

UNIVERSIDAD CATÓLICA SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS



**Competencia digital y su relación con el desempeño laboral de los docentes
en institutos de educación superior tecnológico 2023**

**TESIS PARA OPTAR EL TÍTULO DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS**

AUTOR

Alexandra Sofia Ruiz Chacon

ASESOR

Diogenes Jesus Diaz Rios

<https://orcid.org/0000-0002-0955-7994>

Chiclayo, 2024

**Competencia digital y su relación con el desempeño laboral de los
docentes en institutos de educación superior tecnológico 2023**

PRESENTADA POR

Alexandra Sofia Ruiz Chacon

A la Facultad de Ciencias Empresariales de la
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
para optar por el título de

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

APROBADA POR

Julio Mario Bances Anteparra

PRESIDENTE

Jessica Karin Solano Cavero

SECRETARIO

Diogenes Jesus Rios Diaz

VOCAL

Dedicatoria

Dedico esta investigación a Dios, a mis padres, hermana, Mamá Gaby, a T.S. y B.P. quienes han sido mi apoyo y compañía incondicional durante mi carrera universitaria, permitiéndome seguir adelante frente a los obstáculos que atravesaron.

Agradecimiento

Agradezco a todos los profesores involucrados en mi desarrollo profesional, especialmente a mi asesor de tesis, Diógenes Díaz. También a los directores y profesores de los institutos por su autorización para mi investigación.

Competencia digital y su relación con el desempeño laboral de los docentes en Institutos de Educación Superior Tecnológico 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

25% INDICE DE SIMILITUD	24% FUENTES DE INTERNET	10% PUBLICACIONES	13% TRABAJOS DEL ESTUDIANTE
-----------------------------------	-----------------------------------	-----------------------------	---------------------------------------

FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
5	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	helvia.uco.es Fuente de Internet	1%
8	relatec.unex.es Fuente de Internet	<1%

Índice

Resumen	6
Abstract	7
Introducción	8
Revisión de literatura	11
Materiales y métodos	16
Resultados y discusión	18
Conclusiones	27
Recomendaciones	28
Referencias	29
Anexos	33

Resumen

El presente estudio tuvo la finalidad de determinar la relación que existe entre la competencia digital y el desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico bajo estudio en el año 2023, utilizando el modelo teórico de Tourón et al. (2018) para la variable de competencia digital docente y, para la variable de desempeño laboral de Koopmans et. al (2013) con la adaptación a un contexto peruano realizado por Geraldo (2022). Se contó con una muestra de 114 docentes de tres IESTP ubicados en los departamentos de Lambayeque y Arequipa. Los resultados mostraron que entre las variables de competencia digital docente y desempeño laboral existe una relación positiva, demostrando que el uso y conocimiento de la tecnología en el ámbito educativo contribuye al desarrollo del desempeño laboral. Se halló necesario mejorar la confianza de los docentes en cuanto al conocimiento y uso de la tecnología, debido a que la mayoría se encuentran en un nivel medio en general, siendo suficiente para realizar sus sesiones de clase, pero al no conocer lo suficiente de ello pueden proceder con excesiva precaución conllevándolos a la indecisión y rechazo de los recursos valiosos en línea. En cuanto a su nivel alto de desempeño laboral, les permite mantenerse enfocados en la misión de su institución y ofrecer alta calidad de enseñanza a sus estudiantes.

Palabras clave: competencia digital docente, desempeño laboral, digitalización docente, competencia digital.

Clasificaciones JEL: M12, M15, O15, O33

Abstract

The purpose of this study was to determine the relationship between digital competence and job performance among teachers at the Technological Institutes of Higher Education under study in the year 2023, using the theoretical model by Tourón et al. (2018) for the teacher's digital competence variable and, for the job performance variable, Koopmans et al. (2013) with adaptation to the Peruvian context conducted by Geraldo (2022). A sample of 114 teachers from three IESTPs located in the departments of Lambayeque and Arequipa was used. The results showed a positive relationship between teacher's digital competence and job performance, demonstrating that the use and knowledge of technology in the educational context contribute to the development of job performance. It was found necessary to improve teachers' confidence in their knowledge and use of technology since the majority are at a medium level overall, which is sufficient for conducting their class sessions. However, not knowing enough about it can lead to excessive caution, resulting in hesitation and the rejection of valuable online resources. As for their high level of job performance, it enables them to stay focused on their institution's mission and provide high-quality education to their students.

Keywords: teacher's digital competence, job performance, teacher digitalization, digital competence.

Introducción

Ante la irrupción de la pandemia de COVID-19, los docentes tuvieron que adecuarse al uso de la tecnología desde que se anunció una cuarentena, con la finalidad de proteger tanto su salud como la de sus alumnos. Así, se aceleró la adopción de la tecnología en el ámbito educativo, e incrementó su utilización. Bajo este contexto, las clases se realizaron de manera virtual; los docentes debiendo atender las obligaciones educativas para con sus estudiantes, se comprometieron a adquirir y desarrollar el manejo de recursos y herramientas digitales para cumplir con su labor, algunos de ellos lograron adecuarse con éxito, sin embargo, otros tuvieron dificultades al momento de implementar dichas herramientas en sus sesiones (Dos Santos, Scorsolini-Comin, & de Marchi Barcellos, 2021). Como destaca Sierralta (2021), hubo poca o nula preparación en los docentes para que pudieran desenvolverse en las clases virtuales, pues ellos indicaban que no se sentían tan cómodos como lo eran durante la modalidad presencial; los mayores desafíos que el personal docente tuvo que enfrentar, fueron la escasez de destrezas en competencias digitales, además de la corta experiencia creando contenidos para una enseñanza pedagógica digital (Asenjo & Asenjo, 2021). El trabajo remoto también mostró que no todos los docentes se desempeñaban bajo las mismas condiciones para poder hacer uso de las TIC, sea por sus competencias digitales, la ubicación donde se encontraban o el tipo de dispositivo y antigüedad que ellos usaban para el desarrollo de sus clases. (Dos Santos, Scorsolini-Comin, & de Marchi Barcellos, 2021).

La competencia digital docente abarca las actitudes, habilidades y los conocimientos en las TIC que se demandan en el personal docente, permiten facilitar el proceso de aprendizaje de sus alumnos frente al nuevo panorama digital en el que nos encontramos (Barragán, Llorente, Aguilar, & Benítez, 2021).

Tras la pandemia, se regresó a una casi presencialidad, donde los docentes ya lograron sobrepasar ciertas debilidades digitales durante la educación a distancia, algunos buscaron aprender por su cuenta y otros fueron capacitados por sus instituciones debido a que necesitaban de esos conocimientos para ser capaces de utilizar la tecnología a un nivel apropiado o requerido y así cumplir con las demandas o expectativas establecidas en cada una de sus clases (Escriba, 2022).

Además, se identificó una correlación entre el desempeño del docente y el desempeño académico de los estudiantes (Gómez, 2020), subrayando de esta forma al desempeño laboral

de los docentes como una parte esencial en el aprendizaje de sus estudiantes, los docentes al mostrar un alto nivel de ello, indican que están profundamente comprometidos en su labor de guiar a la próxima generación de la sociedad (Oseda et al., 2021). Es así como una enseñanza efectiva refleja el alto desempeño laboral del docente, por lo que se demanda un enfoque que ponga al estudiante como actor principal en un contexto educativo post pandemia, pues es necesario tomar de referencia a un número de estudiantes quienes experimentaron dificultades y frustraciones durante el desarrollo de sus sesiones en la virtualidad (Lessard, 2021). También, los docentes que han desarrollado habilidades digitales en un contexto post pandemia demuestran un mayor nivel de reflexión, pues saben que la competencia digital es importante, aunque por sí sola no es suficiente para conseguir el éxito en su desempeño docente, ya que deberán de prepararse y gestionarlas dentro de un contexto educativo (Escriba, 2022).

En la actualidad, las instituciones educativas han implementado una nueva serie de cambios en sus métodos de enseñanza tras la declaración del fin del estado de emergencia sanitaria en nuestro país a mediados del año 2022, causada por la pandemia de COVID-19. Esto ha resultado en la transición de un modelo educativo exclusivamente en línea a un enfoque híbrido que integra tanto la educación presencial como la virtual, pues estudios como el de Coman et. al. (2020) mencionan que los estudiantes toman a la educación virtual como un medio de apoyo a sus clases, mas no lo consideran beneficioso en su totalidad pues sienten que se les complica estudiar y mantener concentración en un entorno digital; y, por parte de los profesores, algunos de ellos manifestaron que también se les complicaba explicar temas en específico por medio virtual.

Por ello, para mantener y mejorar este proceso es crucial saber qué tan preparados están los docentes para enfrentar los desafíos educativos contemporáneos e implementar el potencial de las tecnologías digitales en sus sesiones de clases en relación a su desempeño laboral.

