario-Sanchez.pdf.
- Sánchez, M., Tejada, G., Bazan, J., Pajuelo, C., Solis, J., y 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. <https://rclimatol.eu/2023/12/31/educacion-financiera-en-el-aumento-de-los-prestamos-gota-a-gota-2024/>.

- 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. <https://doi.org/10.55204/PMEA.17>.
- Sosa, R. (2014). Paradigmas, enfoques y métodos en la investigación educativa. *Investigación Educativa*, 7(12), 1-18. <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/educa/article/view/8177>.
- Spady, W. (1988). Organizing for results: the basis of authentic restructuring and reform. *Educ Leadersh*, 46, 4-8. https://files.ascd.org/staticfiles/ascd/pdf/journals/ed_lead/el_198810_spady.pdf.
- Sutec, R. (2024). *Competencias digitales y rendimiento académico en estudiantes de una universidad privada del Cusco, 2023*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/133497/Sutec_VR-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Valderrama, S. (2019). *Pasos para elaborar proyectos de investigación científica* (10 ed.). Editorial San Marcos.
- Ventura, D., Gonzales, V., y Barreto, M. (2023). Competencias digitales en docentes: Un estudio situacional. *Revista De Investigación En Ciencias De La Educación*, 7(28), 881-896. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i28.561>.
- Ventura, J. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(3), 648-649. <http://scielo.sld.cu/pdf/rcsp/v43n4/spu14417.pdf>.
- Verdú, M., Lázaro, J., Grimalt, C., y Usart, M. (2023). The Concept of Teacher Digital Competence: A Literature Review. *REDIE*, 25, 1-13. <https://doi.org/10.24320/redie.2023.25.e11.4586>.
- Werther, W., y Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos: el capital humano de las empresas* (6 ed.). McGraw Hill.

IX. ANEXOS

Anexo A. Matriz de consistência

COMPETENCIAS DIGITALES EN EL DESEMPEÑO LABORAL EN UNA UNIVERSIDAD PRIVADA, AÑO 2024.								
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES					
<p>Problema General ¿Cómo influye las competencias digitales de los docentes en una universidad privada, año 2024?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo influye las competencias digitales en la eficiencia en la enseñanza en una universidad privada, año 2024?</p> <p>¿De qué manera las competencias digitales influyen en la innovación en la enseñanza en una universidad privada, año 2024?</p> <p>¿Cómo influye las competencias digitales en la evaluación del desempeño estudiantil en una universidad privada, año 2024?</p>	<p>Objetivo General Determinar la influencia de las competencias digitales en el desempeño laboral en una universidad privada, año 2024.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la influencia de las competencias digitales en la eficiencia en la enseñanza en una universidad privada, año 2024.</p> <p>Establecer la influencia de las competencias digitales influye en la innovación en la enseñanza en una universidad privada, año 2024.</p> <p>Determinar la influencia de las competencias digitales en la evaluación del desempeño estudiantil en una universidad privada, año 2024.</p>	<p>Hipótesis General Las competencias digitales influyen positivamente en el desempeño laboral en una universidad privada, año 2024.</p> <p>Hipótesis específicas Las competencias digitales influyen positivamente en la eficiencia en la enseñanza en una universidad privada, año 2024.</p> <p>Las competencias digitales influyen positivamente en la innovación en la enseñanza en una universidad privada, año 2024.</p> <p>Las competencias digitales influyen positivamente en la evaluación del desempeño estudiantil en una universidad privada, año 2024.</p>	Variable independiente.					
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala		
			Competencia en comunicación digital	Eficiencia en el uso de herramientas de comunicación digital	1, 2	Ordinal: (1) Totalmente en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (4) De acuerdo. (5) Totalmente de acuerdo.		
				Habilidad para facilitar colaboración en línea	3, 4			
			Gestión de la información	Eficiencia en la búsqueda y evaluación de información	5, 6			
				Organización y gestión de recursos digitales	7, 8			
			Creación de contenido digital	Calidad y relevancia del contenido digital	9, 10			
				Innovación y uso de herramientas de creación	11, 12			
			Variable dependiente.		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
			Eficiencia en la Enseñanza	Claridad en la comunicación del contenido	1, 2	Ordinal: (1) Totalmente en desacuerdo. (2) En desacuerdo. (3) Ni de acuerdo ni en desacuerdo. (4) De acuerdo. (5) Totalmente de acuerdo.		
Gestión efectiva del tiempo en el aula	3, 4							
Innovación en la Enseñanza	Uso de nuevas tecnologías y herramientas educativas	5, 6						
	Aplicación de métodos pedagógicos innovadores	7, 8						
Evaluación del Desempeño Estudiantil	Calidad de la retroalimentación proporcionada	9, 10						
	Diversidad y equidad en los métodos de evaluación	11, 12						
METODOLOGÍA								
Enfoque. Cuantitativo								
Tipo de investigación. Aplicada								
Nivel de investigación. Explicativo (correlacional causal)								
Diseño: No experimental – transversal								
Población: 213 docentes								
Muestra: 213 docentes								
Muestreo: no probabilístico								

