TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAYMA – 2024

TESIS PRESENTADA POR:

ROSA CHAHUAYO QUISPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAGISTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

JULIACA – PERÚ

2025

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

UNIVERSIDAD ANDINA

NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAYMA – 2024

TESIS PRESENTADA POR:

ROSA CHAHUAYO QUISPE

PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE

MAGÍSTER EN EDUCACIÓN

MENCIÓN: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA

APROBADA POR:

PRESIDENTE DEL JURADO : Dr. HILARIO CONDORI MAMANI

MIEMBRO DEL JURADO : Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA

MIEMBRO DEL JURADO : Dra. YUDY HUACANI SUCASACA

ASESOR DE TESIS : Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor

http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0740-2025-D-EPG-UANCV/J

Juliaca, 10 de diciembre del 2025

VISTOS:
El expediente N° 7870 presentado por el (la) Bachiller: **ROSA CHAHUAYO QUISPE** quien solicita nominación de jurados, fecha y hora de sustentación de tesis, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez".

CONSIDERANDO:
Que, el (a) Bachiller: **ROSA CHAHUAYO QUISPE** con número de **DNI 29583069** con número de matrícula **21328603** ha solicitado asignación de jurados, Fecha y hora de sustentación de la Tesis Titulada: **COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAYMA – 2024** para optar el **GRADO** de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA** de la Escuela de Posgrado de la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez;
Que, de conformidad con lo previsto en el artículo 18° del Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos, **COMITÉ DE INVESTIGACIÓN**;
Que, mediante Resolución **N°1732-2024 -USA-EPG/UANCV SE APRUEBA Y AUTORIZA LA EJECUCION DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACION y con Resolución N°490-2025-USA-EPG/UANCV, se APRUEBA y AUTORIZA EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (BORRADOR DE TESIS) Titulada: **COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAYMA – 2024** La misma que pertenece a la Línea de Investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32;**
Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos en su artículo 28° **DE LA SUSTENTACIÓN.**
Y estando, la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación y el Director de la Escuela de Posgrado mediante acta de sorteo de jurado, con registro N° 000504 de fecha: 25 de noviembre del 2025 se nomina jurados.
Que, conforme al artículo 66° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado de la UANCV, establece que *la Tesis de Posgrado es un trabajo de investigación científica original de actualidad y de alto valor científico*;
En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "J" del artículo 17° del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el artículo 76° del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:
ARTÍCULO PRIMERO. - DECLARAR APTO para la sustentación presencial del **INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN** (borrador de tesis), TITULADO: **COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAYMA – 2024** del (la) Bach: **ROSA CHAHUAYO QUISPE,** para optar el **GRADO** de: **MAGISTER EN EDUCACIÓN** Mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA,** en virtud de los considerandos expuestos.

ARTÍCULO SEGUNDO. - NOMINAR JURADOS para la sustentación presencial y defensa de la tesis a los siguientes docentes ordinarios:

Presidente	**: Dr. HILARIO CONDORI MAMANI**
Primer miembro	**: Dr. CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA**
Segundo miembro	**: Dra. YUDY HUACANI SUCASACA**
Asesor	**: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA**

ARTÍCULO TERCERO. - PROGRAMAR FECHA Y HORA de sustentación como se detalla:

Fecha	**: Miércoles, 17 de diciembre del 2025**
Hora	**: 03:00 p.m..**
Lugar	**: Aula N°208 Centro Comercial N° 03 UANCV-JULIACA**

ARTÍCULO CUARTO. - El Director de la Escuela de Posgrado queda encargado del cumplimiento de la presente Resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01603-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 17 de octubre de 2025

VISTOS:

El Expediente N° **2025-C-4898** de fecha **01 de octubre de 2025**, el (la) Bach. **ROSA CHAHUAYO QUISPE**, con DNI N° **29583069**, código de matrícula N° **21328603**, quien solicita **CAMBIO DE ASESOR** en la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01732-2024-USA-EPG/UANCV** y **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0490-2025-USA-EPG/UANCV** del trabajo de investigación titulada: **COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAYMA – 2024** Línea de investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, **ASESORADO POR EL (A): Dr. RICARDO ANIBAL MALDONADO MAMANI** para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN,** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.**

CONSIDERANDO:

Que, con Expediente N° **2025-C-4898** el (la) Bach. **ROSA CHAHUAYO QUISPE**, con DNI N° **29583069** y código de matrícula N° **21328603**, quien solicita **CAMBIO DE ASESOR** en la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01732-2024-USA-EPG/UANCV** y **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0490-2025-USA-EPG/UANCV** del trabajo de investigación titulada: **COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAYMA – 2024** Línea de investigación: **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, En el que se RECONOCE como asesor al (a) Dr. RICARDO ANIBAL MALDONADO MAMANI, el mismo que se cambia a solicitud del interesado, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

En uso de las atribuciones conferidas a la Dirección en el inciso "j" del artículo 17 del Reglamento General de la Escuela de Posgrado, y el Art. 76 del Estatuto Universitario;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- ACEPTAR EL (A) CAMBIO DE ASESOR en la **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01732-2024-USA-EPG/UANCV** y **RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0490-2025-USA-EPG/UANCV** del trabajo de investigación titulada: **COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAYMA – 2024** en presentado por el (la) Bach. **ROSA CHAHUAYO QUISPE**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN.**

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al (a) **Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA.**

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Javier Romulo Quispe Zapana
DIRECTOR (e)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 0490-2025-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 13 de junio de 2025

VISTOS:

El Expediente N° **2024-0693** de fecha **15 de enero de 2025**, el (la) Bach. **ROSA CHAHUAYO QUISPE**, con DNI N° **29583069**, código de matrícula N° **21328603**, quien solicita Revisión de Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis); **INFORME N° 00364-2025-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** del **27 de mayo de 2025,** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N°**2024-0693** el (la) Bach. **ROSA CHAHUAYO QUISPE**, solicita la revisión y aprobación del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) titulado: **COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAYMA – 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACIÓN,** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** al Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis).

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró el asesoramiento en el Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis) del **ASESOR Dr. RICARDO ANIBAL MALDONADO MAMANI**; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00364-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (04 o 05) "Ficha de Opinión del Informe Final de la Investigación (borrador de Tesis)"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución N° 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria N° 30220, Ley de Creación de la UANCV N° 23738 y Modificatoria N° 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR EL INFORME FINAL DE LA INVESTIGACIÓN (BORRADOR DE TESIS) para la **REVISIÓN DE SIMILITUD TURNITIN**, titulado: **COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAYMA – 2024** presentado por el (la) **Bach. ROSA CHAHUAYO QUISPE**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RATIFICAR, como **ASESOR** al (a) **Dr. RICARDO ANIBAL MALDONADO MAMANI**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
Dr. Juan Benites Noriega
DIRECTOR (e)

DISTRIBUCIÓN:
DIRECCIÓN EPG, INTERESADO.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

RESOLUCIÓN DIRECTORAL N° 01732-2024-USA-EPG/UANCV

Juliaca, 22 de octubre de 2024

VISTOS:

El Expediente N° **2024-012349** de fecha **04 de octubre de 2024**, el (la) Bach. **ROSA CHAHUAYO QUISPE**, con DNI N° **29583069**, código de matrícula N° **21328603**, quien solicita Revisión de propuesta de Investigación; **INFORME N° 00670-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** del **17 de octubre de 2024,** que fue revisada por el Comité de Investigación de la Escuela de Posgrado.

CONSIDERANDO:

Que, las Unidades de Investigación son unidades académicas que agrupan a docentes y estudiantes de diversas disciplinas, en razón del desarrollo de investigación científica, tecnológica y humanista de acuerdo al Estatuto Universitario Modificado 2020 de nuestra primera Casa Superior de Estudios.

Que, con Expediente N° **2024-012349** el (la) Bach. **ROSA CHAHUAYO QUISPE**, solicita la revisión y aprobación de la propuesta de Investigación titulado: **COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAYMA – 2024** Línea de investigación **GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN – P32**, para optar el **GRADO** de **MAGISTER EN EDUCACION,** mención: **ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA.**

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos plasmado en la Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R.

Que, el Comité de Investigación emitió su opinión **FAVORABLE** a la propuesta de investigación.

Que, el Director de la Unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado, corroboró la propuesta del **ASESOR Dr. RICARDO ANIBAL MALDONADO MAMANI**, quien debe estar acreditado y facultado para orientar y ayudar al asesorado en el proceso de elaboración del trabajo de investigación (Tesis) de acuerdo a la DIRECTIVA Nº 004-2019-UANCV-VRAD-OI; y,

Estando, la opinión favorable del Comité de Investigación, según **INFORME N° 00670-2024-UI-EPG-UANCV** y el **Anexo (02 o 03) "Ficha de Opinión de la Propuesta de Investigación"** en concordancia con el Reglamento Interno de Trabajo de Investigación Conducente a Grados y Títulos Resolución Nº 0294-2023-UANCV-CU-R, de conformidad a lo que establece la Ley Universitaria Nº 30220, Ley de Creación de la UANCV Nº 23738 y Modificatoria Nº 24661 y el Estatuto de la UANCV, que confiere facultades a la unidad de Investigación de la Escuela de Posgrado.

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DE LA PROPUESTA DE INVESTIGACIÓN, titulado: **COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAYMA – 2024** presentado por el (la) **Bach. ROSA CHAHUAYO QUISPE**, en virtud de los considerandos expuestos.

ARTICULO SEGUNDO.- RECONOCER, como **ASESOR** al (a) **Dr. RICARDO ANIBAL MALDONADO MAMANI**.

ARTICULO TERCERO. - DISPONER que la Escuela de Posgrado, la Secretaría Académica y administrativa, quedan encargados del cumplimiento de la presente resolución.

Regístrese, comuníquese y archívese.

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSGRADO
DIRECCIÓN
JULIACA

Dr. Leopoldo Wenceslao Condori Cari
DIRECTOR (e)

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
(051) 329145 - Pag. Web:www.epg@uancv.edu.pe
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
turnitin Página 1 de 120 - Portada
Identificador de la entrega trn:oid:::13016:596799152
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ROSA CHAHUAYO QUISPE

COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAYMA – 2024

Trabajos de Maestria para Repositorio 2026

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid:::13016:596799152

Fecha de entrega
2 jun 2026, 9:08 GMT-5

Fecha de descarga
2 jun 2026, 9:52 GMT-5

Nombre del archivo
T036_29583069_M.docx

Tamaño del archivo
7.3 MB

109 páginas

20.019 palabras

102.776 caracteres

turnitin Página 1 de 120 - Portada
Identificador de la entrega trn:oid:::13016:596799152
OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV

VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

16% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Fuentes principales

12% Fuentes de Internet
5% Publicaciones
13% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Metadatos complementarios - UANCV

Título de la Tesis	
COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAYMA – 2024	
Datos de autor	
Nombres y apellidos	ROSA CHAHUAYO QUISPE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	29583069
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0004-6276-0723
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	01324996
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0002-2532-8921
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	HILARIO CONDORI MAMANI
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02385723
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	CARLOS ADOLFO LUJAN URVIOLA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01213364
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	YUDY HUACANI SUCASACA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	40673820

Datos de investigación	
Línea de investigación	GESTIÓN DE LA EDUCACIÓN - P32
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	**País**: Perú **Departamento**: Arequipa **Provincia**: Arequipa **Distrito**: Cayma **Coordenadas**: **Latitud**: -16.3483096 **Longitud**: -71.552159 **URL Maps:**  https://maps.app.goo.gl/jkZ7UkTAwJjDKxCR8
Año o rango de años en que se realizó la investigación	Junio 2025 – Diciembre 2025
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	**Ciencias de la educación** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.00 **Educación general (incluye capacitación pedagógica)** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.03.01 **Administración pública** https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
ESCUELA DE POSTGRADO
M.Sc. Julio C. Chucuya Zaga
DIRECTOR
DE INVESTIGACIÓN - EPG.

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo ROSA CHAHUAYO QUISPE, identificado con DNI Nro. 29583069, en mi condición de egresado de:

☐ **Escuela Profesional**

☐ **Programa de Segunda Especialidad,**

☒ **Programa de Maestría o Doctorado**

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

informo que he elaborado el/la ☒ **Tesis** o ☐ **Trabajo de Investigación,** ☐ **Trabajo Académico** denominada:

COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAYMA – 2024

Asesorado por: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como suyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 13 de ENERO del 2026



Firma del Asesor (obligatoria)

Firma del Estudiante (obligatoria)

Huella

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

DEDICATORIA

A Dios que en todo momento de mi vida siempre está presente.

A mis hijos Luis Antonio y Axel Jeremy, por ser mi razón de vivir, mi apoyo y mi refugio. Gracias por cada palabra de ánimo, por su paciencia y por acompañarme en cada paso de este sueño.

A Luis mi esposo, quien decidió acompañarme en este logro profesional quien con mucha paciencia me enseñó a no rendirme.

A mi madre Carlotita que desde el cielo nunca me abandono por enseñarme que la humildad y la sencillez son puertas para el logro de nuestras metas.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

AGRADECIMIENTO

A Dios, por ser la luz de mi vida, darme la fortaleza, sabiduría y perseverancia necesarias para culminar con éxito este importante proceso académico.

A mis hijos y mi esposo, por su apoyo incondicional, comprensión y paciencia durante todo este camino.

A la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez, mis docentes de la maestría y mi asesor de tesis por sus valiosas enseñanzas, orientación que direccionaron esta investigación de manera acertada y rigurosa.

A la institución educativa que me brindó las facilidades necesarias para la realización de este estudio, así como a todas las personas que participaron directa o indirectamente en este proceso.

ÍNDICE

DEDICATORIA i

AGRADECIMIENTO ii

ÍNDICE iii

ÍNDICE DE TABLAS vi

ÍNDICE DE FIGURAS vii

RESUMEN viii

ABSTRACT ix

INTRODUCCIÓN x

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Exposición de la situación problemática 1

1.1.1. Problema general 4

1.1.2. Problemas específicos 4

1.2. Objetivos 5

1.2.1. Objetivo general 5

1.2.2. Objetivos específicos 5

1.3. Justificación 6

1.4. Hipótesis 7

1.4.1. Hipótesis general 7

1.4.2. Hipótesis específicas 7

1.5. Variables 8

1.6. Operacionalización de variables 9

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes investigativos 10

2.1.1. Internacionales 10

2.1.2. Nacional 12

2.1.3. Local 12

2.2. Marco teórico 13

2.2.1. Competencias digitales 13

2.2.2. Satisfacción laboral 24

2.3. Marco conceptual 31

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño de investigación 33

3.2. Método de la investigación 34

3.3. Población y muestra 34

3.3.1. Población 34

3.3.2. Muestra 34

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información 34

3.4.1. Técnica 34

3.4.2. Instrumento 35

3.5. Validación de contrastación de hipótesis 36

3.6. Validez y confiabilidad del instrumento 36

3.6.1. Validez 36

3.6.2. Confiabilidad 37

3.7. Plan de recolección y procesamiento de datos 38

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS 39

DISCUSIÓN 54

CONCLUSIONES 58

RECOMENDACIONES 59

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 61

ANEXOS 72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización 9

Tabla 2 Grados de competencias digitales 39

Tabla 3 Grados de satisfacción laboral 40

Tabla 4 *Grados de competencia instrumental* 42

Tabla 5 *Grados de competencia didáctica del docente* 43

Tabla 6 *Grados de competencia comunicativa* 44

Tabla 7 *Grados de competencia informativa* 45

Tabla 8 *Grados de factores Intrínsecos* 46

Tabla 9 *Grados de Factores Extrínsecos* 47

Tabla 10 Análisis de normalidad para las variables estudiadas 48

Tabla 11 Asociación entre las competencias digitales y la satisfacción laboral 49

Tabla 12 Asociación de la competencia instrumental con la satisfacción laboral 50

Tabla 13 Asociación de la competencia didáctica del docente con la satisfacción laboral 51

Tabla 14 Asociación de la competencia comunicativa con la satisfacción laboral 52

Tabla 15 Asociación de la competencia informática con la satisfacción laboral 53

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Grados de competencias digitales..... 39

Figura 2 Grados de satisfacción laboral 41

Figura 3 Grados de competencia instrumental 42

Figura 4 Grados de competencia didáctica del docente 43

Figura 5 Grados de competencia comunicativa..... 44

Figura 6 Grados de competencia informativa 45

Figura 7 Grados de factores Intrínsecos 46

Figura 8 Grados de Factores Extrínsecos 47

RESUMEN

La presente investigación de estudio se planteó: Determinar la relación que existe entre las competencias digitales de los docentes con su satisfacción laboral, se desarrolló mediante encuesta a educadores que trabajan en la I. E 40616 "Casimiro Cuadros I" del distrito de Cayma - Arequipa. La investigación fue de tipo básico, con un nivel correlacional, diseño no experimental y de corte transversal. Para lo cual participaron sesenta docentes en la investigación rellenando dos encuestas de tipo ordinal sobre su alfabetización digital y su satisfacción laboral. De acuerdo con los hallazgos, la satisfacción laboral muestra una correlación positiva con diversas dimensiones de las competencias digitales: competencia instructiva con un resultado de ($r = 0,480$; $p = 0,000$), competencia informativa, obteniendo, ($r = 0,573$; $p = 0,000$), competencia instrumental ($r = 0,581$; $p = 0,000$) y competencia comunicativa ($r = 0,456$; $p = 0,000$). Además, se evidenció que las habilidades digitales, con un coeficiente de correlación de 0,646 y un nivel de significancia de 0,000, presentan una relación estadísticamente significativa con la satisfacción laboral.