Situación no muy ajena dentro del contexto postpandémico de los IESTP, dos en la provincia de Lambayeque y uno en la provincia de Arequipa, donde por medio de conversaciones y entrevistas con distintos docentes, mencionaron dificultades comunes entre ellos, que la modalidad virtual les había dejado, coincidiendo entre ellas estaban la confusión en la utilización de algunas funciones avanzadas de las plataformas digitales, pues si bien es cierto, la etapa crítica de la pandemia ya ha terminado, la virtualización sigue siendo una parte esencial en la educación, ya que también les cuesta aún comprender los términos tecnológicos generales como específicos para la enseñanza virtual y una mala percepción que tienen sobre

su capacitación en entornos virtuales y sus herramientas, sintiendo la necesidad de mantenerse actualizados dentro de este nuevo entorno tecnológico que constantemente sigue evolucionando; en lo que respecta a la producción de contenido digital que se mantiene como una habilidad necesaria, mostró ser otra de las preocupaciones debido a que algunos señalaron tener problemas para poder generarlos adecuadamente; al hablar de la protección de sus datos en la web, mostraron su incomodidad ya que pese a su experiencia dentro de la red, no sentían mucha seguridad para entrar a páginas y recabar información para sus clases porque podían ser víctimas de posibles amenazas cibernéticas. Estos desafíos, sumado al estrés y una autopercepción negativa en cuanto a su desempeño laboral, reflejan la sensación que, después de casi dos años de usar los medios digitales, sintieron que dichos problemas deberían estar subsanados tras la utilización y práctica constante de ellos.

Dado que las variables han sido estudiadas, y se ha identificado la importancia de las competencias digitales en los docentes en este entorno tan cambiante, aún falta una comprensión de cómo estas se vinculan con el desempeño laboral en los docentes dentro de un contexto post pandemia.

Por lo mencionado se busca hallar; ¿cuál es la relación entre la competencia digital y el desempeño laboral de los docentes en los Institutos de Educación Superior Tecnológico bajo estudio en el año 2023? El estudio de estas variables dentro de un contexto post pandemia es necesario para comprender e identificar los desafíos y oportunidades que los docentes de educación superior peruanos han enfrentado en esta nueva era digital dentro del servicio educativo. Esta investigación tiene un aporte significativo en el campo de recursos humanos al destacar cómo el desempeño laboral de los docentes está estrechamente vinculado a la efectividad de su enseñanza. Al determinar cómo las competencias digitales se vinculan con el desempeño de los docentes y, por lo tanto, en la calidad de la educación que brindan, es posible adquirir datos valiosos que puedan ayudar en la toma de decisiones relacionadas con la administración del personal docente en entornos educativos.

Asimismo, el objetivo general es determinar la relación entre la competencia digital y el desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico bajo estudio en el año 2023; como objetivos específicos se tiene identificar el nivel de la competencia digital docente y desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico bajo estudio en el año 2023.

Revisión de literatura

La pandemia del Covid-19 permitió acelerar la transformación digital en las instituciones de educación superior, permitiéndoles ofrecer una respuesta oportuna a las necesidades de la sociedad gracias a las tecnologías, sin embargo, cabe señalar que el uso de recursos digitales no constituye el único factor que asegura el logro de un desempeño exitoso en el trabajo pues se encontró una relación muy baja, debido a que en este entorno digital, también son relevantes otros elementos para alcanzar una ejecución eficaz, como los métodos de enseñanza acorde al nivel de educación, y las competencias educativas de los docentes vinculadas a la solución de problemas adquieren un rol fundamental. Esto conlleva a la necesidad que los educadores sean capaces de seleccionar información pertinente, transformarla en contenido relevante, apropiado y, sobre todo, comunicarla de manera efectiva (Masias-Fernandez et. al., 2023; Rashid & Singh, 2020). Dado que, la tecnología en los centros de educación superior es una evolución continua, el uso de las herramientas tecnológicas aseguran una entrega efectiva de la información en sus clases, para impulsar mejoras en el proceso de enseñanza (Venegas-Loor y Moreira-Aguayo, 2021).

Frente al cambio de presencialidad a virtualidad debido a la pandemia, los docentes estaban dispuestos a enseñar y adaptarse a los cambios en la metodología de enseñanza y aprendizaje, indistintamente de su género, edad o nivel de experiencia (Vásquez et al., 2023), e incluso sin estar completamente preparados, sin tener acceso a todas las herramientas y tecnologías necesarias; pues fue el deseo de mantener los procesos educativos en marcha lo que los comprometió, ya que buscaron educarse y capacitarse para poder ofrecer una educación de calidad a través de medios virtuales (Baque & Viguera, 2021; González y Escobar, 2022). Aunque algunos docentes se sintieron abrumados por el cambio de modalidad o tuvieron desafíos al momento de aplicar las distintas herramientas tecnológicas (Dos Santos, Scorsolini-Comin y de Marchi Barcellos, 2021), lo vieron como una oportunidad para poder desarrollarse profesionalmente y así mantener su desempeño como docente (Sierralta, 2021).

Sin embargo, las actitudes y opiniones de los docentes sobre la tecnología, forman parte de algunos factores decisivos para implementar y usar la tecnología dentro del aula (Barragán et al., 2021). Por ello, se consideró importante que los maestros reciban una educación continua y completa, que asegure el nivel necesario de habilidades digitales (Macías-Figueroa et al., 2021; Cabero et al., 2020; Centeno-Caamal., 2021). Dicha educación debe incluir no solo la instrucción técnica sobre cómo utilizar las herramientas sino también la formación pedagógica

y metodológica en la implementación innovadora de la tecnología (González, 2021; Dos Santos et al., 2023), sin dejar de lado a las debilidades más comunes que presentan los docentes en sus competencias digitales como la protección de su identidad y datos personales, pues en lo que respecta a encontrar información en bibliotecas digitales y comunicarse con sus alumnos por correo de la institución les resultó fácil de aprender (Martínez y Garcés, 2020; Fuentes et al., 2019).

Y es así como el rol del profesor de educación superior ha experimentado cambios, demandando la necesidad de establecer un ambiente favorable que armonice competencias digitales y pedagógicas para promover la adquisición de conocimientos duraderos, sin importar si la enseñanza se lleva a cabo de manera presencial o en línea (Vásquez et al., 2023). Pues, la forma en que un docente se desempeña tiene impacto en el rendimiento académico de sus estudiantes (Alvarado y Berra, 2022).

Al contrario de lo que se pensaba antes, la personalidad del docente no afecta su desempeño, sino es la capacidad que tiene para adaptarse a diversas situaciones que puedan ocurrir (Virgana, 2021), ya que con el cambio a la virtualidad, fueron las competencias digitales docentes una de las herramientas que permitieron un intercambio continuo de conocimiento que fomentó a crear contenidos temáticos más llamativos e interactivos para llamar la atención de sus estudiantes (Gómez, 2020) y mantenerlos a la expectativa de lo que pudieran mostrar durante el desarrollo de sus clases, asegurando que los estudiantes participaran de activamente en su propio aprendizaje (González, 2021).

Asimismo, se enfatiza que no se observó ninguna conexión entre las competencias digitales del docente y su rendimiento, sino es cuestión de la capacidad que tienen para incluir a los estudiantes en el proceso de aprendizaje, pues ahora existe la posibilidad que los estudiantes ya no dependan tanto del apoyo adicional de sus profesores; porque los estudiantes, al contar con herramientas y tareas acordes a sus niveles de competencia digital, se les facilitaría comprender y comprometerse con las lecciones (Runge et. al., 2023). Incluso, los docentes que desarrollaron sus competencias digitales y se desenvuelven dentro de un contexto post pandémico, son conscientes que no solo se necesita tener dichas competencias para asegurar un buen desempeño, sino que deben saber gestionar y aplicarlas dentro de las clases (Escriba, 2022).

La base teórica de la competencia digital docente según Tourón et al. (2018), se fundamenta en modelos preexistentes como DIGCOMP y el Marco de Competencia Digital (2017). Ambos establecen los estándares ideales que los profesores deben cumplir en términos de competencias digitales. Basándose en estos modelos, se ha creado un marco con la finalidad de estimar el grado de competencia digital necesario para los docentes.

Tourón et al. (2018) definen la competencia digital docente como una combinación de conocimientos y habilidades necesarias para integrar de manera efectiva las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en el contexto de la enseñanza.

Entonces, la competencia digital docente presenta a los docentes un nuevo estilo de enseñanza a sus alumnos ya que se encuentra en sintonía con el contexto en el que se desenvuelven y conocen bien: dentro de la era digital. Serán entonces los docentes quienes convendrán desarrollar y adquirir las habilidades y competencias para poder desenvolverse dentro del contexto educativo-tecnológico. Por lo tanto, la competencia digital docente se describe como la capacidad que el docente tiene para usar los recursos tecnológicos y así beneficiar a sus estudiantes, permitiéndose establecer un ambiente enriquecido gracias a la tecnología. Se debe precisar que no solo necesita las habilidades de producir, manejar o compartir la información, sino que deberá ser consciente y calificador con lo que se le presente en clases (Barragán, Llorente, Aguilar, & Benítez, 2021).