Anexo B. Validación de instrumentos

La validación es el grado en que un instrumento en verdad mide la variable que se busca medir. Se logra cuando se demuestra que el instrumento refleja el concepto abstracto a través de sus indicadores empíricos (Hernández y Mendoza, 2018).

La validación de instrumentos en el presente estudio se realizó por juicio de expertos, que se refiere al grado en que un instrumento realmente mide la variable de interés, de acuerdo con expertos en el tema (Hernández y Mendoza, 2018).

Certificado de validación de instrumentos

EUPG
POSTGRADO

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN POR CRITERIO DE JUECES

I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez: Begogo De Bedoya Luis
 1.2 Cargo e institución donde labora: Universidad Nacional Federico Villareal
 1.3 Nombre del instrumento evaluado: Cuestionario
 1.4 Autor del instrumento: Cruzado Beniz William Moisés

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEPENDIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible.					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFFICIENCIA	Cubre los aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Permite conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico satisfactorio					X

CÓMPUTO TOTAL DE MARCAS

(Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)

	A	B	C	D	E
--	---	---	---	---	---

$$\text{Coeficiente de validez} = 1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E =$$

50

III. Calificación global (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,50]
Observado	<0,50-0,70]
Aprobado	<0,70-1,00]

IV. Calificación de aplicabilidad

Aprobado

Lugar: Lima 27 de 08 del 2024.


 FIRMA DEL JUEZ

UNIVERSIDAD NACIONAL FEDERICO VILLAREAL
VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN
POR CRITERIO DE JUECES
I. DATOS GENERALES

- 1.1 Apellido y nombre del Juez : Sánchez Setomayor Segundo
- 1.2 Cargo e institución donde labora : Universidad Nacional Federico Villareal
- 1.3 Nombre del instrumento evaluado : Cuestionario
- 1.4 Autor del instrumento : Cruzado Pérez, William Hovis

II. ASPECTO DE LA VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE 1	BAJA 2	REGULAR 3	BUENA 4	MUY BUENA 5
1. CLARIDAD	Esta formulado con lenguaje apropiado y comprensible					X
2. OBJETIVIDAD	Permite medir hechos observables					X
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					X
4. ORGANIZACIÓN	Presentación ordenada					X
5. SUFICIENCIA	Comprende aspectos de las variables en cantidad y calidad suficiente					X
6. PERTINENCIA	Permite conseguir datos de acuerdo a los objetivos planteados					X
7. CONSISTENCIA	Pretende conseguir datos basados en teorías o modelos teóricos					X
8. COHERENCIA	Entre variables, indicadores y los ítems					X
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación					X
10. APLICACIÓN	Los datos permiten un tratamiento estadístico pertinente					X