***Palabras clave**: Competencias digitales, satisfacción laboral, docentes, educación.*

ABSTRACT

The present research study aimed to determine the relationship between teachers' digital competencies and their job satisfaction. The study was conducted through a survey administered to educators working at Educational Institution No. 40616 "Casimiro Cuadros I," located in the district of Cayma, Arequipa. The research followed a basic approach, with a correlational level, a non-experimental design, and a cross-sectional framework. A total of sixty teachers participated in the study by completing two ordinal-scale questionnaires assessing their digital literacy and job satisfaction.

According to the findings, job satisfaction showed a positive correlation with various dimensions of digital competencies: instructional competence ($r = 0.480$; $p = 0.000$), informational competence ($r = 0.573$; $p = 0.000$), instrumental competence ($r = 0.581$; $p = 0.000$), and communicative competence ($r = 0.456$; $p = 0.000$). Furthermore, digital skills exhibited a statistically significant relationship with job satisfaction, with a correlation coefficient of 0.646 and a significance level of 0.000.

Keywords: *Digital skills, job satisfaction, teachers, education*

INTRODUCCIÓN

Los profesionales de distintos ámbitos, especialmente aquellos que laboran con estudiantes, requieren poseer competencias digitales sólidas. Estas destrezas facilitan la implementación de estrategias innovadoras para la gestión del aula y ejercen un impacto directo sobre la satisfacción laboral de los docentes. En el año 2024, el presente estudio se propone evaluar la percepción de los profesores de Cayma acerca de su desempeño laboral en relación con sus competencias digitales. La necesidad de que las personas posean sólidas competencias digitales está aumentando en correlación directa con la velocidad a la que evolucionan las tecnologías de la información y la comunicación (TIC). Es fundamental perfeccionar y mejorar estas competencias para que los docentes puedan desempeñar bien su labor en el aula y disfrutar de lo que hacen. Entre estas competencias se encuentra la capacidad de diseñar y aplicar procedimientos de evaluación eficaces, así como de hacer un uso eficaz de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el aula.

«La satisfacción laboral puede ser una variable mediadora del rendimiento laboral», añaden Dávila et al., y este hallazgo sugiere una relación entre la satisfacción laboral de los docentes y su capacidad para adquirir competencias digitales. El entorno laboral, el apoyo institucional y el estrés técnico adicional provocado por el rápido cambio a la educación virtual influyen en ello. No obstante, con una formación constante, un apoyo suficiente y un entorno de trabajo flexible que favorezca el equilibrio entre la vida laboral y personal, es posible mejorar este aspecto del bienestar. Por lo tanto, es fundamental investigar si las diferencias en los niveles de competencia digital de los docentes

influyen en su satisfacción laboral en la Escuela 40616 «Casimiro Cuadros I», en el distrito de Cayma, Arequipa. Este enfoque se considera integral, ya que nos permite determinar los efectos de la formación tecnológica en el bienestar general de los educadores. En la misma línea, evaluar estas habilidades es crucial para desarrollar programas que mejoren la alfabetización digital y la salud mental de los educadores, lo que a su vez aumenta su productividad en el trabajo y fomenta un ambiente estimulante y propicio para el crecimiento, tanto en el aula como fuera de ella.

Esta investigación está divida en cinco capítulos presentados así:

El Capítulo I presenta el planteamiento de la problemática, objetivos, justificación, hipótesis, variables y su operacionalización.

El Capítulo II desarrolla el marco teórico, antecedentes y conceptos clave que sustentan la investigación.

El Capítulo III expone la metodología, incluyendo diseño, población, técnicas e instrumentos, así como la validación del instrumento.

El Capítulo IV revela los resultados, su análisis y discusión, concluyendo con recomendaciones, referencias y anexos relevantes.

CAPÍTULO I

ASPECTOS GENERALES

1.1. Exposición de la situación problemática

La satisfacción laboral de los docentes y los resultados de aprendizaje de los alumnos se ven afectados cuando estos encuentran dificultades para integrar con éxito la tecnología digital, aunque sea fundamental para mejorar los procesos educativos. Para tener éxito en el mundo digital actual, los alumnos deben adquirir competencias digitales. A fin de garantizar una educación de alta calidad en el siglo XXI, debemos encontrar formas de mejorar estas habilidades y proporcionar a los docentes los recursos que necesitan para incorporar prácticas tecnológicas adecuadas en el aula.

La felicidad de los docentes en el trabajo tiene un impacto directo en el aprendizaje de los alumnos y en el espíritu escolar, afirman Ming y Zhonggen (2022). Esto repercute en su liderazgo, sus relaciones, su remuneración, sus oportunidades de promoción profesional y su felicidad general en el trabajo y en la vida. Su nivel de felicidad con respecto a este aspecto está directamente relacionado con la intensidad de la transformación que experimentan.Si su puntuación es alta, les proporciona mayor motivación, mejor desempeño y una actitud más positiva, sobre todo. Si es baja, contribuye a su malestar emocional, perjudica la educación e incluso puede afectar seriamente la salud mental del docente.

A nivel global, es decir, a nivel internacional, el dominio de las competencias digitales ejerce un impacto significativo en la satisfacción laboral de los docentes. La importancia de estas competencias como instrumento estratégico para el rendimiento institucional está ampliamente demostrada. La incorporación de estas habilidades a las estrategias de gestión de recursos humanos es una tendencia al alza en las instituciones educativas. El objetivo es garantizar que todo el profesorado cuente con los conocimientos informáticos básicos necesarios para trabajar eficazmente con las herramientas de aprendizaje modernas. Al dotar a los educadores de las herramientas que necesitan para afrontar los retos tecnológicos, esta iniciativa no solo fomenta un entorno de trabajo más armonioso y tecnológicamente avanzado, sino que también contribuye a garantizar la satisfacción laboral de todo el personal docente. Los docentes necesitan oportunidades de desarrollo profesional y personal a través de la formación en competencias digitales si queremos contratarlos y retenerlos, porque sabemos que trabajarán duro y darán lo mejor de sí mismos a sus alumnos. El énfasis de la administración en la innovación y el desarrollo digital ha hecho que las escuelas estén mejor preparadas para competir en el entorno de aprendizaje digital actual (Rohayati, 2024).

En el ámbito interno, Madrid et al. afirman que la armonía normativa, la salud y la carga de trabajo de los profesionales son factores críticos. El mayor uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en la educación superior ha tenido algunos resultados positivos —mejoras en el pensamiento educativo, la retención de estudiantes y el rendimiento—, pero también ha tenido algunos resultados negativos importantes, como el agotamiento y la infelicidad en el lugar de trabajo. En última instancia, las escuelas deben centrarse en

ayudar a los estudiantes a superar los retos de la formación profesional convencional y a dominar las herramientas digitales.

A nivel local, en Arequipa, Deroncele et al. afirman que, en la actualidad marcada por la era digital, los docentes requieren un mayor dominio tecnológico para emplear diversas herramientas digitales en la planificación de sus clases, fomentar la participación estudiantil y gestionar la evaluación académica, tanto en entornos presenciales como virtuales.

En la I.E 40616 "Casimiro Cuadros I" Cayma - Arequipa el problema observado se presenta de la siguiente manera:

En el nivel inicial los docentes priorizan el uso de material concreto y las actividades lúdicas. La exigencia de digitalizar las unidades, sesiones y registros y usar recursos multimedia genera en los docentes una "carga extra" más que una ayuda, por la que los docentes sienten que la tecnología les quita tiempo para el juego y el afecto con los niños y su satisfacción laboral baja. Sin embargo, si utiliza adecuadamente la competencia instrumental, puede automatizar sus actividades administrativas, por la que las docentes recuperan tiempo para gestionar su labor pedagógica y elevar su bienestar.

En el nivel primaria los docentes tienen a su cargo la enseñanza de varias áreas educativas y el manejo de diversas estrategias acordes a cada área, por la que muchas veces tienen exceso de información digital y se presenta el problema para evaluar que recursos son útiles para sus alumnos. Esto genera inseguridad al usar herramientas digitales frente a niños "nativos digitales" generando estrés y una sensación de perdida de autoridad pedagógica. No obstante, si los docentes utilizan adecuadamente la competencia informativa

para filtrar la información empodera al docente, dándole seguridad por lo tanto mayor satisfacción laboral.

En el nivel secundaria los docentes interactúan con adolescentes a través de redes y plataformas. El mal uso de estos medios (fuera del horario o de manera informal) invade la vida personal del docente, por consiguiente, si los docentes utilizan adecuadamente la competencia comunicativa, les permitirá establecer límites digitales claros y usar canales oficiales reducirán el agotamiento mental y proteger el tiempo de descanso del docente.

En la I.E. 40616 "Casimiro Cuadros I" se observa una realidad heterogénea. Mientras que en el nivel inicial la exigencia digital genera tensión laboral sobre el tiempo dedicado al cuidado socioemocional; en el nivel primario la brecha se manifiesta en el estrés por mantener el ritmo de los estudiantes "nativos digitales" y en el nivel secundaria los docentes que utilizan adecuadamente las TIC de forma didáctica, se sienten más realizados al ver mejores resultados en sus estudiantes.

1.1.1. Problema general

¿Cuál es la relación existente entre las competencias digitales y el nivel de satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa 40616 "Casimiro Cuadros I de Cayma durante el año 2024?

1.1.2. Problemas específicos

- ¿Se evidencia relación entre la dimensión competencia instrumental y la satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa, 40616 "Casimiro Cuadros I" Cayma – 2024?

- ¿Se identifica correlación entre la dimensión de competencia didáctica y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa 40616 "Casimiro Cuadros I" de Cayma – 2024?
- ¿Se observa una relación entre la dimensión de competencia comunicativa y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa 40616 "Casimiro Cuadros I" de Cayma – 2024?
- ¿Se determina relación entre la dimensión de competencia informativa y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa 40616 "Casimiro Cuadros I" de Cayma – 2024?

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general

Analizar la relación entre las competencias digitales y el nivel de satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa 40616 "Casimiro Cuadros I" de Cayma durante el año 2024.

1.2.2. Objetivos específicos

- Analizar la relación entre la dimensión de competencia instrumental y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa 40616 "Casimiro Cuadros I" de Cayma – 2024.
- Identificar la correlación entre la dimensión de competencia didáctica y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa 40616 "Casimiro Cuadros I" de Cayma – 2024.
- Examinar la relación entre la dimensión de competencia comunicativa y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa 40616 "Casimiro Cuadros I" de Cayma – 2024.

- Analizar la relación entre la dimensión de competencia informativa y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa 40616 "Casimiro Cuadros I" de Cayma – 2024.

1.3. Justificación

Justificación teórica

Los hallazgos muestran que los docentes reportan niveles más altos de satisfacción laboral al alcanzar competencias avanzadas en habilidades digitales, dado que el estudio examina la relación existente entre la alfabetización digital y este indicador. Asimismo, se proporciona una perspectiva fundamentada sobre la integración de la tecnología en el aula, sustentada en evidencia empírica proveniente de contextos educativos reales.

Justificación práctica

Esta investigación responderá a las necesidades de los 2.024 docentes de la Escuela 40616 «Casimiro Cuadros I» de Cayma mediante la evaluación de sus competencias digitales y su satisfacción laboral. Para maximizar la eficacia y la satisfacción de los docentes, se da prioridad a los métodos de formación eficaces. Esta investigación no solo demuestra que las competencias digitales están relacionadas con la satisfacción laboral, sino que también ofrece recomendaciones prácticas para mejorar los programas de desarrollo profesional y de formación. Se prevé que aumente la motivación del personal, lo que conducirá a una mejora de la calidad de la enseñanza y del rendimiento general de los alumnos.

Justificación metodológica

El objetivo principal de esta investigación es determinar la relación entre las competencias digitales y la satisfacción laboral. La validez y fiabilidad de los resultados están garantizadas cuando se utilizan cuestionarios estandarizados para una recopilación de datos organizada y sistemática.Las conclusiones estarán respaldadas por pruebas sólidas, que se obtendrán mediante una investigación exhaustiva basada en enfoques cuantitativos. El objetivo de utilizar esta metodología es conocer todo lo posible sobre la relación entre las competencias digitales y la satisfacción laboral, de modo que los centros educativos puedan mejorar la formación del profesorado y el entorno laboral mediante intervenciones basadas en la evidencia. De este modo, se podrán desarrollar iniciativas basadas en datos para mejorar el entorno educativo y el desarrollo profesional de los docentes.

1.4. Hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre las competencias digitales y la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa 40616 "Casimiro Cuadros I" de Cayma durante el año 2024.

1.4.2. Hipótesis específicas

- Existe una relación significativa entre la dimensión de la competencia instrumental y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa 40616 "Casimiro Cuadros I" de Cayma – 2024.
- Existe una relación significativa entre la dimensión de la competencia didáctica con la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa 40616 "Casimiro Cuadros I" de Cayma – 2024.

- Existe una relación significativa entre la dimensión de competencia comunicativa con la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa de 40616 "Casimiro Cuadros I" Cayma – 2024.
- Existe una relación significativa entre la dimensión de competencia informativa con la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa 40616 "Casimiro Cuadros I" de Cayma – 2024.