Tourón et al. (2018) presentan un modelo con cinco dimensiones sobre las competencias digitales en docentes.

Como primera dimensión, la información y alfabetización informacional está basada en conocer cómo navegar, indagar, seleccionar y evaluar tanto información, como datos y contenido digital: además de saber acerca del almacenamiento y recuperación de datos e información para poder evaluar su finalidad y relevancia de cada uno. Por ello, esto permite a los alumnos recibir información fiable de sus docentes (Alvarado & Berra, 2022). Además, para lograr que los docentes logren integrarse con las TIC, no solo debe invertirse en equipos y recursos (hardware), sino que también se necesita una capacitación en cuanto a conocimientos y habilidades en relación al software (Fuentes et al., 2019).

La segunda dimensión, comunicación y colaboración, donde a través de la utilización de diversas plataformas virtuales y herramientas en línea, se pueden comunicar y colaborar con otras personas y así generar una participación colectiva. Y, Ocaña et al. (2020), mencionan que el internet ofrece una amplia gama de recursos informativos que enriquecen las experiencias en el aula, al mismo tiempo que fomenta una comunicación ágil y abierta entre docentes y estudiantes. Además, Arroyo-Sagasta (2017) menciona que es la capacidad y actitud de los docentes para poder aprovechar las tecnologías con el fin de interactuar con sus estudiantes y colegas por medio de plataformas digitales.

La tercera dimensión, creación de contenido digital, la habilidad de generar y editar materiales como textos, imágenes o videos, que luego se incorporan en las sesiones con el propósito de fortalecer los conocimientos. Además, implica adquirir el conocimiento necesario para aplicar adecuadamente los principios de propiedad intelectual, refiriéndose al conjunto de pautas y disposiciones que supervisan y amparan los derechos de propiedad relacionados con creaciones intelectuales y producciones artísticas; y, las licencias de uso, que son acuerdos legales que controlan el uso de bienes o propiedades intelectuales (CNIPA, 2019). Entendiéndose como “*contenido digital*” a toda información que ha sido publicada en la red en distintos formatos con la finalidad de que sea leída, estudiada y compartida a otros (Villegas & Castañeda, 2020).

La cuarta dimensión se dirige a la seguridad, haciendo referencia a la protección de la privacidad y de la identidad digital del docente, lo que implicaría el uso responsable, seguro y sostenible de la tecnología, pues es necesario que el docente conozca mecanismos de protección frente a amenazas, fraudes o ciberacoso para que pueda asegurar un uso de la tecnología de manera segura y confiable (Tourón et al., 2018).

Por último, su quinta dimensión es la resolución de problemas, aquella que permite identificar las necesidades que surgen a partir del uso de los recursos digitales, saber qué decisiones tomar mediante la ejecución de herramientas digitales, y saber cuáles son las más adecuadas para resolver alguna disconformidad, pudiendo ser: por medio del uso ingenioso de la tecnología, por los propios conocimientos del docente o bien con ayuda de terceros (Tourón et al., 2018). También implica fomentar conciencia sobre el uso adecuado de las tecnologías y, establecer procesos definidos para minimizar las consecuencias de los incidentes con el fin disminuir los efectos de ellos en una educación digital (Guaña-Moya, 2023).

La segunda variable de estudio es el desempeño laboral, tomando el modelo realizado por Koopmans et al. (2013), modelo que Geraldo (2022) ajustó para que se adecuara a las particularidades de los colaboradores en Perú.

Koopmans et al. (2013) describe al desempeño laboral a través de las conductas y actos volitivos que realizan los trabajadores, quienes permitirán alcanzar las metas de la organización. Incluso se define como el nivel de éxito que un colaborador logra al conseguir los objetivos establecidos por la organización en un período de tiempo determinado, este éxito es observado a través de las acciones elaboradas por las personas (Robbins, 2009; Campbell, 1990).

En conjunto, estas definiciones presentadas, resaltan el rango que el desempeño laboral abarca, como las acciones individuales y su impacto en el logro de las metas de la empresa. Sin embargo, lo que Koopmans et. al. (2013) presentan, amplían la comprensión del desempeño laboral ya que no solo se centran en realizar tareas o actividades, sino que además incorporan la intención y propósito detrás de las acciones de los colaboradores.

Así, la primera dimensión del modelo de desempeño laboral desarrollado por Koopmans et al., (2013) es el rendimiento en la tarea, implica las acciones específicas relacionadas con las tareas técnicas inherentes a un puesto de trabajo, lo que reconoce la importancia del conocimiento, la habilidad y la capacidad de los colaboradores para llevar a cabo sus actividades. Supone para las empresas buscar que sus colaboradores sean capaces de ejecutar sus tareas, y puedan ser capaces de agregarle un valor adicional dentro del proceso de las mismas (Rodríguez & Lechuga, 2019). Dentro de un contexto de la tarea del docente, este hace énfasis al rendimiento académico del estudiante pues tiene la tarea de facilitar un entorno propicio para el aprendizaje y ofrecer las herramientas necesarias para que el alumno pueda adquirir los conocimientos brindados (Fernández, 2018).

La segunda dimensión es el rendimiento en el contexto, definida como un conjunto de acciones planificadas con el propósito de preservar y fortalecer el entorno tanto interpersonal como emocional en el cual se desarrolla el lugar de trabajo. Esto incluye factores como el clima organizacional, el compromiso con los colegas, el liderazgo y la justicia dentro de la organización. Refiriéndose al contexto, como a las situaciones que pueden ocurrir tanto de manera internas como externas, que se anteponen y van de la mano con el trabajo a realizar (Rodríguez & Lechuga, 2019).

La tercera dimensión bajo el nombre de comportamientos contraproducentes, hace referencia a toda acción intencionada del trabajador de la empresa que sea opuesta a lo que debería hacer según lo que se establece en su cargo o función dentro de la misma. Rodríguez y Lechuga (2019) mencionan que Matas (2006) ofrece un punto de vista frente al comportamiento del colaborador pues indica que, frente a cualquier modificación en él, la conducta de los mismos guiará los resultados finales de la organización.

De este modo, se formula la hipótesis:

H1: Existe una relación positiva entre la competencia digital y el desempeño laboral de los docentes en los Institutos de Educación Superior del estudio en el año 2023.

Materiales y métodos

Esta investigación es básica ya que se busca comprender un problema, con enfoque cuantitativo porque implicó de análisis de datos numéricos para responder a la pregunta de investigación, alcance correlacional pues se busca determinar si existe relación o no entre las variables; con su diseño no experimental debido a que no se alteró a ninguna de las variables, solo se efectuó observaciones y un análisis de ellas en su entorno (Hernández, 2014).

La población del estudio son todos los docentes tiempo completo y tiempo parcial en tres Institutos de Educación Superior Tecnológico, siendo 2 (dos) en el departamento de Lambayeque, 1 (uno) en la provincia de Chiclayo, distrito de Chiclayo contando con 25 docentes, y 1 (uno) en la provincia de Ferreñafe, distrito Pueblo Nuevo, con un número de 53 docentes; y, 1 (uno) en el departamento de Arequipa, provincia de Arequipa, distrito de Arequipa con su plana docente de 39 profesionales, institutos que mostraron similitud en características, problemática, desafíos y contexto. Por lo que la muestra fue censal en cada uno de ellos, siendo un total de 117 docentes, sin embargo, debido a licencias de salud, la muestra se redujo 114 docentes.

Se planteó como técnica la encuesta e instrumento al cuestionario, el modelo utilizado para la variable de competencia digital docente fue diseñado por Tourón et al. (2018), donde buscó medir de ellas tanto el conocimiento, como su uso, cuyas dimensiones para ambos son 5; la dimensión de la información y alfabetización informacional, presenta 8 ítems, dimensión de la comunicación y colaboración, el cual contiene 9 ítems, dimensión de la creación de contenido digital, teniendo 16 ítems, dimensión de la seguridad, presenta 8 ítems y, dimensión de la resolución de problemas, contiene a 13 ítems. Las opciones de respuesta para hallar el

uso son: nunca, apenas, poco, moderado, bastante, mucho y totalmente; y para medir su conocimiento son: nada, apenas, poco, moderado, bastante, mucho y totalmente, donde en ambas, se aplica una escala tipo Likert de 7 puntos. Para la variable de desempeño laboral, se utilizó el instrumento del modelo propuesto por Koopmans et al. (2013), traducido y adaptado dentro de un contexto peruano por Geraldo (2022), el cual contiene tres dimensiones, dimensión del desempeño de la tarea, el cual contiene 4 ítems; dimensión del desempeño contextual, el cual presenta 6 ítems; y, la dimensión del desempeño laboral contraproducente, donde presenta 4 ítems, las alternativas de respuesta son: raramente, algunas veces, regularmente, a menudo y siempre; aplicándose una escala tipo Likert de 5 puntos.