CONTEO TOTAL DE M/RCAS (Realice el conteo en cada una de las categorías de la escala)	A	B	C	D	E
					5

$$\text{Coeficiente de validez} = 1 \times A + 2 \times B + 3 \times C + 4 \times D + 5 \times E =$$

50

- III. Calificación global (Ubique el coeficiente de validez obtenido en el intervalo respectivo y marque con un aspa en el círculo asociado)

CATEGORÍA	INTERVALO
Desaprobado	[0,00-0,60]
Observado	<0,60-0,70]
Aprobado	<0,70-1,00]

IV. Calificación de aplicabilidad
Aprobado

 Lugar: Lima, 10 de 03 del 2024...


 FIRMA DEL JUEZ

Anexo C. Confiabilidad de instrumentos

La confiabilidad del instrumento según (Hernández et al., 2014) es el grado en que un instrumento produce resultados consistentes y coherentes, también se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales.

Tabla 19

Rangos de Confiabilidad para Enfoques Cuantitativos






Intervalos	Interpretación	Semáforo
De 01 a 20	Poca Confiabilidad	
De 21 a 40	Baja Confiabilidad	
De 41 a 60	Confiabilidad moderada	
De 61 a 80	Alta confiabilidad	
De 81 a 100	Excelente Confiabilidad	

Tabla 20

Fiabilidad del instrumento de la variable independiente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,887	12

Nota. Mediante el SPSS obtuvo un coeficiente de fiabilidad de 0.887, según la tabla 6 se interpreta como una excelente confiabilidad.

Tabla 21

Fiabilidad del instrumento de la variable dependiente

Alfa de Cronbach	N de elementos
,937	12

Nota. Mediante el SPSS obtuvo un coeficiente de fiabilidad de 0.937, según la tabla 6 se interpreta como una excelente confiabilidad.

Anexo D. Instrumento de medición

Esta información será utilizada en forma confidencial, anónima y acumulativa; por lo que agradeceré proporcionar información veraz, sólo así serán realmente útiles para la presente investigación. Lea con atención y conteste a las preguntas marcando con una “X” en un solo recuadro, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificaciones:

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

VARIABLE: Competencias digitales		Escala				
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5
Competencia en comunicación digital	Eficiencia en el uso de herramientas de comunicación digital	Escala				
	1 Utilizo herramientas de comunicación digital de manera efectiva para interactuar con mis estudiantes.					
	2 Manejo con eficiencia las plataformas digitales para la comunicación en clase.					
	Habilidad para facilitar colaboración en línea	Escala				
3 Facilito de manera efectiva la colaboración entre estudiantes en plataformas en línea.						
4 Uso herramientas digitales para promover y gestionar proyectos colaborativos entre estudiantes.						
Gestión de la información	Eficiencia en la búsqueda y evaluación de información	Escala				
	5 Realizo búsquedas de información de manera eficiente utilizando diversas fuentes digitales.					
	6 Evalúo la calidad y relevancia de la información encontrada en línea de manera efectiva.					
	Organización y gestión de recursos digitales	Escala				
7 Mantengo una organización eficiente de mis recursos digitales para facilitar su acceso y uso.						
8 Uso sistemas y herramientas para gestionar de manera efectiva los recursos digitales educativos.						
Creación de contenido digital	Calidad y relevancia del contenido digital	Escala				
	9 El contenido digital que creo es de alta calidad y relevante para mis estudiantes.					
	10 Los recursos digitales que desarrollo cumplen con los estándares educativos y las necesidades de los estudiantes.					
	Innovación y uso de herramientas de creación	Escala				
11 Utilizo herramientas digitales innovadoras para crear contenido educativo atractivo.						
12 Incorporo nuevas tecnologías y métodos en la creación de contenido para mejorar la experiencia de aprendizaje.						

