



Competencias digitales para el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa

Iris del Pilar Grados Valladolid

grdosiris.v@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-1165-3598>

Magister en Educación

Universidad Cesar Vallejo

Lima - Perú

RESUMEN

El presente estudio tiene como propósito sistematizar las investigaciones encontradas en las bases de datos y almacenes referidos a las variables de estudio; empleándose una metodología centrada en el análisis y revisión documental de una muestra de 20 artículos de bases de información. Los hallazgos evidenciaron la influencia de la competencia digital en las organizaciones modernas como es el caso de la Ugel observada, en que los trabajadores deben dominar tal competencia para evidenciar buen desempeño y no correr el riesgo de quedar desempleados o destituidos de sus puestos. Siendo las competencias digitales un concepto emergente, implica un conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades para usar las TIC en el trabajo que necesariamente se requiere de competencias, técnica, procesos comunicativos, didáctica y búsqueda de información. Mientras que el desempeño laboral implican procedimientos que desarrollan los funcionarios y trabajadores de una organización para la mejora sostenida de la calidad del servicio, eficiencia operativa y mejorar el rendimiento de la organización, implica factores actitudinales como la disciplina, iniciativa, cooperación, resultados; así como del factor operativo que incluye el conocimiento laboral, liderazgo, trabajo de equipos y la calidad para un mejor funcionamiento de la organización.

Palabras clave: competencias; digitales; desempeño; laboral

Correspondencia: grdosiris.v@gmail.com

Artículo recibido: 05 agosto 2022. Aceptado para publicación: 15 agosto 2022.

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Como citar: Grados Valladolid, I. P. (2022) Competencias digitales para el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6(4) 3251-3268. DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2831

Digital skills for job performance in an educational management unit

ABSTRACT

The purpose of this study is to systematize the research found in the databases and stores referring to the study variables; using a methodology focused on the analysis and documentary review of a sample of 20 articles from information bases. The findings evidenced the influence of digital competence in modern organizations, as is the case of the observed Ugel, in which workers must master such competence to show good performance and not run the risk of becoming unemployed or dismissed from their positions. Being digital skills an emerging concept, it implies a set of knowledge, attitudes and skills to use ICT at work that necessarily requires skills, technique, communication processes, didactics and information search. While job performance involves procedures developed by officials and workers of an organization for the sustained improvement of service quality, operational efficiency and improving the performance of the organization, it involves attitudinal factors such as discipline, initiative, cooperation, results; as well as the operational factor that includes labor knowledge, leadership, teamwork and quality for a better functioning of the organization.

Keywords: skills; digital; performance; labor

1. INTRODUCCIÓN

El desarrollo de las TIC en nuestro tiempo ha generado cambios profundos en los diferentes espacios de la vida del hombre. Tal es así que el ambiente laboral se ha visto transformado por las competencias digitales en los sistemas operativos y prácticos de demanda y oferta. Esta práctica requiere el desarrollo de una serie de habilidades para desempeñarse en un contexto que requiere de preparación y entrenamiento (Sghari, 2021). Para Kwayu, Abubakre & Lal (2021) agrega que la creciente utilización de tecnologías digitales impacta en el intercambio de conocimientos y facilita la toma de decisiones en la organización y el desarrollo de los roles y funciones al interior de los trabajadores.

Para Montero et al. (2020) la digitalización conlleva a nuevos retos dentro de las organizaciones en el que los trabajadores tienen la necesidad y obligación de adquirir y desarrollar habilidades, conocimientos y actitudes para el uso de las herramientas digitales en las dimensiones de solución de problemas, acceso universal, innovación, alfabetización digital y eficiencia para el buen servicio de los usuarios. Para Cabero et al. (2020) señala que es una competencia que debe tener dominio en la ciudadanía de manera general en la sociedad del futuro y una línea importante en el contexto científico incluyendo cinco competencias fundamentales como la alfabetización e información digital, colaboración y comunicación, generación de contenidos digitales, seguridad y resolución de problemas. Esto implica seis niveles progresivos de competencias desde el nivel más alto al más bajo es: pionero, líder, experto, integrador, explorador y novato.