Antes de su aplicación, se validó el cuestionario de la variable competencia digital docente, mediante la colaboración de un panel de expertos en el tema de estudio, pues se actualizaron y añadieron algunos términos. Estos especialistas realizaron un análisis de las preguntas planteadas en el cuestionario con el fin de evaluar la validez de contenido y determinar si el instrumento era adecuado para su propósito. Mediante el método de Lawshe, se evaluó los resultados proporcionados por cada experto, logrando un nivel de concordancia del 81% en la variable de competencia digital docente. Este porcentaje indica que, según la opinión de los expertos, el instrumento es adecuado y tiene validez de contenido.

En cuanto a la consistencia interna de los instrumentos, se hallaron a través de una prueba piloto paralela con 33 docentes participantes, utilizando la prueba estadística del Alfa de Cronbach y Beta de Rajú. Se consiguió como resultados para la variable desempeño laboral un coeficiente de 0.71 en alfa de Cronbach y un 0.7 con la Beta de Rajú, y para el instrumento de competencia digital docente, se utilizó la prueba estadística de Beta de Rajú a las escalas de “Uso” y “Conozco”, logrando resultados favorables con un 0.8 en ambas.

Con respecto al procedimiento de recolección, debido a que la muestra son docentes de las localidades de Arequipa, Chiclayo y Ferreñafe; primero se envió un correo a secretaría de cada instituto para concretar una reunión con los directores y, posteriormente se autorice la recolección de datos en los respectivos institutos, aplicando el método CAWI (Computer Assisted Web Interviewing), se utilizó la herramienta *Googleforms* para distribuir los cuestionarios y, consecutivamente difundir el enlace a sus números de Whatsapp por medio de los docentes coordinadores para que procedan a contestar las preguntas del cuestionario, previo trabajo de sensibilización al docente, a través de sus coordinadores docentes, de modo que

procedan a llenar la encuesta no solo de manera correcta si no con la mayor sinceridad posible. Es importante precisar que, al momento del suministro del enlace con la encuesta, se les atendió las dudas que tuvieron.

Previo procesamiento de datos, se empleó la prueba de Kruskal-Wallis para determinar si los docentes que respondieron los cuestionarios presentaban características comunes para clasificarlos como una población homogénea o si debían ser tratados de manera individual.

Para indicar el nivel de cada variable se realizó una baremación por percentiles, donde los rangos para desempeño laboral fueron alto, medio y bajo; para competencia digital docente se tuvo los rangos básico, intermedio y avanzado. Sobre el procesamiento de los datos se hizo uso en primera instancia el programa Excel 2019 para efectos de normalizar la base de datos y dejarlo en óptimas condiciones para el posterior uso de datos, donde se utilizó el programa SPSS versión 27. En la parte inferencial como los datos provienen de una escala numérica discreta se asumió que no existe normalidad de datos y se usó el estadístico Rho de Spearman para efectos de calcular la correlación entre las variables de estudio y sus respectivas dimensiones.

Resultados y discusión

En esta investigación, se realizó las encuestas a 114 docentes de tres Institutos de Educación Superiores Tecnológicos ubicados en las ciudades de Arequipa (1), Chiclayo (1) y Ferreñafe (1), con el objetivo de analizar y relacionar sus competencias digitales docentes y su desempeño laboral. A continuación, se presentarán tablas detalladas sobre los resultados obtenidos y, la ruta para conocer si la hipótesis planteada es aceptada.

Y, para comprobar que los docentes de los 3 institutos son una población homogénea, se realizó la prueba de Kruskal-Wallis teniendo como hipótesis:
Ho: No hay diferencias entre los docentes de los institutos bajo estudio
H1: Hay diferencias entre los docentes de los institutos bajo estudio

Para las variables desempeño laboral y competencia digital docente en cuanto su uso, se acepta la hipótesis nula, mientras que para la de competencia digital sobre su conocimiento se rechazó, aceptándose la hipótesis alterna (Tabla 8).

Al determinar la relación entre competencias digitales y desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico bajo estudio en el año 2023, se halló:

Tabla 1

Relación entre la competencia digital y desempeño laboral en los docentes de los IESTP

		Competencia digital docente por conocimiento	Competencia digital docente por uso
Rho de Spearman	Desempeño laboral	,210*	,217*
		Sig. (bilateral)	0.025

A partir de la Tabla 1, se determinó que existe relación positiva entre ambas variables con una correlación baja entre ellas. Los resultados de la tabla presentada respaldan, lo que significaría la aceptación de la hipótesis. Lo obtenido demuestra que la competencia digital docente, en términos de conocer y hacer uso del vocabulario digital, o los distintos programas o plataformas para comunicarse o crear contenido, tienen relación con los comportamientos y acciones deliberadas ejecutadas por los docentes, que contribuirán al logro de los objetivos de la institución, al igual como el estudio Gómez (2020) donde encontró que la utilización de las herramientas digitales en un entorno educativo tiene relación con el rendimiento de los docentes frente a los objetivos del instituto.

Aunque se encontró que la competencia digital en los docentes es un elemento relacionado al desempeño laboral, por su baja correlación, aporta poco al desempeño total de los docentes, siendo otras variables que complementan y se relacionan con el desempeño global. Así indican González, (2021), Masías-Fernández et. al., (2023) y Escriba (2022) en sus respectivos estudios, que serían otros elementos lo que toman un rol significativo dentro de esta relación, como los métodos de enseñanza o actitud en el desarrollo de sus clases

Sin embargo, el resultado alcanzado difiere a lo mostrado en los hallazgos de Runge et. al. (2023) porque sostienen que mientras el docente pueda mantener el mismo nivel de competencias digitales que sus estudiantes, no es tan relevante si los docentes poseen mayor conocimiento en el uso de recursos tecnológicos que ellos.

Entonces, a pesar que exista una correlación baja, implica que el conocimiento y uso de los docentes de las competencias digitales en sus clases juegan un papel dentro del desempeño laboral, sin embargo, no son un factor determinante, lo que señala la existencia de otras variables que se vinculan en el desempeño de los docentes para ofrecer una mejor formación a las futuras generaciones y de esta manera fortalecer su compromiso con sus labores.

En el nivel de la competencia digital docente de los Institutos de Educación Superior Tecnológico bajo estudio en el año 2023, se halló:

Tabla 2

Nivel de competencia digital docente por su conocimiento en IESTP de Chiclayo

		Avanzado	Intermedio	Básico
	La información y alfabetización informacional	56%	20%	24%
	N	14	5	6
	Comunicación y colaboración	56%	20%	24%
	N	14	5	6
Nivel de competencia digital docente por su conocimiento	Creación de contenido digital	48%	24%	28%
	N	12	6	7
	Seguridad	52%	24%	24%
	N	13	6	6
	Resolución de problemas	56%	16%	28%
	N	14	4	7
	Total Conocimiento	52%	20%	28%
	N	13	5	7

En la Tabla 2, se muestra que todas las dimensiones de la variable competencia digital docente presentan un nivel alto, empezando con la dimensión de información y alfabetización informacional, donde se evidencia que los docentes saben cómo realizar una búsqueda eficiente de información en distintas fuentes de internet como lo podría ser en bases de datos académicas, teniendo en cuenta la ética en la información. En la de comunicación y colaboración, denota lo muy familiarizados que se encuentran con los términos y teoría de las herramientas digitales

como correos electrónicos, la mensajería instantánea, las videoconferencias, redes sociales con fines educativos facilitando la comunicación con otros docentes, alumnos y padres.

Continuando con los resultados, las dimensiones de seguridad y de resolución de problemas, señalan que los docentes reconocen cuándo una herramienta en línea podría estar vulnerando información personal o aparato tecnológico de ellos o de sus alumnos, al igual que reconocer problemas técnicos con la tecnología, dificultades con herramientas o plataformas digitales. De esta forma, es que los docentes gracias a sus conocimientos previos, o toma de cursos adicionales por iniciativa propia o adquiridos durante clase, han logrado comprender y adecuar las competencias digitales en su desarrollo pedagógico y asegurar el nivel necesario de habilidades digitales, siempre haciendo énfasis que debe mantenerse una constante capacitación dentro de este contexto tan cambiante, concordando así con las investigaciones de Baque & Viguera (2021), Centeno-Caamal (2021) y González y Escobar (2022), donde se resalta la necesidad de tener capacitaciones periódicas en los docentes para estar actualizados frente a las nuevas herramientas tecnológicas.

Es por ello que puede decirse que el panorama es alentador, ya que indica una predisposición en los docentes para aprender y adaptarse a medida que el entorno digital va evolucionando, dado que presentan conocimiento sólido en las herramientas tecnológicas en su práctica educativa, logrando superar los desafíos digitales que el contexto les presente. Esto enfatiza la importancia de mantener una constante capacitación en herramientas y la actualización de diversas plataformas que puedan integrarse en el transcurso de sus clases, según las necesidades.