1.5. Variables

Variable 1:

COMPETENCIAS DIGITALES

Variable 2:

SATISFACCIÓN LABORAL

1.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Tabla 1
Operacionalización

VARIABLES	DEF CONCEP	DEF OPE.	DIM	ÍTEMS
COMPETENCIAS DIGITALES	Según Ruiz y Castañar (2020), los instructores requieren contar con conocimientos y experiencia en el ámbito digital especialmente con la capacidad de emplear la tecnología dentro del proceso de enseñanza y aprendizaje.	Las competencias digitales se evaluarán mediante sus dimensiones: instrumental, didáctica, comunicativa e informativa, utilizando una escala ordinal basada en la Escala Likert.	Competencia instrumental	1,2,3,4,5,6,7,8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
			Competencia didáctica	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22
			Competencia comunicativa	23, 254, 25, 26, 27, 28, 29, 30
			Competencia informativa	31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38
SATISFACCIÓN LABORAL	Oyarzún et al. (2024) el equilibrio entre las exigencias del trabajo, los recursos accesibles, incluido el apoyo social, y la autonomía, así como el entorno y el contexto laboral, influyen en el bienestar de los educadores.	Las competencias digitales serán evaluadas a través de sus dimensiones: factores intrínsecos y extrínsecos. Estas dimensiones se expondrán utilizando una escala de nivel ordinal, expresada en Escala Likert.	Intrínsecos	2,4,6,8,10,12,14
			Extrínsecos	1,3,5,7,9,11,13,15

.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes investigativos

2.1.1. Internacionales

Rivas y Vargas (2022), implementaron una metodología de investigación descriptiva con enfoque mixto, utilizando entrevistas dirigidas a 22 docentes, incluyendo a cuatro directivos de la institución. Adicionalmente, emplearon representaciones gráficas y análisis porcentuales para interpretar los datos. Los resultados apuntan a la necesidad de poner más tecnologías de la información y la comunicación (TIC) a disposición de los docentes, para que puedan aprovechar al máximo su tiempo y su papel en el aula. Por último, la investigación concluyó que la satisfacción laboral de los docentes se ve influida de manera positiva y significativa por la incorporación de las TIC, lo que demuestra que el progreso académico depende en gran medida de la mejora de los procesos pedagógicos.

Briones et al. (2023), se propusieron analizar la relación significativa entre la autoeficacia en el teletrabajo, la competencia digital y el compromiso laboral de docentes de secundaria en una escuela de Filipinas, a través de un estudio descriptivo-correlacional. La muestra estuvo constituida por 244 profesores de

instituciones públicas de secundaria de dos provincias, seleccionados mediante un muestreo aleatorio simple. Se utilizaron métodos estadísticos como la media, la desviación estándar, el coeficiente de correlación de Pearson (r), el procedimiento de Hayes y la regresión lineal múltiple para evaluar los resultados de los datos obtenidos a través de encuestas en línea. Los resultados muestran que potenciar la competencia digital y la autoeficacia en el teletrabajo podría aumentar el compromiso laboral, lo que podría traducirse en un mejor rendimiento y en empleados más satisfechos cuando trabajan a distancia. Lo mismo ocurre con la autoeficacia en el trabajo electrónico o el teletrabajo; los estudios de regresión lineal demostraron una relación sustancial entre la competencia digital y el compromiso laboral.

Armas y Alonso (2022) Su investigación sobre el impacto de la pandemia en la gestión de los alumnos con necesidades educativas especiales por parte del sistema escolar puso de manifiesto el papel fundamental que desempeñaron las TIC en el rendimiento académico de estos estudiantes. Esta investigación pretendía comprender cómo los aspectos emocionales y afectivos de las familias y los alumnos influyen en su respuesta al sistema escolar. Se evaluaron 22 de los 896 estudios previos realizados en este ámbito. A pesar de su importancia, los resultados demostraron que las TIC podrían obstaculizar la capacidad de los niños para responder y adaptarse. Además, el estudio puso de relieve la necesidad de replantearse la dinámica en el aula con el fin de aliviar la ansiedad y el estrés que las interacciones presenciales podrían causar entre los niños, los padres y los docentes.

2.1.2. Nacional

Huarcaya y Dávila (2023), llevaron a cabo un estudio cuyo objetivo fue identificar los factores que inciden en la satisfacción laboral y las competencias digitales de los docentes en Lima Metropolitana, examinando la relación entre la alfabetización informacional, la capacidad de resolución de problemas y la satisfacción en el trabajo. La investigación contó con la participación de treinta y cuatro docentes de secundaria de una escuela primaria ubicada en la zona. De los que respondieron a la encuesta, el 55,9 % se sentía feliz en su trabajo y el 58,8 % tenía habilidades informáticas medias. Según la investigación, los profesores suelen tener habilidades digitales normales, como demuestra la débil correlación entre ambos factores.Principio del formularioFinal del formulario

Mallma (2022) Una institución privada de Huancayo encuestó a 120 miembros de su personal docente para determinar su grado de competencia digital y cómo esta se correlacionaba con su felicidad en el trabajo. Una encuesta realizada a treinta profesores reveló una fuerte relación entre ser experto en tecnología, amar la propia profesión y ser feliz en el trabajo.

Garcia (2022) desarrolló un estudio transversal correlacional en Cuyo Chico (Cusco), el cual evidenció una relación significativa entre la competencia digital y la satisfacción laboral de los docentes, con un coeficiente Rho de 0,534 y un nivel de confianza del 95 %, empleando para ello un único cuestionario como instrumento de recolección de datos.

2.1.3. Local

Llerena y Polar (2023), investigadores de Arequipa, se propusieron analizar la relación entre las percepciones de los docentes de educación infantil sobre las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) y su nivel de

competencia digital. Los resultados indicaron que más de la mitad de los docentes de escuelas públicas poseen al menos un nivel básico de alfabetización digital, mientras que un tercio se consideran expertos. Por otro lado, el 30 % de los docentes de escuelas públicas manifestó una actitud emocional positiva hacia las TIC, en contraste con un 70 % que mostró apatía. En cuanto al componente cognitivo, el 80 % de los docentes de instituciones privadas adoptó una postura neutral, mientras que el 13 % presentó actitudes emocionales positivas y el 10 % actitudes negativas. Finalmente, se concluyó que las actitudes hacia el uso de las TIC, así como sus dimensiones emocionales, cognitivas y conductuales, no se encuentran asociadas con la competencia digital.

Dávila et al. investigaron el impacto del aprendizaje virtual en la satisfacción de estudiantes de un colegio privado en Arequipa, donde el 51,55 % se mostró muy satisfecho y el 47,06 % obtuvo notas excelentes. También se analizó a 73 alumnos en habilidades digitales mediante aprendizaje colaborativo, encontrando que el 40 % tenía competencia tecnológica media y casi el 50 % destacaba en trabajo en equipo.

2.2. Marco teórico

2.2.1. Competencias digitales

Peters et al. (2022) destacan la importancia de las competencias relacionadas con la información, las actitudes y las habilidades necesarias para operar de manera eficiente y ética en entornos digitales. Gracias a estas competencias, los docentes pueden elaborar materiales didácticos, planificar clases, ejecutar evaluaciones y participar en redes profesionales. La adquisición de estas habilidades resulta fundamental para que los docentes promuevan y

faciliten el aprendizaje de los estudiantes en el contexto de la creciente transformación digital en el aula.

Según Rodríguez et al. (2019), estas cualidades son necesarias para alcanzar el éxito. Los usuarios deben ser capaces de reflexionar de forma crítica sobre su uso de la tecnología, ya que el mundo digital gira en torno a la colaboración y la comunicación. Una de estas habilidades es la capacidad de utilizar con éxito las tecnologías digitales. Si bien se trata de habilidades que todo profesional moderno debe poseer, revisten una importancia fundamental para los educadores, quienes son los principales responsables de enseñar a sus alumnos a utilizar la tecnología de forma responsable.

Para Sierralta (2021), Las competencias digitales de una persona pueden abarcar desde conocimientos básicos de informática hasta habilidades analíticas, creativas y de evaluación avanzadas. Entre estas habilidades se encuentran la alfabetización informacional, la fluidez en la comunicación digital y la capacidad para resolver problemas utilizando recursos técnicos. La seguridad en Internet y la protección de datos son otros temas que abarcan.

Benavente (2021), En este contexto, las «competencias digitales» se refieren a una amplia variedad de habilidades relacionadas con las herramientas y los recursos digitales. Gracias a estas habilidades, las personas pueden interactuar con los espacios digitales de forma reflexiva, creativa y deliberada. Para empezar, este concepto abarca habilidades que demuestran el dominio de los recursos digitales, entre los que se incluyen las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), el software especializado, los sistemas de información y las plataformas interactivas. Un segundo aspecto importante de las competencias digitales es la capacidad de conceptualizar y procesar la

información digital de manera que permita el análisis, la interpretación y la toma de decisiones bien fundamentadas. Estas cualidades incluyen habilidades intelectuales y operativas sofisticadas. El último elemento es la capacidad de colaborar de manera eficaz en entornos digitales, manteniendo al mismo tiempo un enfoque ético y un compromiso con la sostenibilidad a largo plazo. Los docentes necesitan estas habilidades para involucrar a sus alumnos, incorporar la tecnología en su enseñanza y adaptarse al nivel digital de sus alumnos.

Características clave:

Según Lindfors et al. (2021), En el marco de este estudio, los educadores han elaborado un conjunto básico de habilidades, conocido como competencias digitales, que se basa en investigaciones previas:

1.- Conocimiento técnico: Es fundamental que los docentes tengan un profundo conocimiento de las numerosas plataformas y tecnologías digitales que se utilizan a lo largo de una jornada escolar normal. Esto incluye no solo la capacidad de aprovechar diversas tecnologías para crear un entorno de aprendizaje más atractivo y personalizado para los alumnos, sino también herramientas en línea como los sistemas de gestión del aprendizaje y el software educativo, así como materiales como vídeos interactivos, simulaciones y plataformas colaborativas. Además, ser capaz de reconocer y solucionar problemas tecnológicos habituales, proteger los datos personales en línea y desarrollar la propia alfabetización digital hace que los educadores con conocimientos tecnológicos estén mejor preparados para ayudar a sus alumnos a adaptarse al mundo digital, en constante evolución (Lindfors et al., 2021).

2.- Pedagogía Digital: Si desean fomentar la comunicación entre alumnos y profesores y los proyectos en grupo, los docentes deben tener conocimientos tecnológicos, pero también estar dispuestos a cambiar su enfoque educativo. Mediante el uso de métodos de vanguardia, como el aprendizaje basado en proyectos, el aprendizaje basado en juegos y las aulas invertidas, la pedagogía digital crea espacios de aprendizaje tanto en línea como presenciales que maximizan la participación de los alumnos, el acceso a la información, la interacción entre compañeros y la retroalimentación oportuna (Lindfors et al., 2021).

3.- Evaluación y reflexión: Los docentes deben ser capaces de analizar cómo aprenden los alumnos con la ayuda de las herramientas digitales y cómo esas herramientas influyen en sus propios enfoques pedagógicos.

Clasificación de las competencias digitales

Cabezas et al. (2021):

Competencias Técnicas

Tener conocimientos técnicos significa ser capaz de utilizar diferentes tipos de tecnología digital. La competencia en este ámbito incluye también el uso de software especializado, así como el de componentes de hardware como ordenadores, dispositivos móviles y periféricos. La capacidad de instalar actualizaciones de software y diagnosticar problemas habituales en los equipos tecnológicos son ejemplos de estas habilidades. Los entornos académicos y profesionales actuales dependen en gran medida de la tecnología; por lo tanto, los conocimientos técnicos son fundamentales para tener éxito en estos campos (Cabezas et al., 2021).

La competencia técnica también puede definirse como la capacidad de manejar una amplia variedad de sistemas informáticos y programas de software. Por lo tanto, no basta con saber manejarse con estas herramientas; también es necesario saber cómo ajustarlas y mejorarlas para obtener la máxima eficacia. Así, estas habilidades abarcan un amplio espectro, incluyendo la capacidad de instalar software, gestionar archivos en la nube y navegar por interfaces de usuario sofisticadas. En consecuencia, este conjunto de habilidades tan completo se utiliza para abordar el terreno técnico en constante evolución en una gran variedad de entornos.

Competencias de Información

La competencia técnica también puede definirse como la capacidad de manejar una amplia variedad de sistemas informáticos y programas de software. Por lo tanto, no basta con saber manejarse con estas herramientas; también es necesario saber cómo ajustarlas y mejorarlas para obtener la máxima eficacia. Así, estas habilidades abarcan un amplio espectro, incluyendo la capacidad de instalar software, gestionar archivos en la nube y navegar por interfaces de usuario sofisticadas. En consecuencia, este conjunto de habilidades tan completo se utiliza para abordar el terreno técnico en constante evolución en una gran variedad de entornos Jiménez y León, (2024).

Competencias de Comunicación

Mantener conversaciones respetuosas y constructivas en línea. Esto implica comunicarse de forma eficaz y persuasiva utilizando medios digitales. Esto incluye plataformas de mensajería, correos electrónicos, publicaciones en foros en línea y redes sociales, etc. Concretamente, la «competencia» tal y como la definen Cabezas et al. (2021). Competencias como contribuir en foros en línea,

fomentar el trabajo en equipo y resolver desacuerdos de manera positiva son esenciales para el trabajo en equipo y la creación de redes profesionales. Al hacerlo, es fundamental estar familiarizado con las normas de etiqueta digital, que incluyen aspectos como ser consciente de las cuestiones de privacidad y utilizar un lenguaje adecuado (Benavente et al., 2021).

Competencias de Creación de Contenido

Cualquier persona con buenas habilidades de producción puede crear, editar y compartir sin dificultad material digital en todas sus formas. Es fundamental saber redactar textos, tomar fotografías, grabar vídeos y elaborar presentaciones multimedia, entre otras cosas, utilizando software especializado, así como tener la capacidad de adaptar esta información a distintos públicos y circunstancias para que resulte eficaz. Las tecnologías de edición digital mejoran el impacto y la calidad del material mediante el diseño gráfico, la edición de vídeo, la edición de animaciones y el uso de principios del diseño visual y narrativo. La comunicación y el aprendizaje digitales dependen de estas habilidades (Jiménez & León, 2024).

Competencias de Seguridad

(Cabezas et al., 2021) Estas capacidades exigen un enfoque proactivo para gestionar y proteger la identidad digital, que va más allá de la mera instalación de medidas de seguridad tradicionales. Los programas antimalware, los cortafuegos virtuales y las contraseñas más seguras son solo algunos ejemplos de cómo ponen de relieve la necesidad de proteger activamente los activos digitales. Además, incluyen la capacidad de identificar y contrarrestar tanto las amenazas evidentes como las ocultas, lo que contribuye a la protección de los datos críticos (Salsa et al., 2022).

Competencias de Resolución de Problemas

Esto implica identificar problemas, analizarlos y, a continuación, resolverlos mediante la tecnología digital. Forma parte de ello el uso de herramientas de diagnóstico, simulaciones y otras aplicaciones para abordar dificultades técnicas o estratégicas, así como la toma de decisiones basadas en datos en entornos digitales. También es fundamental la capacidad de pensar de forma creativa y generar ideas innovadoras, al tiempo que se hace un uso eficaz de la tecnología disponible. Esta competencia, esencial en contextos dinámicos que exigen pensamiento analítico y capacidad de adaptación, implica resolver problemas complejos mediante el uso de procesos y recursos digitales actuales (Jiménez & León, 2024).

Alcances de las competencias digitales

Competencia instrumental

Según Silva y Fuster (2020), Es fundamental contar con los conocimientos y habilidades necesarios para hacer un uso eficaz de los ordenadores en el aula. Los conocimientos técnicos abarcan una amplia gama de ámbitos, como la planificación de las clases, la comunicación individualizada, el almacenamiento de datos y la reparación de equipos. Esta capacidad es importante para los docentes, ya que les permite ayudar a los alumnos a sacar mayor partido a las herramientas y recursos digitales, lo que a su vez mejora su propia enseñanza y aumenta su satisfacción laboral. La administración de software, la resolución de problemas técnicos y el manejo de equipos informáticos forman parte de la competencia digital básica que se tiene en cuenta en el marco educativo. Los docentes de las aulas tecnológicamente avanzadas de hoy en día deben ser

capaces de satisfacer las necesidades de sus alumnos mediante el uso estratégico de las herramientas digitales (Banoy & Montoya, 2023).