Las organizaciones para Noori & Meshkat (2021) plantea que hace falta de aplicación de la digitalización para que se obtenga ventajas competitivas en base a valores para la mejora de la calidad del servicio y del buen desempeño laboral por parte de los trabajadores. Esto requiere fomentar las habilidades del manejo de las competencias digitales para que los trabajadores mejoren sus desempeños en sus puestos de trabajo reduciendo el temor y la inseguridad laboral; así como reducir la brecha digital. Por su parte Lores, Sánchez & García (2019) sostienen que la sociedad actual demanda de personas con conocimientos integrales que incluye la competencia en el dominio de las TIC para que se desarrolle los desempeños en el trabajo en los diferentes espacios de trabajo. Estas competencias deben estar dirigidas a desarrollar la alfabetización digital, la colaboración, la comunicación, la seguridad, la generación de contenidos digitales y la

solución de problemas en el contexto de este mundo moderno iniciando por las autoridades como son el segmento de funcionarios y trabajadores de las entidades intermedias del Ministerio de educación como son las Ugeles que dependen de la Gerencia Regional de Educación.

Los ministerios como entes ejecutivos, hoy en día tienen sus organizaciones desconcentradas o de mando medio en las diferentes regiones. Tal es así que, el Ministerio de Educación siendo una entidad organizada en sus diferentes niveles de concreción en las Ugeles y Gerencias regionales que buscan llevar a cabo una administración centrada en el manejo transparente de una gestión de calidad para beneficio de los usuarios que son los docentes, padres de familia, y colectividad en general, tienen como soporte el manejo de las TIC en sus procesos de gestión; sin embargo se percibe que el personal todavía no se encuentra capacitado en todos los ámbitos respecto a las competencias digitales puesto que la mayoría de trabajadores no son nativos digitales por que el grupo etario corresponde en su mayoría que va desde los 45 años a más. Situación que deja entrever la problemática porque los procesos son muy lentos para una entidad que debe estar a la vanguardia del dominio y manejo de las competencias digitales para una satisfacción de los usuarios del buen desempeño de los trabajadores.

Estos trabajadores muestran falencias en los puestos de trabajo reflejándose lentitud en los procesos, trato inadecuado al usuario, falta de dominio de las TIC. Estas dificultades posiblemente obedecen a factores negativos de tipo operativos y actitudinales. En los primeros cabe observar que se percibe poco conocimiento de su trabajo, falta de calidad en los procesos de gestión, poca predisposición para el trabajo de equipo, falta de liderazgo que son habilidades poco desarrolladas en estos trabajadores. En los factores actitudinales encontramos que son mediáticos pues no trabajan en base a resultados, falta de disciplina personal, baja actitud cooperativa para el trabajo de equipos, cumplen su trabajo, pero no hay iniciativa para la actuación, la responsabilidad se ha tornado en una práctica rutinaria que lleva a la obligación, pero sin predisposición alguna.

El estudio tiene su justificación teórica porque la revisión científica de la literatura se orienta a analizar los artículos de las bases de datos y almacenes para seleccionar las teorías y constructos correspondientes las variables de estudio. Desde una justificación práctica el estudio permite ser fuente de consulta para las personas interesadas en la

temática. Metodológicamente, se busca alcanzar procesos que faciliten el desarrollo de la investigación favoreciendo que los trabajadores se potencien y desarrollen sus habilidades correspondientes a la competencia digital. A partir de esto surge la pregunta ¿Cómo sistematizar las investigaciones sobre competencias digitales para el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa?

El objetivo general se plantea del siguiente modo: sistematizar las investigaciones desarrolladas en las bases de datos y almacenes referidos a las competencias digitales para el desempeño laboral en una Unidad de Gestión Educativa. La hipótesis queda enunciada del siguiente modo: es probable la sistematización de información sobre competencias digitales para el desempeño laboral de manera óptima en una Unidad de Gestión Educativa.

2. METODOLOGÍA

La investigación de revisión bibliográfica se desarrolló a partir de los procesos siguientes: Primero de búsqueda de literatura o material bibliográfico sobre las competencias digitales y desempeño laboral en instituciones educativas desconcentradas del Ministerio de Educación; para lo cual se empleó las bases de información de artículos y revistas científicas como Scielo, Scopus, EBSCO, Redalyc y google académico. En la fase dos se ejecutó la revisión sistemática mediante el análisis de las fuentes (artículos) recientes relacionadas a las competencias digitales y desempeño laboral.

La segunda fase se constituyó en un proceso sumamente exhaustivo porque se buscó material informativo para dar sustento a las variables de estudio, dimensiones, categorías y estudios previos referidas a la temática determinada. Para tal fin se utilizó un gestor bibliográfico adecuado al desarrollo del trabajo.

Para la búsqueda de información se han empleado la plataforma “Trilce” y los buscadores de internet de la universidad César Vallejo. Los criterios para la búsqueda de información fue considerar artículos en lengua española e inglesa que se ajusten al desarrollo de variables que se trabajan en el presente estudio, seleccionándose 20 investigaciones que sirvieron de fuente del presente artículo. Asimismo, se seleccionó, registró y organizó la información considerando las orientaciones de APA en su séptima edición para alcanzar el objetivo planteado.