Tabla 3*Nivel de competencia digital docente por su conocimiento en IESTP de Arequipa*

		Avanzado	Intermedio	Básico
Nivel de competencia digital docente por su conocimiento	La información y alfabetización informacional	28%	41%	31%
	N	11	16	12
	Comunicación y colaboración	23%	46%	31%
	N	9	18	12
	Creación de contenido digital	18%	46%	36%
	N	7	18	14
	Seguridad	23%	49%	28%
	N	9	19	11
	Resolución de problemas	21%	46%	33%
	N	8	18	13
	Total Conocimiento	21%	49%	31%
	N	8	19	12

Según los datos proporcionado en la Tabla 3, se reveló que todas las dimensiones se encuentran a un nivel intermedio, es decir que, tanto en lo que respecta a la dimensión de la información y alfabetización informacional, se evidencia que los docentes no poseen un conocimiento exhaustivo acerca de la navegación en internet, las herramientas tecnológicas para el almacenamiento de datos. En la de comunicación y colaboración, tampoco conocen todas las funciones que las plataformas presentan para interactuar con sus colegas y estudiantes. Siendo lo contrario al resultado del estudio de Fuentes et al., (2019), donde encontraron que dicha dimensión es la más destacable entre las competencias digitales en docentes. Y, en cuanto a la creación de contenido digital, denotan no tener un conocimiento pleno de todas las herramientas, funciones o páginas en la web para crear su material educativo.

Además, en cuanto a la dimensión de seguridad, se evidencia al igual que en el hallazgo de Martínez y Garcés (2020), los docentes no conocen en su totalidad distintos mecanismos que les permitiría protegerse contra amenazas cibernéticas o bien, cuáles son aquellas acciones para conservar la energía y su uso responsable. Por último, en la dimensión de resolución de problemas se muestra que no logran reconocer todos los problemas técnicos en TIC que ocurren antes, durante o después del desarrollo de sus clases. Al encontrarse las dimensiones en un nivel medio, es una oportunidad de mejora y poder adquirir mayor conocimiento en cuanto a competencias digitales. Es debido a su nivel actual, lo preciso que es promover capacitaciones

como un medio para perfeccionarlo, asimismo lo señalan Cabero et al. (2020), los docentes se benefician con más capacitaciones o con mayor motivación para ampliar su conocimiento.

Entonces, la variable el encontrarse en un nivel medio en general, indica que los docentes tienen pequeñas brechas de conocimiento que pueden ser superadas. Su nivel actual de conocimiento les ha permitido llevar a cabo sus sesiones de clase, pero esto resalta la importancia de proporcionar oportunidades de desarrollo profesional continuo a los docentes debido a que existe un margen significativo a mejorar y fortalecer sus habilidades tecnológicas aplicadas dentro de un contexto educativo a través de programas de capacitación con el fin de incrementar su conocimiento.

Tabla 4

Nivel de competencia digital docente por su conocimiento en IESTP de Ferreñafe

		Avanzado	Intermedio	Básico
Nivel de competencia digital docente por su conocimiento	La información y alfabetización informacional	36%	56%	8%
	N	18	28	4
	Comunicación y colaboración	34%	48%	18%
	N	17	24	9
	Creación de contenido digital	34%	48%	18%
	N	17	24	9
	Seguridad	26%	70%	4%
	N	13	35	2
	Resolución de problemas	40%	58%	2%
	N	20	29	1
	Total Conocimiento	32%	64%	4%
	N	16	32	2

De acuerdo a los datos presentados en la Tabla 4, se evidencia que todas las dimensiones de la variable se encuentran en un nivel intermedio. Esto indica que, en la dimensión de la información y alfabetización informacional, comunicación y colaboración, creación de contenido digital, seguridad y resolución de problemas, los docentes poseen conocimientos, pero no logran alcanzar un nivel de competencia que les permita conocer la aplicación de sus competencias digitales efectivamente. Como resultado, es posible que, de manera inconsciente, no se esté aprovechando todo potencial para mejorar y adaptar sus clases a las necesidades que requieran sus alumnos. Teniendo un enfoque particular en la dimensión de creación de

contenido digital, ya que es una de las más utilizadas y tiene interacción directa con sus estudiantes. Como lo mencionan Rashid y Singh (2020), para que los docentes puedan discernir sin tener dudas entre las páginas fiables para crear contenido de alta calidad y presentarlo en sus sesiones de clase.

Los hallazgos de Macias-Figueroa et al. (2021) y Dos Santos et al. (2023), convergen con los resultados de esta investigación, debido a que los resultados presentados manifiestan que los docentes pueden beneficiarse con capacitaciones adicionales para que conozcan más sobre las herramientas tecnológicas, y estén instruidos en cuanto la navegación en internet o, sobre todas las funciones de las plataformas de comunicación colaborativas entre sus colegas y estudiantes, conocer qué información puede extraer o ser modificada según la licencia que presente y entre otras habilidades. Por lo tanto, conocer más sobre las competencias digitales en los docentes es esencial para poder garantizar seguridad en utilizar las funciones y herramientas tecnológicas al máximo al encontrarse con mayor preparación, sabrán distinguir y cuándo ejecutar dichas habilidades tecnológicas ante los desafíos tecnológicos que surgen en su contexto educativo.

Tabla 5

Nivel de competencia digital docente en cuanto a su uso en los IESTP bajo estudio

		Avanzado	Intermedio	Básico
Nivel de competencia digital docente por uso	La información y alfabetización informacional	32.5%	51.8%	15.8%
	N	37	59	18
	Comunicación y colaboración	34.2%	51.8%	14.0%
	N	39	59	16
	Creación de contenido digital	28.1%	55.3%	16.7%
	N	32	63	19
	Seguridad	44.7%	38.6%	16.7%
	N	51	44	19
	Resolución de problemas	32.5%	50.0%	17.5%
	N	37	57	20
	Total Uso	32.5%	51.8%	15.8%
	N	37	59	18

En cuanto a su uso, el nivel medio es el más predominante en todas las dimensiones evaluadas, como la información y alfabetización informacional, expresando el uso de los navegadores y cómo buscar en ellos información fiable para ser compartida en clases, pudiendo ser mejorada y permitir el acceso a más páginas para la búsqueda de información relevante a compartir; en la comunicación y colaboración, indica que al utilizar recursos digitales no se aprovechan todas las funciones que las plataformas en línea de tanto comunicación como colaborativas ofrecen; en creación de contenido digital, demuestran tener un conocimiento sólido pero necesitan adquirir mayor confianza y saber más en cuanto al uso de licencias para lograr incorporarlo en la realización de su material educativo y presentarlo a sus alumnos.

En la dimensión de seguridad, se observa a un nivel medio, esto indica que reconocen y evitan sitios o aplicaciones que por sus características a primera instancia son amenazas potenciales, demostrando ser precavidos al momento de ejecutar acciones en línea, e incluso denota que pueden ser excesivamente cautelosos ya que algunas páginas podrían generar inseguridad. Y, la dimensión de resolución de problema, expone que los docentes son capaces de controlar y solucionar problemas técnicos tecnológicos que pudiesen ocurrir mientras realizan su labor, pero hasta un límite ya que se ven limitados en conocimiento, teniendo que recurrir al área de TIC de su respectivo instituto. Ya que previamente se encontró que los docentes tienen conocimientos acerca de competencias digitales en un contexto educativo, esto subraya la importancia de promover el crecimiento y uso de las habilidades digitales en los institutos.

Se necesita entonces, así como Venegas-Loor y Moreira-Aguayo (2021) también encontraron, proporcionar confianza y capacitaciones a los docentes para implementar sus habilidades digitales dentro de clases o bien, realizar más concientización, para lograr aumentar su nivel de uso y así aprovechar todas las funciones la tecnología permite aplicar en un contexto educativo. Esta situación podría indicar que los docentes tienen saberes de las competencias digitales, aunque algunos de ellos enfrentan dificultades o no consideran necesario implementarlas dentro de su clase (Dos Santos, Scorsolini-Comin, & de Marchi, 2021; Barragán et al., 2021).

Si bien es cierto, en cuanto a su uso poseen un nivel promedio que les permite interactuar con las tecnologías para el desarrollo de sus sesiones de clase, existe la preocupación que no puedan mantener el ritmo a la constante evolución de la tecnología aplicada dentro de un contexto educativo, especialmente en la confianza del docente porque al

tener excesivo cuidado frente a páginas, buscadores, herramientas, aplicaciones, etc., en línea puede llevarlo a la indecisión, debido a que puede dudar de su valor y optar por rechazarla, pudiendo perder la transmisión de información valiosa. Es verdad que los docentes pueden saber lo necesario sobre las competencias digitales, pero al estar limitados en su nivel de conocimiento de las mismas, pueden experimentar dificultades o no ver la necesidad de aplicar sus habilidades tecnológicas en sus actividades educativas, por ello es esencial proporcionarles recursos y capacitaciones para que puedan tomar dichas decisiones con mayor certeza.