VARIABLE: Desempeño laboral		Escala					
DIMENSIONES	INDICADORES	1	2	3	4	5	
Competencia en comunicación digital	Claridad en la comunicación del contenido		Escala				
	1	Los contenidos de mis clases están presentados de manera clara y bien estructurada.					
	2	Utilizo ejemplos y explicaciones efectivas que facilitan la comprensión del material por parte de los estudiantes.					
	Gestión efectiva del tiempo en el aula		Escala				
3	Planifico y utilizo el tiempo de clase de manera eficiente para cubrir todos los temas programados.						
4	Soy capaz de ajustar el ritmo de la clase para adaptarme a las necesidades y el progreso de los estudiantes.						
Innovación en la Enseñanza	Uso de nuevas tecnologías y herramientas educativas		Escala				
	5	Integro nuevas tecnologías en mis prácticas de enseñanza de manera regular.					
	6	Utilizo herramientas educativas digitales para mejorar la interacción y el aprendizaje en el aula.					
	Aplicación de métodos pedagógicos innovadores		Escala				
7	Empleo métodos pedagógicos innovadores en mis clases para mejorar el aprendizaje de los estudiantes.						
8	Regularmente incorporo estrategias de enseñanza nuevas y creativas en mi práctica docente.						
Evaluación del Desempeño Estudiantil	Calidad de la retroalimentación proporcionada		Escala				
	9	La retroalimentación que doy es clara y mejora el desempeño estudiantil.					
	10	Mis comentarios sobre las tareas y exámenes de los estudiantes son útiles y específicos para su desarrollo.					
	Diversidad y equidad en los métodos de evaluación		Escala				
11	Uso una variedad de métodos de evaluación para asegurar justicia en la evaluación.						
12	Mis métodos de evaluación permiten a los estudiantes mostrar sus conocimientos.						

Anexo E. Propuesta

PROPUESTA

Proyecto: Implementación de un Programa de Formación Continua en Competencias Digitales.

Ámbito de aplicación: Distrito de Chorrillos.

Numero de docentes: 20 docentes (1 aula).

Financiamiento: 6, 000 (por un aula).

Duración: 1 mes

Fundamentación:

La creciente necesidad de competencias digitales en la educación ha sido ampliamente reconocida en el contexto actual, donde las tecnologías de la información son fundamentales para la enseñanza. Un programa de formación continua proporcionaría a los docentes las herramientas necesarias para integrar la tecnología en sus prácticas educativas, mejorando así la calidad del aprendizaje y el rendimiento de los estudiantes.

Justificación:

Este programa es necesario para:

- Cerrar la brecha de competencias digitales observada en la mayoría de los docentes, que afecta la calidad de la enseñanza.
- Aumentar la eficacia en el uso de herramientas digitales, lo que se traduce en una mejora en la experiencia de aprendizaje de los estudiantes.
- Fomentar una cultura de innovación educativa que responda a las exigencias del entorno actual, preparando a los educadores para los desafíos del siglo XXI.

5. Objetivos

Objetivo general:

Implementar un programa de formación continua en competencias digitales para capacitar a 20 docentes de un aula en Chorrillos, mejorando sus habilidades en el uso de herramientas tecnológicas, metodologías innovadoras y pedagogía digital.

Objetivos específicos:

- Desarrollar talleres y seminarios sobre herramientas tecnológicas específicas (plataformas de gestión del aprendizaje, herramientas de creación de contenido).
- Ofrecer cursos en línea que permitan a los docentes aprender a su propio ritmo sobre pedagogía digital y metodologías activas.
- Promover la creación de una comunidad de aprendizaje donde los docentes puedan compartir experiencias y recursos.
- Evaluar el impacto del programa en las prácticas docentes y en la satisfacción de los estudiantes.