3. RESULTADOS Y DISCUSION

Deng, Duan y Wibowo (2022) en el estudio sobre competencia digital para el desempeño laboral tuvieron como objetivo usar las tecnologías para que se desarrolle los intercambios de conocimientos mediante la comunicación y coordinación para el impacto del desempeño efectivo de la organización. El estudio se desarrolló a través de la revisión bibliográfica relacionada con las variables de estudio. En los hallazgos se muestra que la competencia digital mejora la comunicación y coordinación e impacta de modo directo en los intercambios del conocimiento; descubriendo que la tecnología digital influye en el factor de decisiones de las instituciones brindando ventajas y mejoras en el desempeño de los trabajadores. El estudio evidencia el impacto que sufre el desempeño laboral de las competencias digitales en la medida que los trabajadores requieren necesariamente en sus actividades de la organización el apoyo inmediato de los recursos digitales para hacer más efectivo su trabajo de puesto.

Bohórquez, et al. (2020) en su estudio del desempeño laboral influido por la motivación buscó analizar las dos variables en estudio mediante el enfoque cuantitativo en su nivel descriptivo aplicándose un cuestionario el cual permitió recoger los datos, procesarlo y obtener resultados, reflejando la insatisfacción de los colaboradores en la necesidad biológica con un 25% , el 35% en el tema de poder y el 35% no está satisfecho en equidad de trato en la organización. En la parte conclusiva sostienen que la motivación influye en el trabajo de los colaboradores como el acicate de la productividad. La investigación muestra que la motivación impacta en el desempeño laboral en la medida que un colaborador motivado refleja un mayor desempeño en su puesto alcanzado altos estándares de calidad.

Guzmán-Narciso et al. (2020) muestra un estudio sobre desempeño laboral con influencia de variables motivacionales, buscaron reconocer la vinculación entre el factor motivacional y desempeño laboral; para ello se utilizó un diseño correlacional mediante el enfoque cuantitativo, transversal; para lo cual se seleccionó una muestra de 64 participantes con muestreo orientado a quienes se les administro dos instrumentos validados y con confiabilidad. En los resultados más resaltantes se precisó en logro y seguridad laboral. Crecimiento profesional y relaciones con los otros. Mientras que el desempeño laboral muestra que 64,06 se encuentra en el nivel muy bueno, mientras que el 28,13% en el nivel bueno y 7,81% en regular. En las conclusiones se plantea la

existencia de conexión directa y significativa entre las variables en estudio, lo que significa que los factores motivacionales influyen de manera efectiva en la variable desempeño. Los investigadores demuestran que el factor motivación tiene influencia en el trabajo de los colaboradores; tal es así que una alta motivación dará como resultado un mejor desempeño laboral en consecuencia se mejora la calidad del servicio al usuario así como la satisfacción de la atención.

En los antecedentes nacionales, el estudio de Rodríguez (2021) en torno a competencia digital y desempeño tuvo como propósito desarrollar una vinculación entre las dos variables ejecutándose una investigación cuantitativa, descriptiva con estrategia correlacional para lo cual empleó una muestra de 80 participantes seleccionados de dos entidades del estado a las cuales les administró los instrumentos validados y fiabilizados. En la parte conclusiva sostiene que se muestra vinculación directa y significativa en las variables de estudio influyendo la variable competencia digital en el desempeño laboral. En la investigación se demuestra la vinculación de la competencia digital con desempeño significando que un trabajador de la institución que domine las competencias digitales existe posibilidad que se incremente el desempeño de modo eficiente y efectivo para beneficio de los usuarios de la organización.

García-Vásquez (2021) en su investigación en torno a competencia digital y desempeño se fijó como objetivo encontrar la vinculación entre variables observadas tomando como base teórica los factores de Herzberg que sirve de fundamento del desempeño laboral relacionándolo con entornos profesionales e intelectuales. La investigación es descriptiva bajo el enfoque cuantitativo con estrategia correlacional, no experimental utilizándose para ello un grupo de 51 maestros a quienes se les aplicó los cuestionarios validados y con confiabilidad para el recojo de información. En las conclusiones se expresa que la vinculación es positiva y directa; lo que significa que la competencia digital influye aplicada en el desempeño laboral. La vinculación entre las dos variables se torna evidente en la medida que las competencias digitales hoy en día se constituyen en soporte básico para que el trabajador se potencie mejor su perfil de rendimiento laboral en su puesto de trabajo situación que a mayor dominio de estas competencias mayor será el desempeño laboral.