Con respecto al nivel del desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico bajo estudio en el año 2023, se halló:

Tabla 6

Nivel de desempeño laboral de los docentes de los IESTP bajo estudio

	Alto	Medio	Bajo
Desempeño de la tarea	91.2%	36.0%	4.0%
N	104	9	1
Desempeño contextual	89.5%	9.6%	0.9%
N	102	11	1
Desempeño laboral contraproducente	86.8%	12.3%	0.9%
N	99	14	1
Total desempeño laboral	78.9%	19.3%	1.8%
N	90	22	2

En la Tabla 6, se refleja que la dimensión de desempeño de la tarea es la que tiene mayor porcentaje con un nivel alto, implicando que los docentes tienen la capacidad necesaria para llevar a cabo sus responsabilidades y se encuentran preparados para brindar una excelente calidad de enseñanza a sus alumnos, ya bien sea por medio de clases virtuales o presenciales, al igual como se encontró en los estudios de Alvarado y Berra (2021) y Vásquez et al. (2023).

Además, con la dimensión de desempeño contextual a un nivel alto, demuestra que existe un clima favorable para desempeñarse tanto ellos como sus colegas docentes, sabiendo

distinguir de los problemas personales con institucionales. Por último, la dimensión de desempeño laboral contraproducente denota que los docentes conocen el actuar que reduce o evita llegar a las metas institucionales o, como menciona Virgana (2021) que los docentes reconocen actitudes o comportamientos que no contribuyen a mantener y mejorar el ambiente donde se desarrolla su labor, esforzándose por reconocerlas y abordarlas. De esta manera, es que los docentes al tener un nivel alto de desempeño laboral, les permite mantener un enfoque claro en la misión de la institución y seguir brindando una enseñanza de calidad a sus alumnos y, al mismo tiempo un buen ambiente de trabajo, ya que buscan cumplir satisfactoriamente el desarrollo de sus labores.

Conclusiones

Mediante lo expuesto, existe una relación positiva entre las competencias digitales y el desempeño laboral en los docentes de los institutos contemplados en el estudio, con una correlación baja. Aun así, las habilidades digitales tienen relación en el desempeño, y estas permiten el desenvolvimiento del docente en esta nueva era tecnológica en un contexto educativo.

En cuanto al nivel de las competencias digitales en docentes, por su conocimiento, en el instituto de Chiclayo, en general es alto, familiarizados con la teoría de las herramientas digitales, búsqueda de información en línea, comprendiendo la netiqueta, mostrando capacidad para identificar posibles amenazas en la seguridad de información o problemas tecnológicos al desarrollar sus sesiones de clase, demostrando que están preparados teóricamente para el entorno digital. Por otro lado, en el instituto de Arequipa y en el de Ferreñafe, todas las dimensiones se sitúan a un nivel medio, indicando que los docentes pueden experimentar incertidumbre al navegar por páginas web para recopilar información, no dominan todas las funciones de las plataformas de interacción con los alumnos y colegas, desconocen algunos mecanismos de protección contra amenazas en línea y tienen dificultades para reconocer los problemas tecnológicos que pueden surgir al enseñar o crear contenido. No obstante, se destaca que el nivel actual, junto a su nivel medio de uso, no impide a los docentes llevar a cabo sus clases de manera efectiva en ambos institutos, pero presentan un margen de mejora.

En lo que concierne al nivel del desempeño laboral en docentes, en los institutos bajo estudio, es alto, resaltando el mayor porcentaje el cual fue obtenido por la dimensión de desempeño de la tarea, señalando que los docentes tienen la capacidad necesaria para cumplir con sus responsabilidades y se encuentran preparados para brindar una buena enseñanza a sus

alumnos, sobre su desempeño contextual indica que se encuentran en un entorno favorable para ejercer su labor, sabiendo distinguir entre problemas personales e institucionales, y en la dimensión de desempeño laboral contraproducente denota que los docentes tienen en claro cuáles son las actitudes y acciones que perjudican a su entorno de trabajo,

Recomendaciones

Los institutos deben continuar fortaleciendo las competencias digitales de los docentes a través de cursos en línea, y concientizándolos por medio de reuniones para que consideren la importancia de estas competencias. De esta manera se busca motivar a los docentes a valorar y priorizar el desarrollo de sus habilidades y competencias digitales, potenciando su desempeño en un contexto educativo que cada vez más digitalizado.

En los tres institutos estudiados, la preservación y fortalecimiento de sus niveles sería por medio de la implementación de capacitaciones y la promoción del estudio de competencias digitales entre los docentes, debido a que les brinda una oportunidad de avanzar en su desarrollo profesional, donde a mayor perfeccionamiento, ganan mayor confianza para tomar decisiones en el uso de la tecnología en sus clases. Proporcionarles los recursos y la capacitación necesarios es fundamental para que se sientan seguros al enfrentar los desafíos diarios en un entorno educativo que demanda la aplicación de sus competencias digitales. Además, se podría considerar la colaboración con los docentes en la elaboración de un manual de buenas prácticas tecnológicas para establecer un estándar de calidad adecuado.

Para el desempeño laboral de los docentes, es esencial brindarles oportunidades de formación continua para mantenerse actualizados con las últimas tendencias en sus respectivas disciplinas y las herramientas necesarias para un excelente desenvolvimiento en aula. Asimismo, seguir promoviendo un ambiente de trabajo armonioso entre los docentes, donde se les anime a expresar sus opiniones y sentirse escuchados, reconociendo sus logros y esfuerzos, garantizando un entorno laboral en el que cada docente pueda acceder a los recursos que le sean necesario para desarrollar sus sesiones de manera efectiva.

Referencias

- CNIPA. (2019). Fundamentos de propiedad intelectual: Preguntas y respuestas para estudiantes. Beijing y Geneva: Administración Nacional de Propiedad Intelectual de China
- Alvarado, D. y Berra, S. (2022). Importancia de las competencias del docente sobre tecnología educacional aplicadas durante y postpandemia. *Revista Cientific*, 359-376.
- Arroyo-Sagasta, A. (2017). Competencias en comunicación y colaboración en la formación de docentes. *Revista Mediterránea de Comunicación*. 8(2). 277-285. 10.14198/MEDCOM2017.8.2.17
- Asenjo Gómez, J. y Asenjo Gómez, F. (2021). La autopercepción de la competencia digital en los docentes: variaciones tras el confinamiento. *Revista Española de Educación Comparada*, 174-189.
- Barragán, R., Llorente, C., Aguilar, S. y Benítez, R. (2021). Autopercepción inicial y nivel de competencia. *Linguagem e Tecnologia*, 1-24. Obtenido de <https://www.scielo.br/j/tl/a/rwJQFKYcD6qRMKZ5PH8DCTm/?format=pdf&lang=es>
- Baque, G. y Viguera, J. (2021). El docente y su desempeño en la educación virtual. *Polo del Conocimiento*, 6(3), 991-1005.
- Cabero, J., Palacios, A., Barroso, J., & Rodríguez, M. (2020). La Competencia Digital Docente. El caso de las universidades andaluza. *Aula Abierta*, 49, 363-372. <https://doi.org/https://doi.org/10.17811/rifie.49.4.2020.363-372>
- Campbell, J. P., McHenry, J. J. y Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs. *Personnel psychology*, 43(2), 313-575.
- Centeno-Caamal, R. (2021). Formación Tecnológica y Competencias Digitales Docentes. *Revista Internacional Tecnológica-Educativa Docentes* 2.0. 11(1), 174-182. <https://doi.org/10.37843/rted.v11i1.210>

- Coman, C., Tiru, L., Mesesan-Schmitz, L., Stanciu, C. y Bularca, Maria. (2020). Online Teaching and Learning in Higher Education during the Coronavirus Pandemic: Students' Perspective. *Sustainability*. 12(24), 1-24.
- Dos Santos, B., Scorsolini-Comin, F. y de Marchi, R. (2021). Ser docente en el contexto de la pandemia de COVID-19: reflexiones sobre la salud mental. *Index Enferm*, 137-141. <https://scielo.isciii.es/scielo.php?script=scv>
- Dos Santos, A., Chinkes, E., Carvalho, M., Solórzano, C. y Marroni, Lilian. (2023). The digital competence of academics in higher education: is the glass half empty or half full? *International Journal of Educational Technology in Higher Education*. 20(9). <https://doi.org/10.1186/s41239-022-00376-0>
- Escriba, M. (2022) Desarrollo de competencias digitales en los docentes post pandemia. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(2), 817-825 <https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.151>
- Fernández, S. (2018). Rendimiento Académico en Educación Superior: Desafíos para el Docente y Compromiso del Estudiante. *Revista Científica de la UCSA*, 5(3), 55-63. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v5n3/2409-8752-ucsa-5-03-55.pdf>
- Fuentes, A., López, J. y Pozo, S. (2019). Análisis de la competencia digital docente: factor clave en el desempeño de pedagogías activas con realidad aumentada. *REICE*. (17) 2, 27-40.
- Geraldo, L. (2022), Validación de la escala desempeño laboral individual en colaboradores peruanos. *Revista de Investigación en Psicología*. (25) 1, 63-81.
- Gómez, E. (2020). Educación virtual: incidencia del desempeño docente en el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. *Revista Multidisciplinar- Ciencia Latina*, 1302-1317.
- González, M. (2021) Competencias digitales del docente de bachillerato ante la enseñanza remota de emergencia. *Apertura*, (13)1, 6-19. <http://doi.org/10.32870/Ap.v13n1.1991>