Competencia didáctica

Páez y Di Canto (2022), estas competencias corresponden a la aptitud por comprender tres tópicos, el primero de ellos es a la base del dominio de los contenidos a enseñar, el segundo corresponde a la capacidad por transformar esos contenidos en experiencias de aprendizaje significativo y por último la capacidad por adecuar los métodos de enseñanza a características del entorno digital. Asimismo, a la capacidad por administrar una comunicación eficaz con estudiantes, manejar dinámicas de grupo y estimular la participación de sujetos activos al aprendizaje, todo ello utilizando material tecnológico que fortalezca el proceso educativo. En este contexto, el docente debe ser capaz de integrar los recursos TIC e intervenir de manera proactiva, pero a la vez flexible en el entorno virtual e integrar recursos digitales para promover en sus estudiantes el aprendizaje autónomo y reflexivo. Según Espinoza (2024) la competencia en el aula se entiende por la capacidad por diseñar, ejecutar y evaluar estrategias didácticas que involucran el uso de herramientas digitales, implica la situación de diseñar maneras creativas de divertirse mientras se interactúa, colabora y se resuelven problemas en espacios virtuales pero para qué las herramientas digitales sean incluyentes y fomenten el aprendizaje individual, los docentes deben poder adaptarlo, potenciar la capacidad crítica y autónoma de los alumnos y alumnas en un forma participativa de la educación de estos, sea el formato tradicional o híbridos más clásicos.

Competencia comunicativa

Se trata de una habilidad para expresar o hacer llegar un mensaje con claridad, eficacia y motivación, ya sea en idioma hablado o escrito, en el ámbito virtual. Implica el manejo de las competencias lingüísticas básicas: hablar, escuchar, leer y escribir, y se traslada a la capacidad para empoderarlas y usarlas adecuadamente en los diferentes ambientes educativos. La competencia comunicativa se refiere a una docencia que logra plasmar contenidos didácticos comprensibles y enunciativos, que logra interacciones oportunas y efectivas con los estudiantes a través de los medios digitales y que funciona como un referente idóneo en cuanto al uso preciso del lenguaje. En ese sentido, los docentes no solo tienen que ser conocedores del código lingüístico sino de las variables y matices que las regulan; asimismo, tendrán que adaptar su comunicación a las necesidades, condiciones coyunturas de un entorno, para que la educación sea efectiva y de calidad. Salvatierra y Gallegos (2023), conciben la competencia como la capacidad que tiene el docente de interactuar con sus estudiantes en los ambientes educativos virtuales utilizando una comunicación clara, precisa y motivadora. Esta competencia no solo incluye la capacidad de comunicarse verbalmente (es decir, sin necesidad de saber leer ni escribir), sino también la capacidad de comprender e interactuar con otras personas a través de medios electrónicos como el correo electrónico, los foros en línea y las videoconferencias. Implica incorporar estrategias de comunicación que fomenten la participación y la cooperación, ofrezcan comentarios con frecuencia y generen un clima de confianza. Un buen educador también sabe cómo adaptar sus lecciones a diferentes contextos, al tiempo que se asegura de que sus mensajes calen y anima a los alumnos a reflexionar sobre su propio trabajo en grupo.

Competencia informativa

Según Vázquez et al. (2023), esta competencia consiste en la capacidad de gestionar de manera eficiente la información relevante para el propio trabajo. Las habilidades para la búsqueda, la evaluación, la organización, la comunicación y la aplicación de conocimientos son fundamentales para fomentar el gusto por el aprendizaje y tener éxito en contextos dinámicos e inciertos. También forma parte de ella el fomento de la toma de decisiones basada en pruebas y el acceso a información actualizada a través de fuentes digitales, como los motores de búsqueda. Los expertos necesitan un acceso rápido a diversas fuentes de datos y la capacidad de basar sus conclusiones en pruebas sólidas.

Importancia de las competencias digitales

La educación en línea puede mejorar considerablemente si los profesores cuentan con buenas habilidades digitales. Al integrar la tecnología de forma fluida en sus clases, los alumnos las encontrarán más interesantes y fáciles de entender. El dominio de los recursos digitales es una competencia esencial para los educadores de hoy en día. Ya sea en un aula más convencional o en una más sofisticada desde el punto de vista tecnológico, los alumnos utilizan una gran variedad de herramientas digitales. Cuando los profesores cuentan con estas habilidades, pueden crear entornos de clase en los que los alumnos se sientan cómodos expresándose y estén motivados para aprender por sí mismos. La tecnología, cuando se utiliza correctamente, permite impartir clases individualizadas que se adaptan a las necesidades específicas de cada alumno, lo que hace posible dar cabida a una amplia gama de métodos de aprendizaje preferidos (Escriba, 2022).

Según Pinto et al. (2024), Dado que las tecnologías digitales están cambiando la forma en que accedemos a la información y generamos nuevos

conocimientos, los educadores deben contar con una gran competencia digital para preparar a sus alumnos para los retos del mundo actual. Los educadores que poseen competencias digitales fomentan una ciudadanía digital responsable, ayudando a sus alumnos a desarrollar el pensamiento crítico y una perspectiva ética sobre el uso de la tecnología. Además, hacen hincapié en la necesidad de realizar actividades informáticas seguras y conscientes, y enseñan a los alumnos a utilizar la tecnología digital de forma adecuada.

Las competencias digitales permiten mejorar las relaciones entre alumnos, familias y profesores al potenciar la comunicación y la colaboración. Por ello, estas habilidades pueden mejorar la enseñanza en el aula y la participación de los alumnos al crear un entorno que valora y fomenta el pensamiento crítico, el debate y el trabajo en equipo (Medina, 2024). La tecnología digital mejora la gestión de la información, el seguimiento del rendimiento de los alumnos y la toma de decisiones pedagógicas. Si quieren que sus alumnos participen activamente desde cualquier lugar, los profesores de clases en línea o híbridas deben dominar las competencias digitales para poder diseñar e impartir cursos de forma eficaz en plataformas digitales. Entre las habilidades importantes se incluyen la capacidad de utilizar foros en línea, videoconferencias y herramientas de evaluación y retroalimentación en línea. Si los profesores carecen de estas habilidades, es posible que no puedan aprovechar al máximo la tecnología en el aula, lo que podría reducir el nivel de aprendizaje (Rodríguez & Cabell, 2021).

Según Salguero et al. (2024), Si los profesores con un título de máster se toman en serio la mejora del aprendizaje de sus alumnos y su objetivo es dotarles de las habilidades necesarias para pensar de forma crítica y resolver problemas

de manera creativa, deberían plantearse el uso de estrategias docentes innovadoras, como la gamificación, el aprendizaje basado en proyectos y la simulación digital. Además, dado que las nuevas tecnologías surgen a un ritmo vertiginoso, los educadores no pueden permitirse dejar de formarse. Si desean mejorar el nivel de la educación mediante el uso de las herramientas tecnológicas más recientes, están obligados a hacerlo.

2.2.2. Satisfacción laboral

Teoría de los dos factores de Frederick Herzberg

Según Guzmán et al. (2021) y los principios establecidos por Herzberg, las organizaciones deberían centrar sus esfuerzos en fortalecer aquellos elementos que actúan como verdaderos impulsores de la satisfacción laboral, tales como el reconocimiento, las oportunidades de desarrollo profesional y el sentido de logro. A diferencia de los denominados factores higiénicos, como la remuneración o las condiciones físicas del entorno de trabajo, cuya ausencia puede generar insatisfacción pero cuya presencia no asegura un compromiso ni una motivación sostenida, los factores motivadores influyen directamente en el bienestar y en el desempeño del personal.

Herzberg señala que los factores higiénicos impiden la aparición de insatisfacción, aunque por sí solos no pueden producir satisfacción laboral. Estos factores son externos y su presencia solo previene problemas, pero no contribuyen al entusiasmo o a la motivación intrínseca de los empleados. Por otro lado, los factores motivacionales están relacionados con la satisfacción interna y el sentido de logro personal, y su mejora puede llevar a un mayor compromiso y desempeño en el trabajo. Esta teoría sugiere que las empresas deben invertir en crear un entorno que fomente la motivación, lo cual se logra

mediante el reconocimiento, la oportunidad de crecimiento profesional y la delegación de responsabilidad, aspectos que ayudan a los empleados a sentir que su trabajo tiene un propósito y un impacto positivo en la organización (Morales & Blanco, 2020).

Teoría X y Teoría Y de Douglas McGregor

Para Bazalar y Choquehuanca (2020), McGregor propuso dos enfoques de gestión que impactan en la satisfacción laboral. La Teoría X considera a los empleados como individuos poco motivados que necesitan supervisión constante, mientras que la Teoría Y los percibe como personas automotivadas y responsables. Las empresas que siguen las directrices de la Teoría Y suelen fomentar mayores niveles de satisfacción laboral entre sus empleados, otorgándoles más libertad, más oportunidades de promoción y elogios más sinceros cuando realizan un buen trabajo.

Según McGregor, la forma en que los directivos piensan y se sienten respecto a sus trabajadores tiene un impacto directo en cómo actúan y rinden esas personas en el trabajo. Dado que se da por sentado que los trabajadores preferirían no trabajar y ser dirigidos, los directivos que siguen la Teoría X adoptan un enfoque autoritario, imponiendo un control estricto y una supervisión continua para garantizar la producción. Según la Teoría Y, se puede involucrar a los empleados en la toma de decisiones y concederles libertad, lo que a su vez les motiva a dar lo mejor de sí mismos y crea un ambiente de trabajo agradable. (Herreño, 2024).

Teoría de la Jerarquía de Necesidades de Abraham Maslow

Según esta teoría, existe una escala que abarca desde las necesidades más básicas (como las fisiológicas) hasta las más abstractas (como el deseo de

desarrollar todo el potencial de uno mismo). Satisfacer las necesidades de autorrealización, pertenencia, estima y seguridad conduce a la satisfacción laboral. Es fundamental contar con un espacio de trabajo seguro, junto con un sentido de comunidad, reconocimiento y margen para crecer tanto a nivel profesional como personal (Madero, 2023).

Según Méndez y Rojas (2024) esta teoría destaca que satisfacer progresivamente las necesidades de los trabajadores mejora su bienestar y desempeño. Al cubrir desde lo básico hasta la autorrealización, se fomenta un clima organizacional positivo, mayor productividad, lealtad y compromiso.

Teoría de la Equidad de John Stacey Adams

De acuerdo con Isuiza et al. (2023), a Teoría de la Equidad, formulada por John Stacey Adams, sostiene que la percepción de justicia en las relaciones laborales incide de manera significativa en la satisfacción de los empleados. Según esta perspectiva, los individuos evalúan continuamente la proporción entre sus aportes, como tiempo, esfuerzo y habilidades, y las recompensas que reciben, comparándolas con las de sus colegas. Cuando se detectan desequilibrios, surgen sentimientos de descontento y falta de reconocimiento.

Giraldo (2021) amplía este enfoque al señalar que una percepción sostenida de inequidad puede derivar en desmotivación, frustración e incluso conductas reactivas, como la disminución del compromiso laboral o la intención de abandonar la organización. Por el contrario, cuando los colaboradores perciben equidad en aspectos como remuneración, beneficios y reconocimiento simbólico, tienden a mostrar un mayor compromiso, productividad y disposición a contribuir positivamente al clima organizacional.

Teoría de la Motivación y el Liderazgo de Rensis Likert

De acuerdo con Bazalar y Choquehuanca (2020), Likert identificó varios estilos de liderazgo, destacando que en el participativo los empleados forman parte de las decisiones y sienten que sus opiniones importan, lo que aumenta la satisfacción laboral.

Vargas (2022), la satisfacción laboral y el desempeño organizacional se ven afectados por el estilo de liderazgo. En particular, el liderazgo participativo, que incentiva la colaboración y el diálogo abierto, potencia la motivación y el compromiso de los empleados. Al sentirse valorados y empoderados, los colaboradores tienden a asumir mayor iniciativa para alcanzar los objetivos de la organización.

Concepto

Isuiza et al. (2023) exponen que es un estado emocional positivo, que un empleado siente respeto a su trabajo, influido por factores internos, como el compromiso y las oportunidades de desarrollo. Los factores externos para mí son la remuneración, las condiciones de trabajo e incluso el trato gerencial. Se suele evaluar a través de la vista de los empleados, sobre todo, implica su nivel de agradecimiento; las oportunidades que ofrecen los empleadores y la compañía en conjunto. Se puede señalar que un entorno laboral positivo y motivador favorece la eficacia y la productividad; en cambio, la insatisfacción prolongada puede derivar en efectos adversos, como el aumento del ausentismo.

Impacto

Es por ello que, la importancia de la satisfacción laboral recae en su impacto determinante en el desarrollo sostenible y crecimiento estratégico de las organizaciones. Como uno de los indicadores más importantes del bienestar del

capital humano, esta se encuentra relacionada de forma directa con los niveles de motivación, compromiso y desempeño individual y colectivo, esenciales en la consecución de los objetivos corporativos. La experiencia de un entorno laboral positivo favorece el desarrollo de relaciones interpersonales sólidas y colaborativas, lo que a su vez contribuye a un desempeño organizacional más eficiente. Contrariamente, la insatisfacción puede traducirse en causa de disminución de la eficiencia institucional (Melciades, 2021).

Por ello, la acción proactiva en la gestión de variables tales como el clima organizacional y condiciones laborales es sustantiva para procurar el equilibrio emocional del trabajador y, por ende, para garantizar la productividad y estabilidad organizativa. Conocer las emociones y habilidades con las que cuenten los trabajadores les permitirá ver el entorno de trabajo de una forma más positiva lo que a final de cuentas se traducirá en satisfacción. Las emociones forman parte de nuestro diario vivir y son adaptables a las situaciones y nos ayudan a responder y reaccionar a ellas, la inteligencia emocional en las organizaciones nos ayuda a saber y examinar las nuestras y las de los demás trabajando en ello. Esto constituye un factor determinante para anticipar y promover la satisfacción laboral y el éxito organizacional. Según Cruz (2020), la inteligencia emocional en las organizaciones se define como la capacidad del individuo para percibir, comprender y gestionar sus propias emociones de manera equilibrada.

Importancia de la satisfacción laboral en el ámbito educativo

El nivel de satisfacción laboral en el ámbito educativo se manifiesta a través de los profesores. De hecho, la felicidad en el trabajo de los profesores es uno de los aspectos más determinantes de la eficacia en el aula. El mayor

bienestar de los docentes es consecuencia directa de una mejor gestión del aula y de prácticas pedagógicas innovadoras. Además, crean un ambiente de aprendizaje estimulante que anima a los alumnos a participar activamente y a destacar académicamente (Chunga y Escuza, 2023). Cabanilla et al. descubrieron que, cuando se valora a los docentes, estos se muestran más dispuestos a esforzarse por su desarrollo profesional y a buscar la excelencia en su trabajo. Todo ello influye tanto en la eficacia de su enseñanza como en la relación entre el profesor y el alumno. Cuando los profesores son ingeniosos, están bien preparados y se sienten inspirados por su entorno laboral, pueden ofrecer a los alumnos una educación que supere las expectativas. Los profesores son menos propensos a darse de baja por enfermedad y a permanecer en ella cuando les gusta lo que hacen para ganarse la vida. Por otro lado, la educación de los alumnos puede verse interrumpida y su progreso ralentizado cuando los profesores carecen de motivación y tienen ausencias prolongadas del trabajo. Por el contrario, es más probable que los procesos educativos se mantengan estables cuando las instituciones logran retener a su personal más cualificado en un entorno laboral motivador. González (2022) afirma que, en el ámbito de la educación, la satisfacción laboral influye directamente tanto en la eficacia de la enseñanza como en la salud mental y emocional de los educadores. El estrés y el agotamiento extremos pueden derivarse de tener que hacer frente a tareas administrativas, obligaciones institucionales y la dinámica del aula. En contraste, un lugar de trabajo que proporcione bienestar emocional en el primer lugar, apoyo y oportunidades de desarrollo constante, reduce su desgaste natural y mantiene una homeostasis equilibrada entre labor y vida personal. Llamas, 2022). Para Arias et al., el clima laboral positivo es sinónimo de cooperación y

confianza entre docentes, personal y dirección, lo que significa alcanzar resultados conjuntos y abordar los desafíos juntos. Por el contrario, en el caso que los profesores de secundaria no estén satisfechos con su propio trabajo, el número de estudiantes que se esfuerzan diariamente se verá afectado. Zambrano & Zambrano, 2022).