Delgado-Espinoza, Calvanapón y Cárdenas (2020) en su investigación sobre desempeño laboral y estrés buscaron relacionar las dos variables para determinar constantes entre las mismas. La investigación fue cuantitativa desde su tipo correlacional transversal; para lo cual se seleccionó una muestra de 98 colaboradores a los que se les administró los instrumentos con criterios de confiabilidad y validez para ser aplicados. Los resultados mostraron que el 98% presenta niveles alto y medio mientras que el 39% mostró un nivel regular. En las conclusiones se estableció una vinculación negativa y moderada entre las dos variables. En esta investigación se demuestra que el trabajador es un ser humano con un mundo de emociones y carga de cansancio laboral que de uno u otro modo influye en el desempeño; por cuanto un trabajador sin estrés es posible que su rendimiento laboral sea mayor.

Montes-Tocto (2021) en su investigación relacionada con la competencia digital y desempeño laboral tuvo como propósito encontrar la vinculación entre variables propuestas desde el enfoque cuantitativo, descriptivo de alcance correlacional para lo cual se empleó instrumentos validados u fiabilizados; procesada la información se encontró que el 0.982 tuvo la bvariable 1 y 0.920 la variable 2. Las conclusiones indican que el índice de correlación general corresponde a 0.769. La competencia digital implica dominio de la tecnología y recursos de internet para que los trabajadores mejoren significativamente su actuación en sus puestos de trabajo situación que el desempeño laboral se ve afectado por aquella variable que hoy en día ha incursionado en las diferentes organizaciones y empresas modernizándolas y haciéndolas más versátiles, flexibles y acercándolo ubicuamente al usuario. De aquí que la influencia radica a mayor dominio de la competencia digital mayor ser á el desempeño.

La competencia digital para Chiecher (2020), es un concepto emergente, complejo y multidimensional cuyas definiciones no son unitivas en un contexto de la sociedad del conocimiento. Este autor lo entiende como conocimientos y habilidades que se usan de modo crítico las tic para alcanzar propósitos establecidos en diferentes contextos. Por cuanto el aprendizaje varía de acuerdo a las definiciones tradiciones; entendiéndose como habilidades cognitivas y técnicas para alcanzar procesos óptimos. Asimismo, Noori & Meshkat (2021) lo define como un conjunto de habilidades, conocimiento y habilidades básicos para el uso de la tecnología de la comunicación e información para la ejecución de acciones. Para Espinosa, Porlán & Sánchez (2018) propone siete competencias:

disciplinar, gestión de enseñanza, gestión de aprendizaje, tecnológica, para la colaboración, organizativa institucionales y desarrollo profesional. La competencia tecnológica incluye el uso de recursos y tecnologías (gestión, investigación y docencia), la integración tecnológica dirigido a la gestión de la enseñanza y aprendizaje de las instituciones, gestión de ambientes con tecnologías e innovación tecnológica para los usuarios.

Las competencias analizadas facilitan el desarrollo personal en entornos virtuales mediante diseños, modelos, digitalización e instrumentos de TIC que facilita el movimiento de procesos de manera libre en un mundo distinto al tradicional tanto en el puesto de trabajo como en los estudios, redes y actuación cooperativa en redes (Bossolasco et al. 2020). Esto significa que hoy en día se hace necesario que los trabajadores tengan un nivel de dominio de plataformas, hojas de cálculo, procesadores de información, buscadores, dominio de herramientas de TIC para desarrollar habilidades cognitivas, actitudes y conocimientos sobre entornos virtuales para un mejor desempeño en los puestos de trabajo.

La competencia digital según Adenekan y Jimoh (2021) va más allá de los alcances técnicos, implicando habilidades emocionales, sociales y cognitivas para que se utilicen tecnologías en el espacio laboral. Los indicadores de esta variable incluyen procesamiento de información y alfabetización, colaboración y comunicación, generación de contenidos digitales habilidades de resolución de problemas y seguridad para el uso de TIC. El procesamiento y alfabetización tiene que ver con buscar, navegar, filtrar, información digital, evaluación, gestión de información. La comunicación y colaboración implica habilidades de compartir, interactuar, gestión de identidad y participación ciudadana, colaboración en tecnología. Los contenidos digitales implican desarrollo de contenido digital, elaborar e integrar los contenidos digitales. Las habilidades de seguridad tienen que ver con protección de información personal y la privacidad, bienestar y salud, medio ambiente. La resolución de problemas tiene que ver con reconocer necesidades para dar respuestas de tipo tecnológicas identificando las brechas de la competencia.

Tabla N° 1

Cobertura temática de las variables en la muestra seleccionada.