- González, A. y Escobar, J. (2022) Fortalecimiento de competencias digitales en docentes de secundaria de Valledupar. *Revista Docencia Universitaria*. 23(2), 1-11. <https://doi.org/10.18273/revdu.v23n2-2022001>
- Guaña-Moya, J. (2023). El papel de la tecnología en la transformación de la educación y el aprendizaje personalizado. *Revista Científica FIPCAEC*. 8(2), 391-403. <https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/830>
- Hernández, R. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Koopmans, L., Bernards, C., Van Buuren, S., van der Beek, A. y de Vet, H. (2013). Development of an individual work performance questionnaire. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 62(1), 6-28.
- Lessard, L. (2021). Pandemic has teens feeling worried, unmotivated, and disconnected from school. *The Conversation*.
- Martínez-Garcés, J. y Garcés-Fuenmayor, J. (2020). Competencias digitales docentes y el reto de la educación virtual derivado de la covid-19. *Educación y Humanismo*, 22(39), 1-16.
- Masias-Fernandez, M., Acosta, T., Rivera, J., Ayambo-Cortez, W. y Chiparra, W. (2023). Digital Competence and Job Performance in University Teachers in the Public Sector. *International Journal of Professional Business Review*, 8(8), 01-16.
- Macías-Figueroa, F., Mendoza-Vergara, G., Mieles-Pico, G. y San Andrés- Soledispa, E. (2021). Competencias digitales del docente para atender a la diversidad de aprendizajes en la pandemia COVID – 19. *Polo del conocimiento*, 54(6), 208-306.
- Ocaña, Y., Valenzuela, L. y Morillo, J. (2020). La competencia digital en el docente universitario. *Propósitos y Representaciones*, 8(1), e455. doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.455>
- Oseda, D., Gutiérrez, S., Oseda, M. y Carruitero, N. (2021). Factores de riesgo psicológico-social y desempeño laboral en los doctorandos de educación de una universidad. *Horizontes*. 5(1), 93-107.
- Rashid, S., y Singh, S. (2020). Impact of Covid-19 Pandemic on Higher Education and Research. *Indian Journal of Human Development*. 14 (7). 10.1177/0973703020946700.

- Rodríguez, K. y Lechuga, J. (2019). Desempeño laboral en los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN* (87), 79-101.
- Runge, I., Lazarides, Rubach, C., Richter, D. y Scheiter, K. (2023). Teacher-reported instructional quality in the context of technology-enhanced teaching: The role of teachers' digital competence-related beliefs in empowering learners. *Elsevier*, 1-13.
- Sierralta, S. (2021). Competencias digitales en tiempos de COVID-19, reto para los maestros de la Institución Educativa "Marcial Acharán". *Mendive*, 755-763. <https://mendive.upr.edu.cu/index.php/MendiveUPR/article/view/2569>
- Vásquez, M., Nuñez, P. y Cuestas, J. (2023). Competencias digitales docentes en el contexto de COVID-19. Un enfoque cuantitativo. *Pixel-Bit*, 67, 155-185. Propósitos y Representaciones, 8(1), e455. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2020.v8n1.455>
- Virgana, V. (2021), *The Dynamic of teachers' job performance*. Journal of Southwest Jiaotong University, 56 (2), 257-270.
- Villegas, M. y Castañeda, W. (2020). Contenidos digitales: aporte a la definición del concepto. *Revista KEPES* (12), 257-276.
- Venegas-Loor, L. y Moreira-Aguayo, P. (2021). Las Tecnologías Emergentes y su Aplicación a los Procesos de Enseñanza Aprendizaje en Educación Superiores. *Polo del Conocimiento*, 6 (11), 864-877.

Anexos

Anexo 01

Instrumento para evaluar el desempeño laboral, propuesto por Koopmans (2013), traducido y adaptado dentro de un contexto peruano por Geraldo (2022)

Nº	Ítems	1	2	3	4	5
01	He organizado mi trabajo para acabarlo a tiempo.					
02	He sido capaz de establecer prioridades.					
03	He sido capaz de llevar a cabo mi trabajo de forma eficiente.					
04	He gestionado bien mi tiempo.					
05	Por iniciativa propia, he empezado con tareas nuevas cuando las anteriores ya estaban completadas.					
06	He dedicado tiempo a mantener actualizados los conocimientos sobre mi puesto de trabajo.					
07	He desarrollado soluciones creativas a nuevos problemas.					
08	He asumido responsabilidades adicionales.					
09	He buscado continuamente nuevos retos en mi trabajo.					
10	He participado activamente en reuniones y/o consultas.					
11	He empeorado los problemas del trabajo.					
12	Me he centrado en los aspectos negativos del trabajo en lugar de los aspectos positivos					
13	He hablado con mis compañeros sobre los aspectos negativos de mi trabajo.					
14	He hablado con personas ajenas a mi organización sobre aspectos negativos de mi trabajo.					

Anexo 03

Experto 01 para validación de instrumento de variable desempeño laboral

Observaciones:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador.

Mg: STEPHANIE VIRGINIA RUIZ CHACÓN

DNI: 47449914

Especialidad del experto:

MG. GERECIA SOCIAL CON MENCIÓN EN PROYECTOS / ESPECIALISTA EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y ALTA DIRECCIÓN / COACH EJECUTIVA ORGANIZACIONAL

17 de Mayo del 2023



.....

Anexo 04

Experto 02 para validación de instrumento de variable desempeño laboral

Observaciones:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador.

Mg: Valeria Lontop Hernández

DNI: 44332667

Especialidad del experto:

Administración y Dirección de empresas

16 de mayo del 2023.



.....
Firma del Experto

Anexo 05

Experto 03 para validación de instrumento de variable desempeño laboral

OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable (x)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador.

Dr. / Mg: Mgtr. Llanos Vásquez Alexandra de Nazareth

DNI: 47080506

Especialidad del experto:

Maestra en Gestión Pública

Chiclayo, 15 de Mayo de 2023


Alexandra de Nazareth
Llanos Vásquez
Maestra en Gestión Pública

Anexo 06**Experto 04 para validación de instrumento de variable desempeño laboral****Observaciones:****OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Aplicable (X)
Aplicable después de corregir ()
No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador.

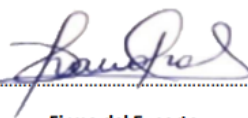
Dr. / Mg: Mg. Claudia Arbañil Chicoma

DNI: 42899007

Especialidad del experto:

Cargo: PTC Administrativo Certus
Docente UTP
Docente USAT
Maestría en administración de empresas -MBA

15 de mayo del 2023.



Firma del Experto

Anexo 07**Experto 01 para validación de instrumento de variable competencia digital docente****Observaciones:****OPINIÓN DE APLICABILIDAD**Aplicable (x)Aplicable después de corregir ()No aplicable ()**Apellidos y nombres del Juez validador.****Mg. Yasmy Fiorella Castañeda Vasquez.****DNI: 17640685****Especialidad del experto:**

Marketing Digital

17 de mayo de 2023.

.....
Firma del Experto

Anexo 08**Experto 02 para validación de instrumento de variable competencia digital docente****OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Aplicable (X)

Aplicable después de corregir ()

No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador.**Dr. / Mg: PhD. LUIS SANTIAGO GARCIA MERINO.****DNI: 16799025****Especialidad del experto:**

Ciencias Empresariales, Administración de negocios internacionales, Ciencias de la Computación.y Sistemas

15 de mayo del 2023.


Luis Santiago Garcia Merino
DOCTOR EN CIENCIAS DE LA COMPUTACION
ING. DE SISTEMAS/JUR. EN ADMINISTRACION
D.R. 87916 COLLAJ 29984.....
Firma del Experto

Anexo 09**Experto 03 para validación de instrumento de variable competencia digital docente****Observaciones:****OPINIÓN DE APLICABILIDAD**

Aplicable (X)
Aplicable después de corregir ()
No aplicable ()

Apellidos y nombres del Juez validador.

Dr. / Mg: Ysaac Yefferson Galán Salazar

DNI: 16756233

Especialidad del experto:

Licenciado en Educación, Maestría en Investigación y Docencia, creación de contenidos digitales y tutor virtual por la OEA.

15 de mayo de 2023.