Dimensiones de la satisfacción laboral

Factores Intrínsecos

Los factores intra laborales, esto es la ocupación, los niveles de mando y otros de la misma naturaleza, son conocidos como los factores intrínsecos sobre los cuales el lugar de trabajo puede ejercer mayor influencia. Entre otros, se encuentran todos los relacionados con la motivación del individuo, tanto la motivación personal, la percepción del valor de su trabajo, la dedicación a la organización, pero también el sentido de pertenencia que incluye la autonomía, el conseguir el logro y finalmente la realización. (Vizcaíno, 2023). Los factores intrínsecos se refieren a las características del trabajo que implican al individuo. Entre otros, figuran la variedad y complejidad de las tareas del puesto laboral, las habilidades y conocimientos aplicados en el trabajo y una sensación directa de lo que la actividad del individuo abarca. Todas ellas intervienen en la satisfacción general ya que estos son facilitadores de un ambiente que desincentiva el estancamiento y por el contrario promueve la continua renovación y mejora de uno mismo. Estos factores intrínsecos están implicados en la **actitud** y la percepción de **control** sobre las propiedades reales de la tarea. (Pérez, 2023, pp. 40). Los factores de carácter intrínseco son aquellos que se relacionan estrechamente con las dimensiones que abarca el propio trabajo.

Esta categoría incluye el nivel de autonomía y responsabilidad, el acceso a la oportunidad de aspirar a desafíos emocionantes y a mecanismos de feedback que proporcionen información clara y continua de la realización de la tarea actual. Los factores mencionados influyen en percepción de eficacia propia y en un sentido de logro, los cuales potencian fuertemente la motivación interna respaldando positivamente la amplitud de la satisfacción (Diaz et al., 2023).

Factores Extrínsecos

Según Vizcaíno (2023), los factores extrínsecos, que son externos a la labor realizada por el empleado, incluyen la remuneración, las condiciones físicas del entorno laboral y la política organizacional. Estos elementos influyen directamente en el bienestar y la satisfacción del trabajador dentro de su espacio de trabajo. Estos elementos también son señalados por Díaz et al. (2023) como factores contextuales y administrativos determinantes en la experiencia laboral. Adicionalmente, la calidad de la supervisión, las oportunidades de promoción y las relaciones con colegas y superiores resultan fundamentales para crear un entorno laboral favorable, disminuyendo el estrés y los conflictos interpersonales. Los beneficios extrínsecos como la estabilidad laboral, los seguros de salud y los permisos remunerados contribuyen a la seguridad y comodidad del empleado. Por lo tanto, a pesar de no afectar directamente el trabajo en sí, tienen un efecto significativo en la satisfacción general y la retención del personal Pérez, 2023.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Variable 1: Competencias digitales

De acuerdo con Ruiz et al. (2020), "se refieren a habilidades relacionadas con la integración y el uso de tecnologías en la enseñanza, abarcando el manejo

técnico, diseño y aplicación de recursos digitales, evaluación, y promoción de un entorno seguro y ético". Es decir, los maestros tienen la capacidad de ajustar las tecnologías a su pedagogía, renovar estas competencias en sus estudiantes y mantenerse informados con las innovaciones tecnológicas para mejorar la calidad educativa.

Variable 2: Satisfacción laboral

Según lo que dice Oyarzún et al. (2024) , la satisfacción laboral en docentes se define como el grado en que los educadores perciben bienestar y contento en relación con su labor, incluyendo aspectos vinculados al contexto y las condiciones de trabajo. Se fundamenta en mantener un equilibrio entre las exigencias del trabajo, los recursos al alcance, el apoyo social y la capacidad de ser autónomos. La literatura sugiere que un ambiente laboral positivo, caracterizado por condiciones psicosociales favorables como un buen soporte, el control sobre el trabajo puede incrementar la satisfacción laboral, reducir el estrés o el malestar psicológico asociados con la profesión docente.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. Diseño de investigación

Este estudio se clasifica como de tipo básico, lo que implica que se lleva a cabo generalmente en entornos controlados y, según Hernández y Mendoza (2018), su propósito principal es contribuir al avance del conocimiento científico. Esto puede abarcar la generación de nuevas teorías o la mejora y consolidación de las existentes

Los investigadores no manipularon la variable del estudio de ninguna manera; en su lugar, utilizaron un enfoque no experimental para observar los niveles de conocimiento y las variables de riesgo de los participantes. Hernández y Mendoza (2018), explican este método como una forma de comprender mejor un tema al verlo en su entorno natural sin introducir variables artificiales.

Esta investigación se llevó a cabo bajo un **diseño correlacional de corte transversal**. Hernández y Mendoza (2018) afirman que, en los estudios correlacionales transversales, los investigadores se limitan a tomar una instantánea en el tiempo y analizan la correlación entre las variables tal y como es, sin modificar ni influir en nada. Aunque este método no demuestra una relación de causa y efecto, sí nos permite identificar y examinar las correlaciones entre las variables. La recolección de datos se realizó en un único punto

temporal, proporcionando una visión instantánea de las relaciones existentes entre las variables de interés.

3.2. Método de la investigación

El presente estudio se enmarcó dentro del enfoque hipotético-deductivo. Hernández y Mendoza (2018), señalan que este método se aplica cuando se pretende contrastar o refutar una hipótesis mediante la observación sistemática de la realidad establecida.

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

El universo poblacional estuvo conformado por el personal docente del nivel inicial, primaria y secundaria de la Institución Educativa, 40616 "Casimiro Cuadros I" los cuales suman un total de 60, en los tres niveles educativos.

3.3.2. Muestra

El presente estudio utilizó un muestreo de tipo censal, el cual consiste en incorporar a la totalidad de los integrantes de la población objetivo, sin aplicar selección aleatoria ni segmentación en subgrupos específicos. Este tipo de muestreo es apropiado para obtener una comprensión integral de una población pequeña o cuando las restricciones de recursos o el tamaño limitado de la población impiden utilizar una muestra representativa (Hernández & Mendoza, 2018). De este modo, la muestra se formará por 60 docentes de la I.E 40616 "Casimiro Cuadros I". de Cayma.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

3.4.1. Técnica

Encuestas

Un cuestionario constituye un instrumento compuesto por preguntas estructuradas, empleado en investigaciones para recopilar información tanto cuantitativa como cualitativa sobre actitudes, opiniones y características de los participantes. (Duque & Soriano, 2022).

3.4.2. Instrumento

Cuestionario

Un cuestionario de encuesta es un instrumento de investigación con preguntas estructuradas, generalmente cerradas, para recolectar datos estandarizados sobre actitudes, opiniones o comportamientos, facilitando el análisis y la generalización a una población mayor. (Duque & Soriano, 2022).

En este estudio, los instrumentos de investigación empleados incluyen, para la primera variable, el cuestionario de competencias digitales, el cual abarca diversas dimensiones específicas: en primer lugar, Competencia instrumental, evaluado mediante los ítems 1 a 14, esta dimensión abarca las habilidades de realizar correctamente la gestión del hardware, el control y conocimiento del sistema operativo, manejo de discos para almacenamiento, conexiones y mantenimiento preventivo. La siguiente dimensión: competencia didáctica, se investiga a través de los ítems 15 a 22, asimismo, implican que los docentes universitarios integren recursos TIC en sus actividades pedagógicas (como instrumentos, recursos didácticos y contenido de aprendizaje), por otro lado, la dimensión de competencia comunicativa está representada por los ítems 23 a 30, además, se basa en la frecuencia con que se motiva mediante el uso de las TIC. Por último, la competencia informativa abarca los ítems 31 a 38, esta dimensión considera la diversificación de buscadores para acceder a información variada.

Con 15 ítems, el segundo instrumento de satisfacción laboral mide la satisfacción extrínseca e intrínseca usando una escala Likert de 1 a 5. Considera aspectos como el reconocimiento y la responsabilidad, junto con el salario y las condiciones laborales. Esta integración ofrece una visión completa que ayuda a detectar áreas de mejora y a crear estrategias para promover un ambiente laboral productivo y positivo.

3.5. Validación de contrastación de hipótesis

Contrastación de hipótesis

Se determinó que las variables estudiadas no seguían una distribución normal, lo que justificó la utilización de métodos no paramétricos. En este marco, se aplicó la prueba de Kolmogorov-Smirnov para corroborar esta condición y, posteriormente, se empleó un análisis correlacional con el objetivo de contrastar las hipótesis generales y específicas planteadas en la investigación.

3.6. Validez y confiabilidad del instrumento

3.6.1. Validez

Cuestionario de Competencias digitales

Pezo realizó el proceso de validación del Cuestionario de Competencias Digitales mediante el método de juicio de expertos, Pezo 2020. Tres expertos evaluaron diferentes criterios con el fin de verificar la calidad del cuestionario. Entre otros aspectos vitales se puede destacar la claridad, relevancia y viabilidad. El primero incluye la compatibilidad de las preguntas con las oportunidades de entenderlas por parte de los usuarios y de responder a ellas. La segunda incluye la determinación de la pertinencia de los cuestionarios en cuanto a los objetivos de la investigación. La tercera se relaciona con la capacidad de los cuestionarios de aplicación en relación con la población

objetivo. Posteriormente, tras la realización del análisis necesario y las recomendaciones de los expertos, se puede concluir que el cuestionario se puede aplicar al estudio. Como resultado, su uso en la investigación se consideró aprobado y válido.

Cuestionario de Satisfacción Laboral

"La validación del Cuestionario de Satisfacción Laboral" se aseguró mediante la técnica de juicio de expertos, siguiendo lo establecido por Vizcaíno (2023). Tres especialistas en la temática evaluaron las dimensiones de claridad, pertinencia y coherencia del cuestionario. La claridad se centró en garantizar que los encuestados interpretaran correctamente cada ítem; la pertinencia, en establecer la relación directa entre cada pregunta y el constructo de referencia, la satisfacción laboral en el ámbito de la psicología organizacional; y la coherencia, en asegurar la congruencia del contenido con la base teórica y el contexto específico del estudio. Tras recibir la retroalimentación de los expertos, se determinó que el instrumento cumplía con todos los estándares requeridos, validando su aplicación en la población seleccionada.

3.6.2. Confiabilidad

Cuestionario de Competencias digitales

Pezo (2020) realizó un experimento con 30 docentes para calcular el alfa Cronbach y evaluar la confiabilidad del dicho instrumento.

Alfa de Cronbach	Ítems
,975	38

Cuestionario de Satisfacción Laboral

Para evaluar la satisfacción laboral, se utilizó el instrumento de Warr, Cook y Wall, adaptado por Iván Sebastián Vizcaíno Cruz. La fiabilidad, medida con el alfa de Cronbach, fue alta: 0,97 en Satisfacción Global, 0,95 en Factores Intrínsecos y 0,94 en Factores Extrínsecos.

3.7. Plan de recolección y procesamiento de datos

Método Científico

Dado que esta técnica se caracteriza por un enfoque lógico y metódico a la hora de analizar hechos y situaciones de la vida real, resultó útil para extraer conclusiones y encontrar soluciones:

- Observación
- Determinación del problema
- Desarrollo de hipótesis

Recolección de datos

Se utilizaron programas estadísticos como SPSS y Excel para procesar los datos recopilados a partir del cuestionario sobre competencias digitales. Para facilitar la transferencia de datos a SPSS y la creación de las primeras visualizaciones, la información se organizó en un archivo de Excel según las variables de la investigación. Para analizar y resumir la información, se emplearon técnicas descriptivas en SPSS. Estos métodos incluyeron porcentajes, medidas de tendencia central y frecuencias. Mediante este método, pudimos identificar tendencias, patrones y conexiones, y también pudimos extraer conclusiones útiles sobre los docentes que estudiamos. El método maximizó la calidad del análisis al garantizar un procesamiento metódico y exhaustivo de los datos.

CAPITULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

RESULTADOS

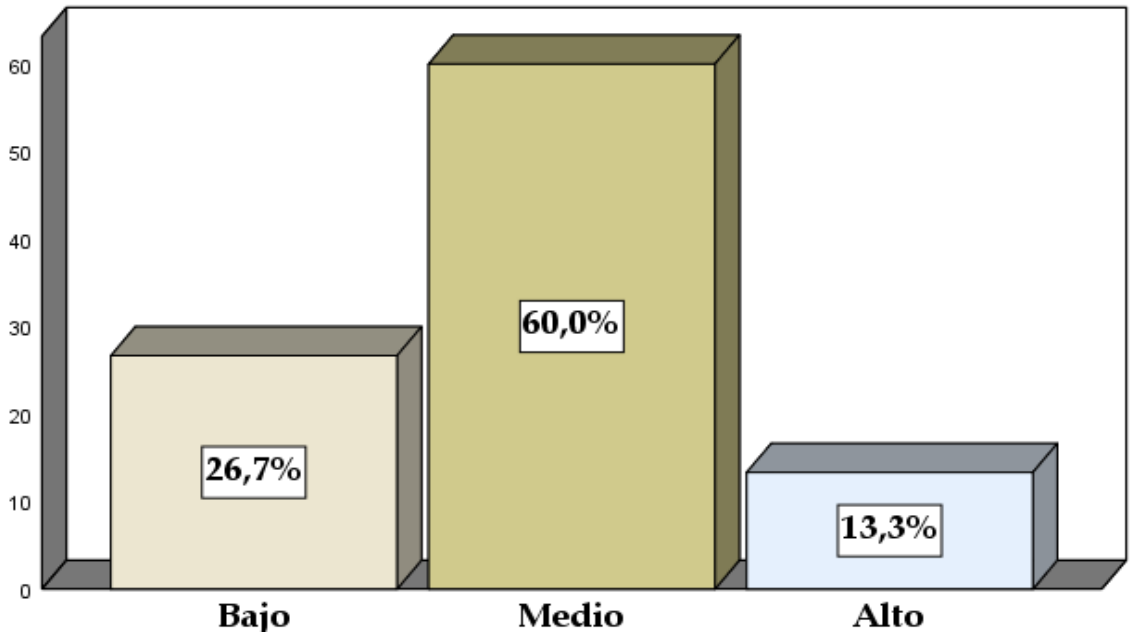
Tabla 2

Grados de competencias digitales

	f	%
Bajo	16	26,7
Medio	36	60,0
Alto	8	13,3
Total	60	100,0

Figura 1

Grados de competencias digitales



Síntesis

La figura 1 y la tabla 2 muestran que el 60 % de los encuestados tiene ciertos conocimientos tecnológicos. La mayoría de las personas sabe utilizar las herramientas digitales de forma eficaz y posee un nivel intermedio, aunque siempre pueden mejorar. Un pequeño porcentaje de personas (26,7 %) afirmó que su nivel era bajo. Al hacerlo, pusieron de manifiesto un acceso temprano pero importantes problemas de utilización, probablemente causados por una formación y una financiación inadecuadas. Al final, el 13,3 % de los que respondieron a la encuesta obtuvieron muy buenos resultados..