Dimensión	Temática	f	%
Competencias digitales	Instrumental	4	20
	Comunicativa	1	5
	Búsqueda de información	5	25
Desempeño laboral	Actitudinal	4	20
	Operativos	6	30
		20	100

Nota: incidencia general de la temática que abordan los artículos seleccionados.

La tabla muestra una incidencia temática a explicar la importancia de las competencias digitales en los usos frecuentes que se brinda en función de la competencia instrumental y búsqueda de información que se utilizan con frecuencia como herramientas de uso frecuente, así como como el uso operativo antes que el desempeño actitudinal que se desarrolla en el desempeño laboral.

Los aspectos a tener en cuenta centradas en las dimensiones de competencias digitales, que en términos de Perlaza-Bravo (2019) las señala como las siguientes: competencia instrumental o técnica que desarrolla el sistema informático y la metodología tecnológica; implica entre otras cosas al dominio de la parte física, la administración y el mantenimiento del sistema. Asimismo la persona debe poseer dominio de procesadores de textos, uso de tutoriales, hojas de calculo, aplicativos, metabuscadores dominio de correos, aplicativos de video conferencia, uso de conectividad sincrónica y asincrónica.

b) La competencia didáctica implica el desarrollo de habilidades para mantener interrelaciones sociales con los educandos lo que implica la pericia tecnológica para la orientación y desarrollo de los aprendizajes de los estudiantes; asimismo hacer la clase más fascinante mediante la elaboración de materiales digitales. C) competencia comunicativa que implica el dominio de una lengua particular en los diferentes contextos y usos de normas sociales de la gramática sabiendo a quien va dirigido el discurso, las motivaciones del discurso, las actitudes y valores que implica la comunicación, habilidades comunicativas orales, escriturales y comprensivas que son básicas en las personas. La competencia digital complementa la competencia comunicativa porque le imprime el color, sonido los objetos en movimiento que mediante la instrumentalización

hacen más fascinante la construcción del conocimiento en las personas porque utiliza sitios web, correos, WhatsApp, internet, aplicativos, entre otros. d) la búsqueda de información hoy en día es un reto que se debe afrontar por las personas debido a la variedad y compleja gama de información que existe en los entornos virtuales. Esto requiere de las habilidades de selección y discriminación teniendo en objetivo bien puesto sobre la búsqueda para lo cual hoy se utilizan buscadores como Scielo, Scopus, Dialnet, Radayc, entre otros. ese trabajo implica el impulso y desarrollo de habilidades, destrezas, y conocimiento práctico para localizar, seleccionar, analizar y procesar la información adecuadamente evitando el plagio para la construcción de nuevos textos que permiten el desarrollo de las personas.

El desempeño laboral para Ramya, Kosalya & Dharanipriya (2019) tiene que ver con frecuencia de la reflexión sobre los procedimientos que se desarrollan para la mejora sostenida orientados a la calidad del servicio, eficiencia operativa y mejorar el rendimiento de la organización. Esta reflexión debe considerar la adopción y empleo de la competencia digital involucrada en los procesos del desempeño laboral. Para Itsakov (2019) el desempeño laboral hoy en día se desarrolla acompañado de recursos digitales que implica el manejo de máquinas e instrumentos de internet como recursos cotidianos. Esta forma de desempeñarse implica el dominio de velocidad, flexibilidad, calidad, conectividad, programación, trabajo interconectado que requieren obligatoriamente de entrenadores, consultores, líderes, controladores, programadores, entre otros.

El desempeño laboral muestra las siguientes dimensiones según lo plantea Usha (2021) por un lado están los factores de actitud a) orientación de resultados, es la visión proyectada hacia futuro, implica los logros que se establecen en el proyecto como una forma de productividad. B) la disciplina que están organizadas mediante normas conductuales que los actores de la organización deben cumplir para alcanzar los objetivos. C) las actitudes de cooperación que implican el accionar de los actores de la organización para el desarrollo de las tareas o encargos será más eficiente si se genera la colaboración y compañerismo. D) la iniciativa que son las actitudes de proactividad, predisposición para la actuación de las tareas o desarrollo laboral en el puesto de trabajo. E) la responsabilidad como valor que implica la respuesta al cumplimiento de la obligación laboral. En la dimensión del factor operativo encontramos al conocimiento laboral que es el cumplir con la tarea o asignación del puesto de manera eficiente y con efectividad las

políticas propuestas. La calidad que es el valor propuesto por la organización que siempre busca la excelencia de las metas. El trabajo de equipo y desarrollo profesional en las tareas mediante la potenciación de habilidades para el desempeño del puesto. El liderazgo que están constituidas por una capacidad innata que facilita el manejo de personal positivamente y con efectividad para lograr las metas y objetivos de la organización teniendo en cuenta el control de los actores.