6. Desarrollo

Semana	Hora	Actividades	Recursos asignados	Encargados	Participantes
Semana 1	Lunes 10 AM	Taller de Introducción a Herramientas Digitales	Material de presentación, proyector	Coordinador del programa	20 docentes
	Miércoles 2 PM	Seminario sobre Metodologías Innovadoras en Educación	Plataforma virtual, enlace de acceso	Experto en educación	20 docentes
	Viernes 10 AM	Taller de Creación de Contenido Digital	Computadoras, software de diseño	Especialista en TIC	20 docentes
Semana 2	Lunes 10 AM	Curso en línea sobre Evaluación de Recursos Digitales	Plataforma e-learning, guías de uso	Facilitador del curso	20 docentes
	Miércoles 2 PM	Taller de Uso de Redes Sociales para la Educación	Ejemplos prácticos, proyector	Coordinador del programa	20 docentes
	Viernes 10 AM	Taller de Seguridad en Línea y Ética Digital	Material de lectura, hojas de trabajo	Experto en ciberseguridad	20 docentes
Semana 3	Lunes 10 AM	Taller de Herramientas para el Aprendizaje Colaborativo	Software de colaboración, acceso a internet	Especialista en TIC	20 docentes
	Miércoles 2 PM	Seminario sobre Gamificación en el Aula	Ejemplos de juegos, recursos online	Experto en pedagogía	20 docentes
	Viernes 10 AM	Revisión y Evaluación de Proyectos Digitales	Plantillas de evaluación, criterios	Coordinador del programa	20 docentes
Semana 4	Lunes 10 AM	Taller de Feedback y Autoevaluación en el uso de TIC	Herramientas de feedback, cuestionarios	Facilitador del curso	20 docentes

Miércoles 2 PM	Sesión de Cierre y Reflexión sobre Aprendizajes	Encuestas de satisfacción, de cierre	de material	Coordinador del programa	20 docentes
Viernes 10 AM	Presentación de Proyectos Finales de los Docentes	Sala de presentaciones, proyector	de	Coordinador del programa	20 docentes

7. Recursos:

Los recursos son los siguientes:

- Humanos: Formadores especializados en competencias digitales y metodologías pedagógicas.
- Materiales: Equipos de computación, acceso a internet, recursos didácticos y plataformas de aprendizaje en línea.
- Espacios físicos: Aulas equipadas en la universidad para la realización de talleres presenciales.

8. Financiamiento:

Rubro	Por 4 semanas	Total
Honorario docente 1	2, 000	
Honorario docente 2	2, 000	
Honorario docente 3	2, 000	
Total	6, 0000	

9. Evaluación:

La evaluación del programa de formación continua en competencias digitales se puede estructurar en varias etapas:

- Evaluación Inicial: Antes de iniciar el programa, se realizará un diagnóstico de las competencias digitales de los docentes mediante encuestas y entrevistas. Esto permitirá establecer un punto de referencia para medir el progreso.
- Evaluación de Proceso: Durante el desarrollo del programa, se implementarán evaluaciones periódicas, como encuestas de satisfacción al finalizar cada taller o

seminario. Estas encuestas incluirán preguntas sobre la relevancia del contenido, la calidad de la enseñanza y la aplicabilidad de las herramientas aprendidas.

- **Evaluación Final:** Al concluir el programa, se llevará a cabo una evaluación final que incluya pruebas prácticas y teóricas para medir el nivel de adquisición de competencias digitales. Se puede comparar el rendimiento de los docentes en esta evaluación con el diagnóstico inicial.
- **Seguimiento a Largo Plazo:** Después de la finalización del programa, se realizarán evaluaciones de seguimiento a los seis meses y un año. Esto permitirá medir la aplicación de las competencias digitales en el desempeño laboral y en la enseñanza.
- **Análisis de Impacto:** Se recopilarán datos sobre la mejora en la eficiencia de la enseñanza, la innovación en la metodología y la evaluación del desempeño estudiantil tras la implementación del programa. Esto se puede realizar a través de indicadores como la satisfacción de los estudiantes, las calificaciones y el uso de tecnologías en el aula.
- **Retroalimentación y Ajustes:** Se realizará una reunión con los participantes para discutir los resultados de la evaluación y recoger sugerencias para mejorar futuras ediciones del programa.