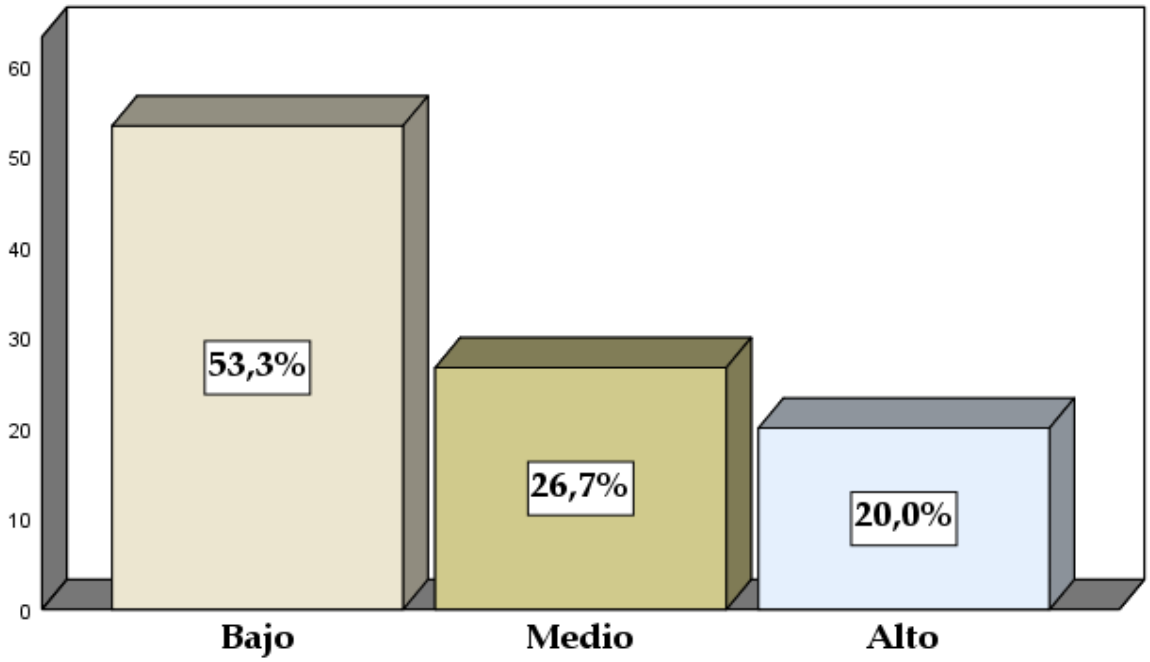
Tabla 3

Grados de satisfacción laboral

	f	%
Bajo	32	53,3
Medio	16	26,7
Alto	12	20,0
Total	60	100,0

Figura 2

Grados de satisfacción laboral



Síntesis

Como se observa en la Tabla N.º 3 y la Figura N.º 2, el 53,3 % de los participantes presentó un nivel bajo de satisfacción laboral, indicando que más de la mitad de la muestra percibe su entorno laboral de manera desfavorable. Esta situación podría estar vinculada tanto a factores intrínsecos como extrínsecos. Por su parte, el 26,7 % de los encuestados reportó un nivel medio de satisfacción, lo que refleja una experiencia laboral ambivalente, donde algunos aspectos resultan satisfactorios mientras otros requieren mejoras significativas dentro del contexto organizacional. Finalmente, el 20,0 % de los participantes evidenció un nivel alto de satisfacción laboral, sugiriendo que este grupo experimenta un elevado grado de bienestar en su puesto de trabajo.

Grados de las competiciones digitales

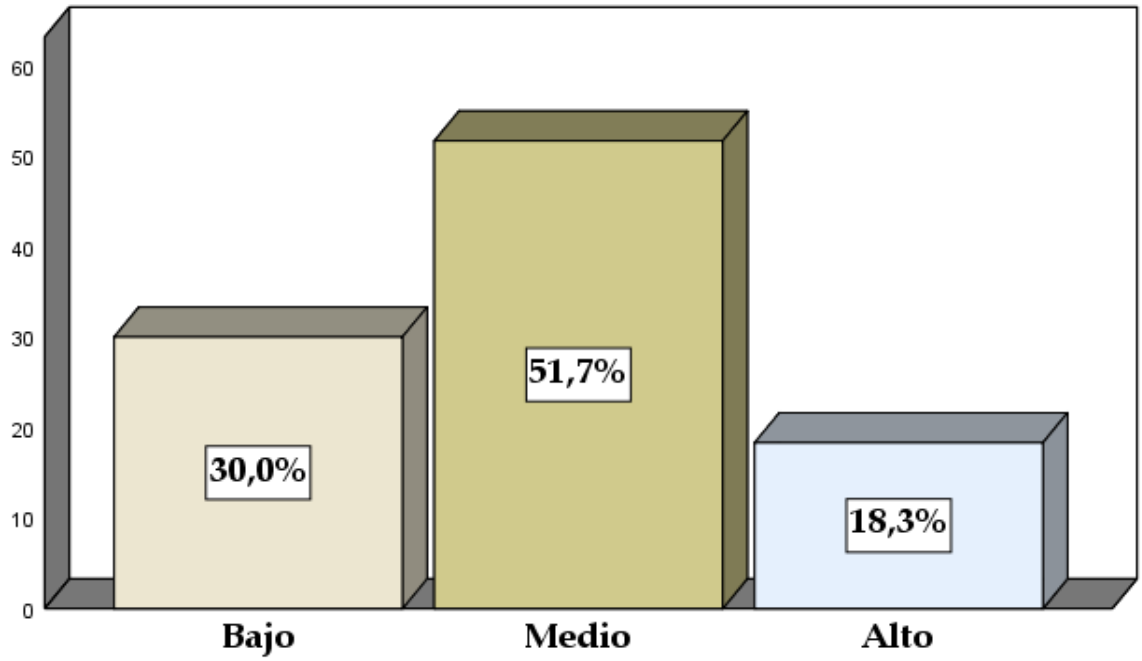
Tabla 4

Grados de competencia instrumental

	f	%
Bajo	18	30,0
Medio	31	51,7
Alto	11	18,3
Total	60	100,0

Figura 3

Grados de competencia instrumental



Síntesis

Según la tabla N° 4 y la figura N° 3, el 51.7% de los encuestados se ubicaron en un nivel medio de competencia instrumental. En cambio, el 30.0% manifestó un nivel bajo en esta competencia, mientras que solo el 18.3% obtuvo resultados que indican un nivel alto.

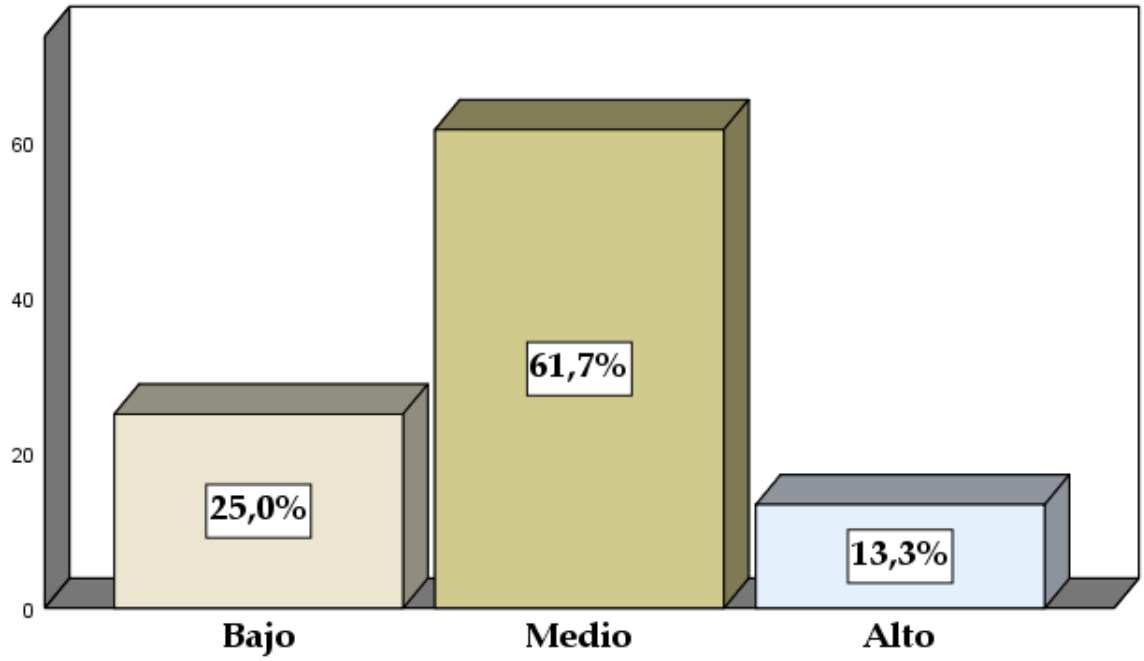
Tabla 5

Grados de competencia didáctica del docente

	f	%
Bajo	15	25,0
Medio	37	61,7
Alto	8	13,3
Total	60	100,0

Figura 4

Grados de competencia didáctica del docente



Síntesis

En la tabla N° 5 y figura N° 4 se observa que el 61.7% de los encuestados se posicionaron dentro de un nivel medio de competencia didáctica del docente. Por otro lado, los correspondientes al 25.0% indicaron tener un nivel bajo. Finalmente, sólo el 13.3% mostró resultados que evidencian que se configuran dentro de un nivel alto en la competencia en cuestión.

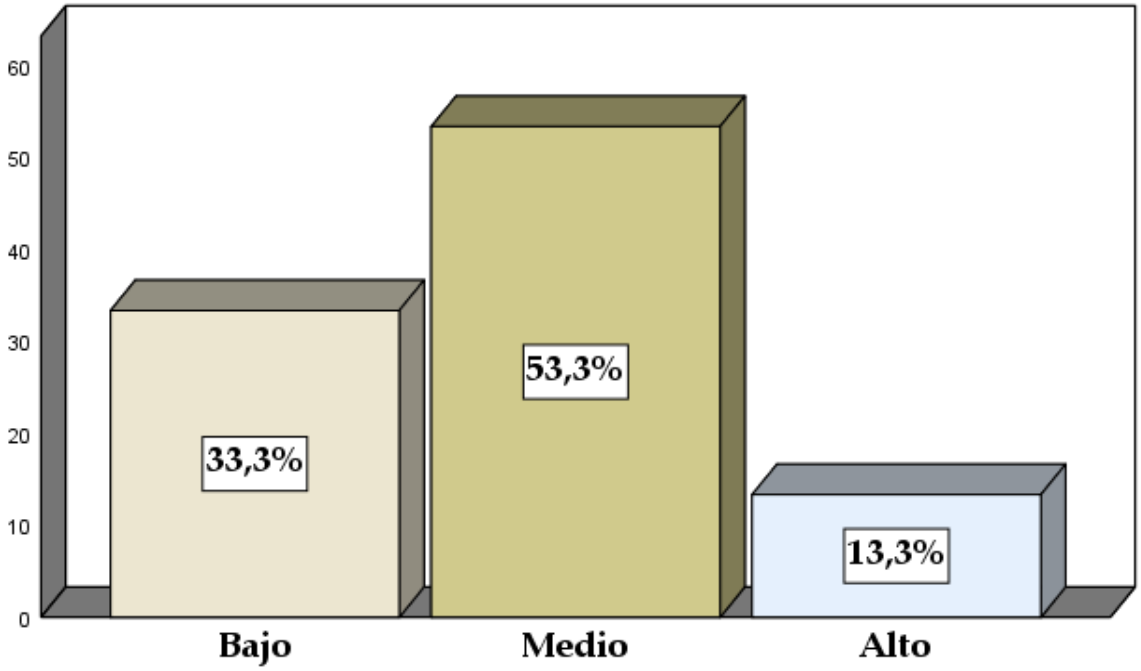
Tabla 6

Grados de competencia comunicativa

	f	%
Bajo	20	33,3
Medio	32	53,3
Alto	8	13,3
Total	60	100,0

Figura 5

Grados de competencia comunicativa



Síntesis

La tabla N° 6 y la figura N° 5 muestran que el 53.3% de los encuestados tienen un nivel medio de competencia comunicativa, el 33.3% un nivel bajo, y el 13.3% un nivel alto.

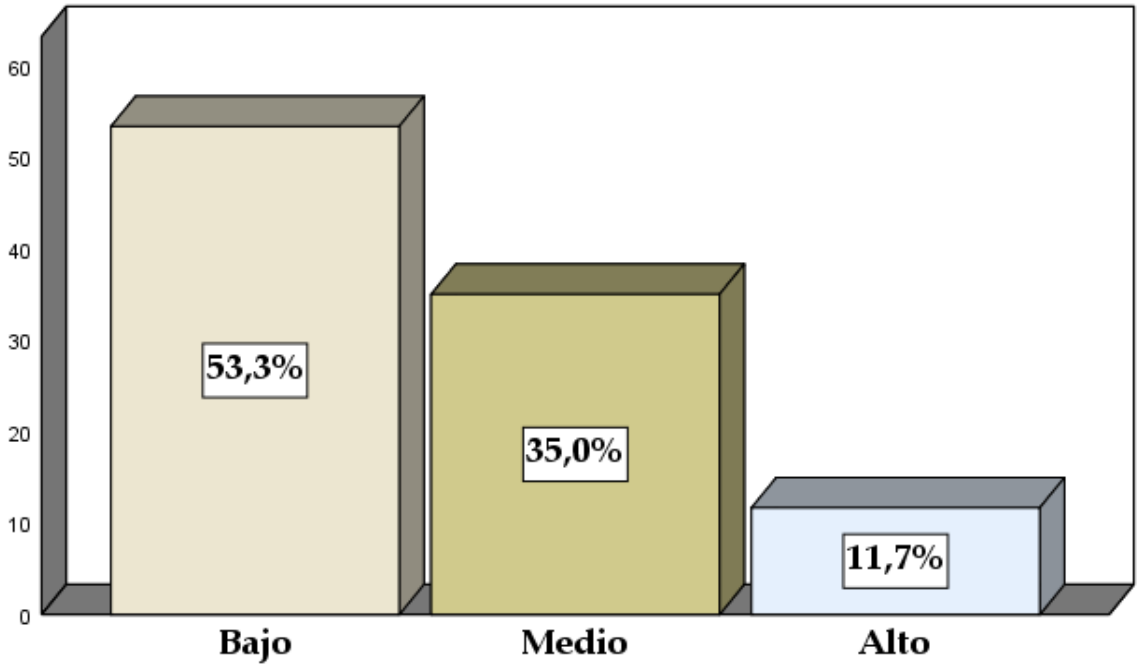
Tabla 7

Grados de competencia informativa

	f	%
Bajo	32	53,3
Medio	21	35,0
Alto	7	11,7
Total	60	100,0

Figura 6

Grados de competencia informativa



Síntesis

La tabla N° 7 y figura N° 6 muestra los grados obtenidos por los encuestados en la dimensión competencia informativa, donde el 53.3% se ubicó en un nivel bajo. Asimismo, el 35% está en un nivel medio. Mientras que solo el 11.7% de los participantes se encuentran en un nivel alto de la competencia.