DISCUSIÓN

La sistematización de las investigaciones desarrolladas en las bases de datos y almacenes de información de artículos y revistas científicas como Sielo, Scopus, EBSCO, Redalyc y google académico referidos a las competencias digitales para el desempeño laboral se han considerado como muestra 20 artículos en lengua española e inglés y que se han analizado de manera integral desde una revisión bibliográfica para determinar que la competencia digital incide de manera directa en el desempeño laboral en una Unidad Educativa Local. Este tarea tiene semejanza al trabajo que realizó Deng, Duan y Wibowo (2022) en el estudio sobre competencia digital para el desempeño laboral que lo desarrolló a través de la revisión bibliográfica relacionada con las variables de estudio empleando los buscadores para localizar los artículos referidos a las variables de estudio. El análisis sobre la competencia digital evidenció que influye de manera decisiva en las organizaciones modernas como deben ser la Unidades de Gestión educativa, debido que es necesario que los trabajadores dominen tal competencia para evidenciar buen desempeño y no corran el riesgo de quedar desempleados o destituidos de sus puestos de trabajo. Así lo confirma Deng, Duan y Wibowo (2022) al que las competencias digitales tiene impacto de modo directo en los intercambios del conocimiento; descubriendo que la tecnología digital influye en la decisión de la institución brindando ventajas y mejoras en el desempeño de los trabajadores. Asimismo, García-Vásquez (2021) explicó que la competencia digital influye en el desempeño laboral constituyéndose en el soporte básico para que el trabajador se potencie mejor su perfil de rendimiento laboral en su puesto de trabajo situación que a mayor dominio de estas competencias mayor será el desempeño laboral.

La competencia digital todavía se considera un concepto emergente, complejo y multidimensional cuyas definiciones no son unitivas en un contexto de la sociedad del conocimiento que implica habilidades, conocimiento y actitudes de las TIC haciendo uso

con versatilidad y de modo crítico en el trabajo, quehacer cotidiano (Chiecher, 2020). Asimismo, Noori & Meshkat (2021) lo define como un conjunto de habilidades, conocimiento y habilidades básicos para el uso de la tecnología de la comunicación e información para la ejecución de acciones.

Las competencias digitales implican en la práctica la competencia instrumental (técnica, gestión de sistemas informáticos, la competencia didáctica (pericia tecnológica para orientar en el uso de los sistemas informáticos), la competencia comunicativa (interacción con los usuarios mediante diferentes recursos digitales) y la búsqueda de información que es el dominio y uso de habilidades selectivas y discriminativas de información. Este aserto, lo explica Montes-Tocto (2021) en su investigación relacionada con la competencia digital y desempeño laboral indicando que la competencia digital implica dominio de la tecnología y recursos de internet para que los trabajadores mejoren significativamente su actuación en sus puestos de trabajo situación que el desempeño laboral se ve afectado por aquella variable que hoy en día ha incursionado en las diferentes organizaciones y empresas modernizándolas y haciéndolas más versátiles, flexibles y acercándolo ubicuamente al usuario. Asimismo, lo confirma Rodríguez (2021) en su investigación al encontrar una alta vinculación significativa entre las dos variables influyendo la variable competencia digital en el desempeño laboral. En la investigación se demuestra la vinculación lo que significa que un trabajador de la organización que domine las competencias digitales existe posibilidad para que se desempeñen en los puestos de trabajo y se incremente efectiva, eficiente y eficazmente la competencia instrumental para beneficio de los usuarios de la organización.

El desempeño laboral son los procedimientos que desarrollan los funcionarios y trabajadores de una organización para la mejora sostenida de la calidad del servicio, eficiencia operativa y mejorar el rendimiento de la organización; considerando la adopción y empleo de la competencia digital tipificada en el uso eficiente de máquinas e instrumental de internet que se involucran en los procesos del desempeño laboral. Esto lo confirma Guzmán-Narciso, et al. (2020) que el factor motivacional influye efectiva en el trabajo laboral de los trabajadores debido que una alta motivación dará como resultado un mejor desempeño laboral en consecuencia se mejora la calidad del servicio al usuario, así como la satisfacción de la atención. Asimismo, Delgado-Espinoza, Calvanapón & Cárdenas (2020) en su investigación demuestra que el trabajador es un ser

humano con un mundo de emociones y carga de cansancio laboral que de uno u otro modo influye en el desempeño; por cuanto un trabajador sin estrés es posible que su rendimiento laboral sea mayor.