Mg. YSAAC GALÁN SALAZAR
DIRECTOR DE DESARROLLO ACADÉMICO

Firma del Experto

Tabla 7*Operacionalización de variables*

Variables	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems															
Competencia Digital Docente	Tourón et al. (2018), se refiere a la fusión de conocimientos y destrezas indispensables para integrar y emplear de manera eficaz las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) con un enfoque centrado en la metodología de enseñanza.	Información y alfabetización informacional	1	24	18	20	44	11	36	6								
		Comunicación y colaboración	10	3	8	54	17	33	35	15	23							
		Creación de contenido digital	37	47	16	50	30	28	12	51	19	7	2	52	49	34	38	22
		Seguridad	29	39	5	27	43	53	32	13								
		Resolución de problemas	46	26	9	41	4	45	14	48	42	25	40	31	21			
Desempeño laboral	Koopmans et al. (2013) el desempeño laboral se describe como las acciones y comportamientos intencionales llevados a cabo por los empleados, los cuales contribuyen al logro de los objetivos de la organización.	Rendimiento en la tarea	1	2	3	4												
		Rendimiento en el contexto	5	6	7	8	9	10										
		Comportamientos contraproducentes	11	12	13	14												


Tabla 8

Matriz de consistencia

Matriz de consistencia			
Pregunta de investigación	Objetivo general	Variables	
¿Cuál es la relación entre la competencia digital y el desempeño laboral de los docentes en los Institutos de Educación Superior Tecnológico bajo estudio en el año 2023?	Determinar la relación que existe entre la competencia digital y el desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico bajo estudio en el año 2023	Desempeño Laboral	Competencia Digital Docente
	Objetivos específicos	Dimensiones	
	/Identificar el nivel de la competencia digital docente de los Institutos de Educación Superior Tecnológico bajo estudio en el año 2023. /Identificar el nivel del desempeño laboral en los docentes de los Institutos de Educación Superior Tecnológico bajo estudio en el año 2023.	/Información y alfabetización informacional. /Comunicación y colaboración. /Seguridad /Creación de contenido digital. /Resolución de problemas.	/Desempeño de la tarea. /Desempeño contextual. /Desempeño laboral contraproducente.
Diseño y tipo de investigación	Muestra e instrumento	Procedimiento y procesamiento	
Tipo: Básica Enfoque: Cuantitativo Alcance: Correlacional Diseño: No experimental - Transversal	Muestra: 114 docentes. Instrumentos: -Desempeño Laboral: propuesto por Koopmans (2013), traducido y adaptado a un contexto peruano por Geraldo (2022). -Competencia Digital Docente: diseñado por Tourón et al. (2018),	/La recolección de datos se realizó por medio de Google Forms. /Utilización de los programas Excel y SPSS ver. 27. /Se utilizó el estadístico de Rho de Spearman. /Para hallar el nivel de cada variable, se realizó una baremación con percentiles.	

Anexo 10

Carta de aceptación del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público “Enrique López Albújar”



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
“ENRIQUE LÓPEZ ALBÚJAR”

CREADO CON R.M. N°0007-80-ED REVALIDADO CON R.D. N° 209-2005-ED
 Web: iestpela.edu.pe E-mail: dirección@iestpela.edu.pe

“AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL”

Ferreñafe, 08 de noviembre del 2022

OFICIO N° 588 -2022-DG/IEST Público “ELA”-E


Señorita
 ALEXANDRA SOFIA RUIZ CHACON
 ESTUDIANTE DE USAT
 CHICLAYO

ASUNTO: AUTORIZACION PARA REALIZAR ESTUDIO DE INVESTIGACION

Tengo el agrado de dirigirme a Ud. a fin de hacerle llegar mi cordial saludo y a la vez manifestarle que mi despacho le está aceptando realizar el ESTUDIO DE INVESTIGACION para el proceso de redacción de la tesis denominada: **RELACION ENTRE COMPETENCIAS DIGITALES DOCENTE Y DESEMPEÑO LABORAL EN EL 2023** en INSTITUTOS DE EDUCACION SUPERIORES TECNOLOGICOS DEL PERU mientras dure el periodo de inicio y conclusión del referido estudio (Año 2023) en calidad de alumna de la Universidad Santo Toribio de Mogrovejo de Chiclayo con código universitario 191VP86180

Propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PÚBLICO
 “ENRIQUE LÓPEZ ALBÚJAR”
 FERREÑAFE

Ing. Victor Manuel Vásquez Mendoza
 DIRECTOR GENERAL

VMVM/DG
e.z. Archivo
macavel

MECÁNICA AUTOMOTRIZ ENFERMERIA TÉCNICA COMPUTACIÓN INFORMÁTICA
 MECÁNICA DE PRODUCCIÓN CONTABILIDAD INDUSTRIAS ALIMENTARIAS
 PRODUCCIÓN AGROPECUARIA CONSTRUCCIÓN CIVIL
 ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS


Tu vocación, nuestro reto...

AV. VICTOR RAÚL HAYA DE LA TORRE #214
 TEL: 074-286309 - FERREÑAFE

Anexo 11

Carta de aceptación del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “Santa María Mazzarello”

INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO PRIVADO
SANTA MARÍA MAZZARELLO



F.M. 0648-94-ED
Revalidado por el Ministerio de Educación
R.D. 0746-2006-ED

- BRINDAMOS FORMACIÓN INTEGRAL A NIVEL SUPERIOR EN:
- FARMACIA
- ENFERMERÍA

- CONTABILIDAD
- ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS
- ARQUITECTURA DE PLATAFORMAS Y SERVICIOS DE TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN

"Año de la Unidad, la Paz y el Desarrollo"

Chiclayo, 06 setiembre del 2023

OFICIO N° 110-2022/ISMA-JUA


Señorita
ALEXANDRA SOFIA RUIZ CHACON
Estudiante del VIII Ciclo de la Escuela de Administración de Empresas
Facultad de Ciencias Empresariales
Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo USAT
Ciudad. -

REF.: Carta No. 166-2022-USAT-EADM

Es grato dirigirme a usted para hacer de conocimiento que, hemos recibido el documento de la referencia, en el cual se solicita brindar la información respectiva para el desarrollo de su trabajo de investigación titulado: **"COMPETENCIAS DIGITALES DOCENTE Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL POST PANDEMIA EN INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO DEL PERU"**.

Al respecto debo informar, que gustosamente apoyaremos con la información que requiera para el logro de sus objetivos.

Atentamente,



Olivia A. Cruzado S.
Olivia A. Cruzado Sedón
DIRECTORA GERENTE

mat.


Nueva Dirección: Calle Tarapacá 459 Urb. Campodónico

973087188 / 959910833

isma.edu.pe

Santa María Mazzarello

santamariamazzarello@hotmail.com



Anexo 12

Carta de aceptación del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado
"Cayetano Heredia S.R.L."



INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO PRIVADO
"CAYETANO HEREDIA S.R.L."
R.D. N° 496-2006-ED

PROMOTORA DE
SERVICIOS EDUCATIVOS
ERVAL



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Arequipa, 08 de Noviembre del 2022

OFICIO N° 052-2022-IESTP "CH" S.R.L

Señor:

Mgtr. Carlos Eduardo Montero Flores
Director de la Escuela Administración de Empresas
De la Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo
Presente. -

ASUNTO: Autorización para desarrollar Trabajo de
Investigación en el IESTP "Cayetano
Heredia S.R.L."

De mi consideración.

Tengo el agrado de dirigirme a usted para hacerle llegar mi cordial saludo y a la vez comunicarle que se ha autorizado a la señorita **RUIZ CHACON, ALEXANDRA SOFIA**, para que desarrolle el trabajo de investigación "**COMPETENCIAS DIGITALES DOCENTES Y SU RELACIÓN CON EL DESEMPEÑO LABORAL POST PANDEMIA EN INSTITUTOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR TECNOLÓGICO DEL PERÚ**", brindándoles las facilidades informativas que requiera para el desarrollo de su trabajo de investigación.

Sin otro particular, es propicia la ocasión para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración de estima personal.

Atentamente.



Mgtr. Abdon Palo Paredes
I.E.S.T.P. "CAYETANO HEREDIA" S.R.L.
DIRECTOR GENERAL

N° 903068

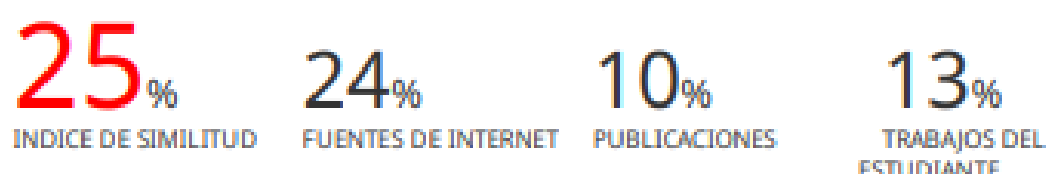
Tabla 12*Prueba de Kruskal- Wallis*

	Desempeño laboral	Competencia digital - conocimiento	Competencia digital -uso
H de Kruskal- Wallis	5.583	13.159	5.364
Sig. asin.	0.061	0.001	0.068

A partir de la tabla presentada, se observa una población homogénea tanto para desempeño laboral y competencia digital en cuanto a su uso, pues “p” es mayor a 0.05; sin embargo, para su conocimiento se evidencia diferencias entre las poblaciones, debiéndose evaluar esta variable individualmente por instituto.

Competencia digital y su relación con el desempeño laboral de los docentes en Institutos de Educación Superior Tecnológico 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	5%
2	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
3	tesis.usat.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	www.researchgate.net Fuente de Internet	1%
5	repositorioacademico.upc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
7	helvia.uco.es Fuente de Internet	1%
8	relatec.unex.es Fuente de Internet	<1%