Proporciones de la satisfacción laboral

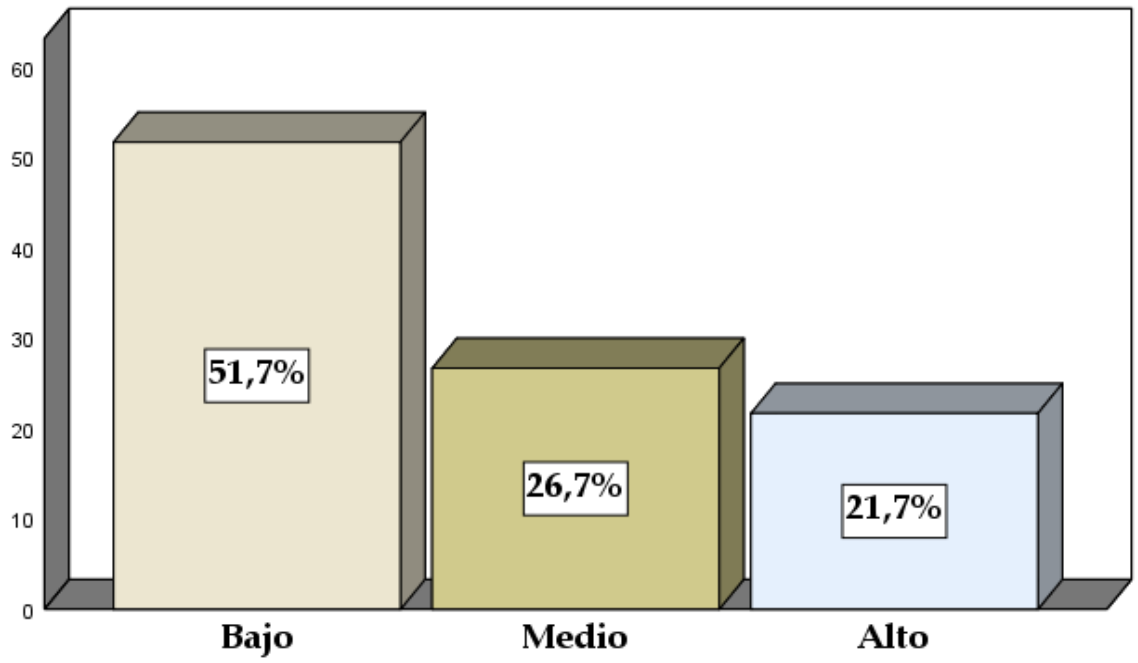
Tabla 8

Grados de factores Intrínsecos

	f	%
Bajo	31	51,7
Medio	16	26,7
Alto	13	21,7
Total	60	100,0

Figura 7

Grados de factores Intrínsecos



Síntesis

La tabla N° 8 y figura N° 7 presentan los grados obtenidos por los encuestados en la dimensión factores intrínsecos, donde el 51.7% se ubicó en un nivel bajo. Por otro lado, el 26.7% está en un nivel medio. Mientras que solo el 21.7% de los participantes se encuentran en un nivel alto de dichos factores.

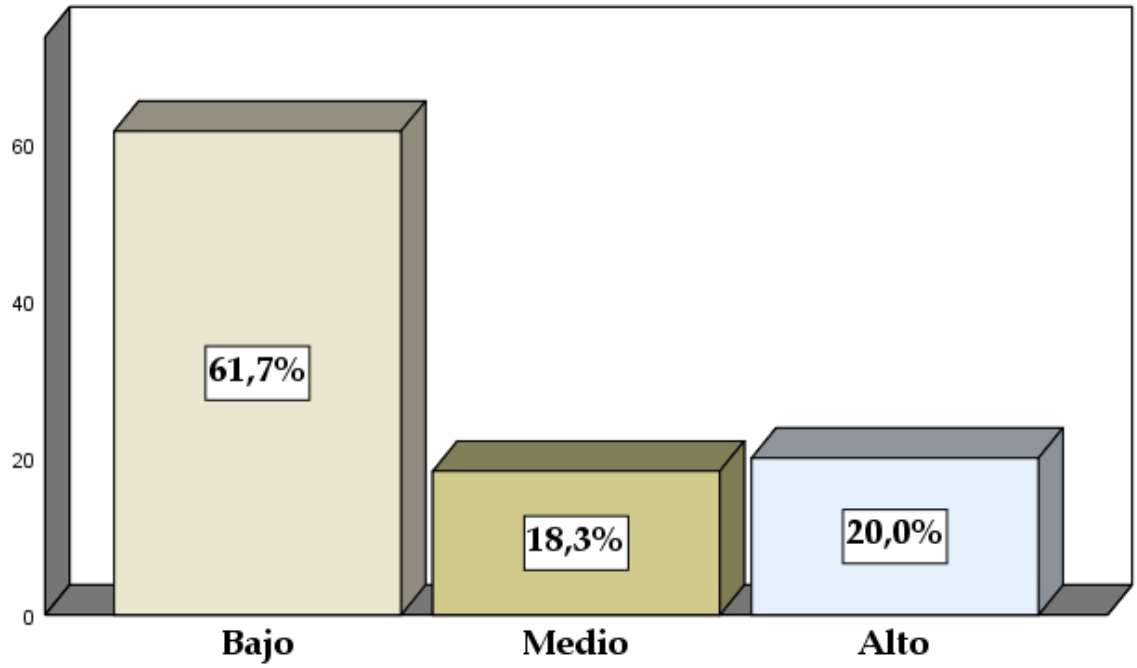
Tabla 9

Grados de Factores Extrínsecos

	f	%
Bajo	37	61,7
Medio	11	18,3
Alto	12	20,0
Total	60	100,0

Figura 8

Grados de Factores Extrínsecos



Síntesis

La tabla N° 8 y figura N° 7 presentan los grados obtenidos por los encuestados en la dimensión factores extrínsecos, donde el 61.7% se ubicó en un nivel bajo. Por otro lado, el 20.0% está en un nivel alto. finalmente, el 18.3% de los participantes se encuentran en un nivel medio de dichos factores.

Análisis inferencial

Tabla 10

Análisis de normalidad para las variables estudiadas

	Kolmogorov-Smirnov[a]		
	Estdist.	gl	Sig.
Competencias digitales	,160	60	,001
Satisfacción laboral	,144	60	,003

En la Tabla N.º 10 se expone el análisis de normalidad de la variable competencias digitales, aplicado mediante la prueba de Kolmogórov-Smirnov. Los resultados muestran un valor de significancia de 0,001, inferior al umbral crítico de 0,05, lo que indica que la distribución de esta variable no se ajusta a la normalidad y respalda el uso de pruebas no paramétricas para el análisis subsecuente. De manera similar, la variable satisfacción laboral presentó un valor de significancia de 0,003, también menor a 0,05, confirmando la ausencia de distribución normal. Por lo tanto, dado que ambas variables incumplen el supuesto de normalidad, se optó por emplear la correlación de Spearman para evaluar la relación existente entre ellas.

Tabla 11

Asociación entre las competencias digitales y la satisfacción laboral

			Competencias digitales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Competencias digitales	Coef. de correlación	1,000	,646**
		Sig.	.	,000
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coef. de correlación	,646**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	60	60

Los análisis estadísticos revelaron que existe una relación muy significativa (r = 0,646; p = 0,000) entre las competencias digitales y la satisfacción laboral. Esta conclusión sugiere que existe una correlación positiva bastante notable entre ambas variables, lo que implica que los docentes manifiestan mayores niveles de satisfacción laboral cuando mejoran sus competencias digitales. Asimismo, los resultados evidencian que la formación tecnológica constituye un factor determinante para potenciar tanto la productividad como el bienestar laboral, dado que los profesionales reportan mayor satisfacción conforme fortalecen sus competencias digitales.

Tabla 12

Asociación de la competencia instrumental con la satisfacción laboral

			Competencia instrumental	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Competencia instrumental	Coef. de correlación	1,000	,581**
		Sig.	.	,000
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coef. de correlación	,581**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	60	60

Esta investigación utiliza el coeficiente de correlación de Spearman con el fin de analizar cómo la competencia instrumental se relaciona con la felicidad de los profesores en el trabajo. Un valor de correlación de 0,581 confirma la primera hipótesis específica, lo que demuestra una asociación sustancial entre estas dos variables. Se cree que el vínculo se debe al uso eficaz de las herramientas digitales, que reducen la ansiedad y proporcionan una mayor capacidad de acción. Los trabajadores declaran grados más altos de bienestar y satisfacción laboral como resultado de ello, ya que se sienten más competentes e independientes en el trabajo.

Tabla 13

Asociación de la competencia didáctica del docente con la satisfacción laboral

			Competencia didáctica del docente	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Competencia didáctica del docente	Coef. de correlación	1,000	,480**
		Sig.	.	,000
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coef. de correlación	,480**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	60	60

Según los datos de la Tabla N.º 13, se evidenció una correlación positiva significativa entre la satisfacción laboral de los docentes y su nivel de competencia didáctica. La prueba de correlación de Spearman reportó un coeficiente de 0,480 con un nivel de significancia de p = 0,000, lo que confirma la existencia de una asociación moderadamente fuerte entre ambas variables. Este resultado indica que los profesores que poseen un mayor dominio de las herramientas digitales y las aplican de manera efectiva en sus prácticas pedagógicas tienden a experimentar mayores niveles de satisfacción profesional, probablemente debido a los beneficios que estas tecnologías aportan en términos de innovación educativa, eficacia en la enseñanza y adaptación a entornos de aprendizaje modernos.

Tabla 14

Asociación de la competencia comunicativa con la satisfacción laboral

			Competencia comunicativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Competencia comunicativa	Coef. de correlación	1,000	,456**
		Sig.	.	,000
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coef. de correlación	,456**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	60	60

La Tabla N.º 14 evidencia una correlación positiva significativa entre la satisfacción laboral de los docentes y sus competencias comunicativas, mostrando un coeficiente de Spearman de 0,456 con un nivel de significancia de p = 0,000. Este resultado refuerza la existencia de una asociación moderada entre ambas variables. Pues bien, una teoría sostiene que dominar la comunicación digital permite expresarse de forma más precisa y eficaz, lo que a su vez mejora las relaciones con los alumnos y los compañeros de trabajo, lo que se traduce en trabajadores más satisfechos.

Tabla 15

Asociación de la competencia informática con la satisfacción laboral

			Competencia informativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Competencia informativa	Coef. de correlación	1,000	,573**
		Sig.	.	,000
		N	60	60
	Satisfacción laboral	Coef. de correlación	,573**	1,000
		Sig.	,000	.
		N	60	60

La tabla 15 revela que existe una relación positiva y estadísticamente significativa (coeficiente de correlación de Spearman = 0,573, p = 0,000) entre los conocimientos informáticos de los docentes y su satisfacción laboral. Este resultado aporta una prueba más de que ambos factores están significativamente relacionados. Los profesores manifiestan mayores niveles de satisfacción laboral y éxito profesional cuando dominan y hacen un buen uso de la tecnología en el aula. Por lo tanto, ser capaz de utilizar los ordenadores de forma eficaz es un componente fundamental de la satisfacción en el lugar de trabajo.

DISCUSIÓN

El enorme impacto de la tecnología en las prácticas educativas modernas ha convertido las competencias digitales en un requisito imprescindible para una enseñanza eficaz. Mejorar la calidad educativa es una de las ventajas de perfeccionar estas competencias, mientras que aliviar la carga que suponen las herramientas tecnológicas es una forma de aumentar la satisfacción de los docentes en su trabajo. Los profesores manifiestan mayores niveles de satisfacción y realización laboral gracias a su mayor eficiencia en el uso de herramientas y recursos digitales para la preparación y la impartición de las clases.

Los resultados de 2024 indican una correlación estadísticamente significativa, aunque de magnitud moderadamente baja, entre el nivel de alfabetización digital del profesorado de la jurisdicción de Cayma y su satisfacción laboral, según este estudio y el informe de García y Mallma (2024). No obstante, los resultados muestran que la correlación es menor de lo previsto, lo que permite una confirmación parcial de la hipótesis. Pero tanto el marco teórico como los datos empíricos apuntan a las habilidades digitales como el elemento más importante para la felicidad laboral de los docentes. Por lo tanto, con el fin de optimizar las técnicas de enseñanza y fomentar un desempeño profesional más eficaz, se sugiere reforzar las capacidades móviles y digitales. Cabanilla et al. (2022) afirman que las competencias profesionales, que permiten a los trabajadores adaptarse y rendir bien al utilizar determinada tecnología, están directamente relacionadas con la satisfacción laboral. Con este nivel de competencia, no solo se pueden completar las tareas de forma más eficiente, sino que se reducen los

niveles de estrés, lo que conduce a una visión más positiva y satisfactoria del propio trabajo profesional.

En conclusión, esta investigación reveló que la competencia instrumental se asociaba con mayores niveles de satisfacción laboral entre los docentes de Cayma en el año 2024. Esta relación se ve confirmada por un coeficiente de correlación de 0,581, y los resultados son significativos. Por consiguiente, cuando los educadores se sienten más competentes en sus funciones, se muestran más satisfechos con su trabajo. Esta conclusión concuerda con los resultados de otra investigación llevada a cabo por Banoy y Montoya (2023). Los autores de ese estudio propusieron que los docentes manifestaban mayores niveles de satisfacción laboral cuando adquirían destreza en el uso de dispositivos y plataformas tecnológicas y eran capaces de adaptar sus técnicas de enseñanza para satisfacer las necesidades de cada alumno. Este estudio reveló que, en 2024, existía una relación estadísticamente significativa ($r = 0,480$, $p = 0,000$) entre la capacidad pedagógica de los docentes y su nivel de satisfacción laboral en la jurisdicción de Cayma. Esto sugiere que los docentes encuentran más felicidad y satisfacción en su vida profesional cuando mejoran sus habilidades para desarrollar y ejecutar tácticas pedagógicas básicas. Los resultados concuerdan con lo que ha demostrado Espinoza (2024), es decir, que ser competente como docente es un factor importante para disfrutar y tener éxito en el trabajo.

El objetivo principal de esta investigación era determinar, tomando como criterio las habilidades comunicativas de los docentes, el grado de satisfacción laboral de los educadores de Cayma en 2024. Los docentes que se esfuerzan por mejorar sus habilidades de comunicación verbal y no verbal, su empatía y su

capacidad de escucha activa muestran mayores niveles de satisfacción laboral. Estos resultados ponen de manifiesto lo cruciales que son las habilidades interpersonales de los docentes para crear un ambiente de trabajo satisfactorio. Como señala Valdés (2020), existe una clara correlación entre las habilidades comunicativas de una persona y su grado de satisfacción laboral. A pesar de las dificultades que plantea hablar en la realidad virtual, los docentes pueden mantener conversaciones fructíferas con alumnos y compañeros cuando saben comunicarse bien, lo que hace que este vínculo sea crucial en el aula virtual.

El libre flujo de información e ideas es fundamental para un entorno laboral saludable, y esto solo puede lograrse a través de la comunicación verbal y no verbal. 2. El segundo objetivo de la investigación era averiguar cómo se relacionan los niveles de alfabetización informacional con la satisfacción laboral de los docentes en el año 2024. Los esfuerzos de los docentes por mejorar sus habilidades de alfabetización informacional, incluido el uso de recursos digitales, estaban estrechamente relacionados con sus niveles de satisfacción laboral. Vázquez et al. (2023) descubrieron que los docentes pueden cumplir mejor con sus responsabilidades si se mantienen al día de las últimas investigaciones y las utilizan para mejorar sus métodos y enfoques de enseñanza. De esta manera, este talento fomenta el desarrollo profesional continuo.

Por último, nuestro estudio presenta ciertas limitaciones, relacionadas principalmente con la falta de investigaciones previas pertinentes en la literatura académica. Son pocos los estudios que han analizado la correlación entre las competencias digitales y la satisfacción en el lugar de trabajo a escala mundial, nacional o incluso local. En consecuencia, no fue posible realizar una comparación exhaustiva y metódica con los resultados de investigaciones

anteriores de este tipo. Dado que no hay mucho escrito sobre este tema, los autores de esta investigación no pueden extraer conclusiones generales sobre cómo se aplican estos hallazgos en otras aulas. En referencia a la muestra. Dado que esta investigación solo incluyó a docentes de una escuela, es posible que sus hallazgos no sean aplicables a otras instituciones. Los estudios futuros deberían ampliar sus muestras para incluir a docentes de diversos entornos educativos, profesiones y estatus socioeconómicos. Esto garantizaría que se incluyeran aspectos contextuales importantes en un estudio más exhaustivo.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

CONCLUSIONES

Primera: La investigación llevada a cabo en la Escuela n.º 40616 «Casimiro Cuadros I» de Cayma en 2024 puso de manifiesto que los docentes con conocimientos de tecnologías digitales se muestran más satisfechos con su trabajo. Asimismo, reveló una relación positiva y significativa entre el desarrollo de estas habilidades y el bienestar en el lugar de trabajo.