El desempeño laboral implica los factores actitudinales y factores operativos. En los primeros encontramos la orientación de resultados, la disciplina, la actitud cooperativa (trabajo de equipos) y la iniciativa que es la que son las actitudes de proactividad, predisposición para la actuación de las tareas o desarrollo laboral en el puesto de trabajo; la responsabilidad como valor que implica la respuesta al cumplimiento de la obligación laboral. En la dimensión del factor operativo encontramos al conocimiento laboral que es el cumplir con la tarea o asignación del puesto de manera eficiente y con efectividad las políticas propuestas. La calidad que es el valor propuesto por la organización que siempre busca la excelencia de las metas. El trabajo de equipo y desarrollo profesional en las tareas mediante la potenciación de habilidades para el desempeño del puesto. El liderazgo que están constituidas por una capacidad innata que facilita el manejo de personal positivamente y con efectividad para lograr las metas y objetivos de la organización teniendo en cuenta el control de los actores. Por cuanto, Bohórquez, et al. (2020) confirman que el factor motivación incide de manera directa en los trabajadores y se constituye en un elemento básico para la productividad.

4. CONCLUSIONES

La sistematización de las investigaciones desarrolladas en las bases de datos y almacenes referidos a las competencias digitales para el desempeño laboral se han considerado como muestra 20 artículos en lengua española e inglés y que se han analizado de manera holística para determinar que la competencia digital tiene impacto en el desempeño laboral.

El análisis sobre la competencia digital evidenció que influye de manera decisiva en las organizaciones modernas como deben ser la Unidades de Gestión educativa, debido que es necesario que los trabajadores dominen tal competencia para evidenciar buen desempeño y no corran el riesgo de quedar desempleados o destituidos de sus puestos de trabajo.

La competencia digital todavía se considera un concepto emergente, complejo y multidimensional cuyas definiciones no son unitivas en un contexto de la sociedad del

conocimiento que implica el conocimiento, habilidades y actitudes que hacen posible el uso de las TIC para el desarrollo del trabajo, la comunicación y la conectividad.

Las competencias digitales implican en la práctica la competencia instrumental (técnica, gestión de sistemas informáticos, la competencia didáctica (pericia tecnológica para orientar en el uso de los sistemas informáticos), la competencia comunicativa (interacción con los usuarios mediante diferentes recursos digitales) y la búsqueda de información que es el desarrollo de habilidades discriminativas para seleccionar información de internet.

El desempeño laboral son los procedimientos que desarrollan los funcionarios y trabajadores de una organización para la mejora sostenida de la calidad del servicio, eficiencia operativa y mejorar el rendimiento de la organización; considerando la adopción y empleo de la competencia digital tipificada en el uso eficiente de máquinas e instrumental de internet que se involucran en los procesos del desempeño laboral.

El desempeño laboral implica los factores actitudinales y factores operativos; en los primeros encontramos la orientación de resultados, la disciplina, la actitud cooperativa (trabajo de equipos) e iniciativa; en el factor operativo se pone de relevancia la calidad, trabajo de equipo, liderazgo, conocimiento y la calidad en su conjunto son habilidades que facilitan el control sobre los participantes.

5. REFERENCIAS

- Bohórquez, E., Pérez, M. Caiche, W. & Benavides, A. (2020). La motivación y el desempeño laboral: el capital humano como factor clave en una organización. *Universidad y Sociedad* vol.12 no.3 Cienfuegos mayo-jun. 2020 Epub 02-Jun-2020. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000300385
- Bossolasco, M. L., Chiecher A. C. y Dos Santos, D. (2020). Perfiles de acceso y apropiación de TIC en ingresantes universitarios. Estudio comparativo en dos universidades públicas argentinas. *Pixel-Bit Revista de Medios y Educación*, 57, 151-172. Recuperado de: <https://recyt.fecyt.es/index.php/pixel/article/view/72199/48044>
- Cabero-Almenara, J., Barroso-Osuna, J., Palacios Rodríguez, A. & Llorente-Cejudo, C. (2020). Marcos de Competencias Digitales para docentes universitarios: su evaluación a través del coeficiente competencia experta. *Revista Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 23(3), 17-34.

- Chiecher, A. (2020). Competencias digitales en estudiantes de nivel medio y universitario. ¿Homogéneas o heterogéneas? Praxis educativa, Vol. 24, No 2; mayo - agosto 2020 – E - ISSN 2313-9334X. pp. 1-14. DOI: <https://dx.doi.org/10.19137/praxiseducativa-2020-240208>
<https://eds.b.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=d985e180-1e8b-4081-8057-477e42d0f63c%40pdc-v-sessmgr03>
- Delgado-Espinoza, S., Calvanapón, F. & Cásdenas, K. (2020). El estrés y desempeño laboral de los colaboradores de una red de salud. Rev Eug Esp vol.14 no.2 Riobamba jul./dic. 2020.
http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2661-67422020000200011
- Deng, H., Duan, S. X., & Wibowo, S. (2022). Digital technology driven knowledge sharing for job performance. Journal of Knowledge Management. https://www.researchgate.net/profile/Sophia-Duan-2/publication/358922942_Digital_technology_driven_knowledge_sharing_for_job_performance/links/621dd4239947d339eb729edf/Digital-technology-driven-knowledge-sharing-for-job-performance.pdf
- Espinosa, M. P. P., Porlán, I. G., & Sánchez, F. M. (2018). Competencia digital: una necesidad del profesorado universitario en el siglo XXI. Revista de Educación a Distancia (RED), (56). <https://revistas.um.es/red/article/view/321591/225661>
- Itsakov, E., Kazantsev, N., Yangutova, S., Torshin, D., Alchykava, M. (2019). Digital Economy: Unemployment Risks and New Opportunities. In: Alexandrov, D., Boukhanovsky, A., Chugunov, A., Kabanov, Y., Koltsova, O., Musabirov, I. (eds) Digital Transformation and Global Society. DTGS 2019. Communications in Computer and Information Science, vol 1038. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-37858-5_24.
https://www.researchgate.net/profile/Nikolai-Kazantsev-2/publication/338379092_Digital_Economy_Unemployment_Risks_and_New_Opportunities/links/5e2199b7458515ba208e597d/Digital-Economy-Unemployment-Risks-and-New-Opportunities.pdf
- Guzmán-Narciso, G. A., Sánchez-García, W., Placencia-Medina, M. D., & Silva-Valencia, J. (2020). Asociación de los factores motivacionales y el desempeño laboral del

- tecnólogo médico en radiología. *Revista CEA*, 6(12), 87-103.
<https://doi.org/10.22430/24223182.1543>.
<https://revistas.itm.edu.co/index.php/revista-cea/article/view/1543/1685>
- García-Vásques, K. (2021). Competencia digital y desempeño laboral en una unidad educativa de Durán, 2020. Piura [949]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/65180>
- Kwayu, S., Abubakre, M. and Lal, B. (2021), The influence of informal social media practices on knowledge sharing and work processes within organizations. *International Journal of Information Management*, Vol. 58, p. 102280.
- Lores Gómez, B., Sánchez Thevenet, P., García Bellido, M. R. (2019). La formación de la competencia digital en los docentes. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 23 (4), 235-270. [<http://hdl.handle.net/10481/60654>]
<https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/60654/11720-34576-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Montero Delgado, J. A., Merino, F. J., Monte, E., Avila, J. F. & Cépeda, J. M. (2020). Competencias digitales clave de los profesionales sanitarios. *Educación Médica*, 21(5), 338-344.
- Noori, R., & Meshkat, Z. (2021). Job Security, Digital Skills and Competencies in Banking Sector; Are They Related?. 169-151), 1(11, فصلنامه علمی مطالعات منابع انسانی). Disponible en:
http://www.jhrs.ir/article_130510_4f8986e6d8ad2fc1a1db7647a14c97d1.pdf
- Montes-Tocto, (2021). Competencias digitales y desempeño laboral de los trabajadores de la gerencia de comercio exterior y turismo de Lambayeque. Chiclayo [762]
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68590>
- Perlaza-Bravo, M. (2019). Influencia de las competencias digitales en el desempeño docente de una unidad educativa Cumandá-Chimborazo-Ecuador 2018. Piura [949] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38248>
- Ramya, N., Kowsalya, A. & Dharanipriya, K. (2019). Service quality and its dimensions. *International Journal of Research and Development*, 4(2).
- Rodríguez-Luciano, S. (2021). Competencias digitales y desempeño laboral desde la perspectiva del docente en las IIEE N°100 y N°20391, Huaral, 2021. Lima Norte [2032] <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68282>

- Sghari, A. (2021). How Does the Digital Transformation Affect the Job of University Teachers?: Summary of the Required Skills of University Teachers. In IT and the Development of Digital Skills and Competences in Education (pp. 185-197). IGI Global. <https://www.igi-global.com/viewtitlesample.aspx?id=265332&ptid=244635&t=how+does+the+digital+transformation+affect+the+job+of+university+teachers%3f%3a+summary+of+the+required+skills+of+university+teachers>
- Ushua Huamán Judith (2021). Inteligencia emocional y desempeño laboral en trabajadores del centro de salud Metropolitano - Abancay 2020 . (Tesis de maestría, UNE). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57373/Ustua_HJ-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y