Segunda: Los resultados indican que los educadores con sólidas habilidades prácticas para la resolución de problemas presentan un mayor nivel de satisfacción laboral, como lo demuestra un valor de correlación de 0,581, lo que pone de relieve la importancia de estas habilidades para mejorar el rendimiento y la realización profesional de los docentes.

Tercera: Según la investigación, un valor de correlación de 0,480 indica que los profesores de la I.E. 40616 "Casimiro Cuadros I "de Cayma en 2024 eran más propensos a estar satisfechos con su trabajo si utilizaban tácticas de enseñanza eficaces.

Cuarta. Con un valor de correlación de 0,456, la investigación indicó que los profesores de la I.E. 40616 "Casimiro Cuadros I" de Cayma en 2024, que eran comunicadores competentes tenían mayores grados de satisfacción laboral. Esto sugiere que los profesores que eran capaces de comunicarse eficazmente con los alumnos, los compañeros y las autoridades tenían una experiencia laboral más positiva en general.

Quinta. Los profesores de la I.E. 40616 "Casimiro Cuadros I" de Cayma en 2024 que saben cómo buscar, evaluar y utilizar la información también tienden a ser más felices en su trabajo, según un estudio que descubrió una fuerte correlación entre ambas variables (r=0,573).

RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la Dirección de la I.E. "Casimiro Cuadros I" gestionar e implementar programas de capacitación técnico pedagógicas centrados en el desarrollo de la **competencia digital comunicativa**, en particular la competencia comunicadora. Estos programas deben priorizar el uso de entornos virtuales de aprendizaje y herramientas de colaboración en línea para estandarizar canales de comunicación efectivos entre docentes, estudiantes y padres de familia, reduciendo de esta manera la incertidumbre y la sobrecarga informativa.

Segunda: Se recomienda al cuerpo directivo de la I.E. "Casimiro Cuadros I" la elaboración de un **Plan de Bienestar Docente** que trascienda las actividades recreativas con lineamientos claros sobre el respeto a la desconexión digital, con protocolos de apoyo socioemocional y el fomento de un clima organizacional positivo (círculos de escucha, reconocimiento público, desconexión digital) La adopción de estas medidas contribuirá a mejorar la satisfacción laboral, optimizar el clima organizacional y reducir los niveles de estrés en la comunidad educativa.

Tercera: El personal docente y la dirección de la Escuela Casimiro Cuadros I podrían plantearse organizar seminarios sobre cómo ser más productivos y eficientes en el uso del tiempo. La formación en áreas como la resolución sistemática de conflictos, la comunicación con los padres, el uso eficiente del tiempo y la preparación de las clases podría ayudar a los profesores a sentirse más seguros en su labor como educadores.

Cuarta: Los profesores del colegio «Casimiro Cuadros I» se beneficiarían enormemente de sesiones de formación en las que pudieran trabajar juntos y compartir lo que les ha funcionado. Al crear comunidades de aprendizaje profesional dentro del colegio, podríamos fomentar una cultura de innovación docente continua y de apoyo entre compañeros. Los miembros de estos grupos podrían compartir fácilmente estrategias probadas en el aula para mejorar la enseñanza mediante el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

Quinta: Por último, me gustaría recomendar que la dirección de la Institución Educativa «Casimiro Cuadros I» negocie o adopte las medidas oportunas para garantizar que el personal docente tenga acceso a repositorios académicos y bases de datos científicas. Asimismo, deberían implantarse cursos sobre gestión de la información digital y curación de contenidos. De este modo, los docentes estarían mejor preparados para manejar la información, ya que aprenderían a filtrarla, seleccionarla, organizarla y analizarla de forma crítica. Además, podrían mejorar la calidad de su enseñanza al incorporar la información científica más reciente a su trabajo diario.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Arias, J., Galindo, M., & Triana, Á. (2022). Satisfacción laboral en docentes de educación superior de universidades debido a la emergencia sanitaria por COVID-19 entre el año 2019 y 2021. *Ergonomía, Investigación y Desarrollo, 4*(2), 63-79. doi:https://doi.org/10.29393/EID4-15SLJA30015

Armas, L., & Alonso, I. (2022). Las TIC y competencia digital en la respuesta a las necesidades educativas especiales durante la pandemia: Una revisión sistemática. *Revista Internacional de Pedagogía e Innovación Educativa, 2*(1), 11-48. doi:https://doi.org/10.51660/ripie.v2i1.58

Banoy, W., & Montoya, E. (2023). Desarrollo de Competencias Digitales en Docentes de Educación Básica y Media. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0, 15*(1). doi:https://doi.org/10.37843/rted.v15i1.306

Bazalar, M., & Choquehuanca, C. (2020). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de Universidad Nacional del Callao. *Llamkasun: Revista de investigación científica y tecnológica, 1*(2), 35-51. doi:https://doi.org/10.47797/llamkasun.v1i2.12

Benavente, S., Flores, M., Guizado, F., & Núñez, L. (2021). Desarrollo de las competencias digitales de docentes a través de programas de intervención 2020. *Propósitos y Representaciones, 9*(1). doi:http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9n1.1034

Briones, M., Ang, K., Bonganciso, R., Frederick, J., Buama, C., Sarmiento, M., & Sapin, S. (2023). e-Work Self-Efficacy digital competence and work engagement of teachers in public secondary schools from two provinces in the Philippines. *Ho Chi Minh City Open University Journal of Science,*

13(2), 14-36. doi:https://doi.org/10.46223/HCMCOUJS.soci.en.13.2.2747.2023

Cabanilla, G., Cando, C., & Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad, 14*(3). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403

Cabezas, M., Casillas, S., & Inez, F. (2021). The Digital Competence of Pre-Service Educators: The Influence of Personal Variables. *13*(4). doi:https://doi.org/10.3390/su13042318

Chunga, T., & Escuza, M. (2023). La importancia de la satisfacción laboral en el ámbito profesional: una revisión sistemática. *Diversitas, 19*(1). doi:https://doi.org/10.15332/22563067.9109

Cruz, d. l. (2020). Influencia de la inteligencia emocional sobre la satisfacción laboral. *Revista Unimar, 38*(2), 63-94. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8083728

Dávila, R., & Agüero, E. (2024). Aprendizaje colaborativo y el desarrollo de competencias digitales en estudiantes universitarios. *Revista Conrado, 20*(97), 271–281. Obtenido de https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/3655

Dávila, R., Ortiz, A., Cribillero, M., Arroyo, V., & Bustamante, R. (2023). Aprendizaje en línea y la satisfacción en estudiantes universitarios. *Revista Conrado, 19*(S1), 119–128. Obtenido de https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/3110

Deroncele, A., Goñi, F., Medina, P., Ramirez, M., Fernández, O., Román, E., . . . Gallegos, E. (2021). Digital Competence, Role Stress and Engagement: Towards positive mental health in Latin American teachers. *XVI Latin American Conference on Learning Technologies (LACLO)*, 83-90. doi:10.1109/LACLO54177.2021.00067

Diaz, J., Ledesma, M., Tito, J., & Carranza, L. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana De Gerencia, 28*(101). doi:https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11

Duque, L., & Soriano, J. (2022). Cuestionarios validados en español para la investigación en lactancia materna: Una revisión sistemática. *Nutrición Clínica Y Dietética Hospitalaria, 42*(2). doi:https://doi.org/10.12873/422soriano

Escriba, M. (2022). Desarrollo de competencias digitales en los docentes post pandemia. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, 3*(2). doi:https://doi.org/10.56712/latam.v3i2.151

Espinoza, A. (2024). Formación docente en competencias digitales: una experiencia basada en la investigación –acción. *LATAM Revista Latinoamericana De Ciencias Sociales Y Humanidades, 5*(2), 1964 – 1982. doi:https://doi.org/10.56712/latam.v5i2.2000

Garcia, E. (2022). *Competencias digitales y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisaq Provincia de Calca –Cusco 2020.* Tesis de Licenciatura, Universidad Nacinal de San Antonio Abad del Cusco, Facultad de educación y ciencias de la comunicación. Obtenido de http://hdl.handle.net/20.500.12918/7123

Giraldo, C. (2021). Actividades motivacionales que favorecen el incremento de la producción empresarial. *Revista Iberoamericana de Contaduría, economía y administración, 10*(19). doi:https://doi.org/10.23913/ricea.v10i19.158

González, M. (2022). Satisfacción laboral del profesorado de educación infantil, primaria, secundaria y formación profesional con las instalaciones y recursos del centro, en función de variables sociodemográficas y de cargos de responsabilidad. *Educación, 31*(60). doi:http://dx.doi.org/10.18800/educacion.202201.008

Guzmán, L., Alarcón, S., & García, G. (2021). Teoría de factores de Herzberg: experiencia en establecimiento detallista de Ecuador. *Revista Científica Mundo Recursivo, 4*(2), 25-48. Obtenido de https://atlantic.edu.ec/ojs/index.php/mundor/article/view/101

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGrawHill.

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta.* McGraw Hill.

Herreño, V. (2024). Liderazgo en el Siglo XXI: Navegando entre la teoría X,Y,Z en el modelo de negociación de Harvard. *Revista Tajamar, 3*, 141-170. Obtenido de https://publicaciones.litoral.edu.co/index.php/revista_tajamar/article/view/40

Huarcaya, A., & Dávila, R. (2023). Análisis de las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de Educación Básica de Lima Metropolitana. *La ortografía y publicaciones científicas, 19*(91), 35–45.

Obtenido de https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2932

Isuiza, D., Carhuancho, I., Mejía, H., & Miranda, B. (2023). Satisfacción laboral del personal de salud durante la emergencia sanitaria en Latinoamérica. *Revista de Ciencias Sociales, 19*(1), 344-356. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8822445

Jimenez, M., & Leon, T. (2024). Competencias digitales de los estudinates del nivel superior en los procesos de enseñanza-aprendizaje. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8*(3), 219-230. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i3.11206

Lindfors, M., Pettersson, F., & Olofsson, A. (2021). Conditions for professional digital competence: the teacher educators' view. *Education Inquiry, 12*(4), 390–409. doi:https://doi.org/10.1080/20004508.2021.1890936

Llamas, W. (2022). Liderazgo educativo y la satisfacción laboral, en docentes de las instituciones educativas de "El Carmen de Bolívar", Colombia, 2020. *Paidagogo, 4*(2), 4–21. doi:https://doi.org/10.52936/p.v4i2.128

Llerena, L., & Polar, L. (2023). *Competencia digitales y actitud hacia el uso de las TIC en docentes del nivel inicial del distrito de Sachaca de Instituciones Públicas y Privadas, Arequipa 2022.* Tesis de licenciatura, Universidad Católica de Santa María, Facultad de Ciencias y tecnologías, sociales y humanidades, Arequipa. doi:https://repositorio.ucsm.edu.pe/handle/20.500.12920/12359

Lume, L. (2020). *Competencias digitales y gestión pedagógica docente en instituciones educativas de la UGEL 03 - 2020.* Tesis de maestría,

Universidad César Vallejo. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/60202

Madero, S. (2023). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración, 68*(1), 235-259. doi:http://dx.doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3416

Madrid, C., Chimborazo, L., Morales, W., Quispe, D., Huancahuire, S., Sánchez, J., & Saintila, J. (2024). Digital Competencies and Transformational Leadership as Predictors of Job Performance in University Teachers. *The Journal of Educators Online, 21*(3). doi:https://doi.org/10.9743/JEO.2024.21.3.18

Mallma, B. (2022). *Competencias digitales y la satisfacción laboral docente de una universidad privada de Huancayo, 2021.* Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Escuela de Posgrado, Huancayo. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/80393

Masoumi, D., & Noroozi, O. (2023). Developing early career teachers' professional digital competence: a systematic literature review. *European Journal of Teacher Education*, 1–23. doi:https://doi.org/10.1080/02619768.2023.2229006

Medina, M. (2024). Competencias Digitales de los Estudiantes de Educación de la Universidad Nacional de Loja- Ciclo Octubre, 2023/Marzo, 2024. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 8*(1). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i2.10295

Melciades, A. (2021). Relación entre clima laboral y satisfacción laboral en una empresa de hidrocarburos. *Revista CYT, 17*(4), 91-103. Obtenido de https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068

Méndez, A., & Rojas, M. (2024). Cambio en la jerarquía de necesidades básicas de Maslow: evidencia desde el estudio del bienestar subjetivo en México. *Anales de Psicología / Annals of Psychology, 40*(3), 458–465. doi:https://doi.org/10.6018/analesps.511101

Ming, L., & Zhonggen, Y. (2022). Teachers' Satisfaction, Role, and Digital Literacy during the COVID-19 Pandemic. *Sustainability, 14*(3:1121). doi:https://doi.org/10.3390/su14031121

Morales, M., & Blanco, K. (2020). La motivación como estrategia facilitadors para el aumento de la productividad. *Gerencia libre, 7*, 19-33. Obtenido de https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gerencia_libre/article/view/9518

Oyarzún, C., López, V., & Asún, R. (2024). Satisfacción Laboral Docente: rol moderador y mediador del sentido del trabajo. *Educação & Realidade, 49*. doi:https://doi.org/10.1590/2175-6236130073vs01

Oyarzún, C., López, V., & Asún, R. (2024). Teacher's Laboral Satisfaction: moderator and mediator roles of work meaningfulness. *Educação & Realidade, 49*(e130073), 1-21. doi:https://doi.org/10.1590/2175-6236130073vs01

Pérez, O. (2023). Influencia de los factores intrínsecos y extrínsecos en la rotación de personal en tiempos de COVID-19. *RECAI Revista de Estudios en Contaduría, Administración e Infomática, 12*(33), 20-35. Obtenido de https://www.redalyc.org/journal/6379/637973863002/html/

Peters, M., Elasri, A., Martínez, M., & Fabregues, S. (2022). Teacher digital competence development in higher education: Overview of systematic reviews. *Australasian Journal of Educational Technology, 38*(3), 122–139. doi:https://doi.org/10.14742/ajet.7543

Pezo, J. (2020). *Competencias digitales y gestión pedagógica de los docentes del nivel primario Red 04 Ugel 03 Cercado de Lima, 2019.* [Tesis de licenciatura, Universidad César Vallejo]. Obtenido de https://hdl.handle.net/20.500.12692/43921

Pinto, B., Castañeda, J., & Sojos, A. (2024). Competencias digitales en docentes latinoamericanos de educación primaria en los años del 2018-2022. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales (ReHuSo), 9*(1), 49-57. doi:https://doi.org/10.33936/rehuso.v9i1.5773

R, P., & Di Carlo, S. (2022). Aproximación docimológica a la evaluación de competencias digitales y didácticas de profesores universitarios. *Revista Iberoamericana de Evaluación Educativa, 5*(1), 282-288. Obtenido de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4561115

Rivas, J., & Vargas, H. (2022). Las TIC y la satisfacción laboral de docentes en la Unidad Educativa Espíritu Santo, Portoviejo. *Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0, 26*(3), 109–125. doi:https://doi.org/10.46498/reduipb.v26i3.1804

Rodríguez, A., & Cabell, N. (2021). Importancia de la competencia digital docente en el confinamiento social. *Polo del Conocimiento, 6*(1). doi: https://doi.org/10.23857/pc.v6i1.2210

Rodríguez, A., Trujillo, J., & Sánchez, J. (2019). Impacto de la productividad científica sobre competencia digital de losfuturos docentes: aproximación

bibliométrica en Scopus y Web of Science [Impact of scientific productivity on digital competence of future teachers. *Revista Complutense de Educacion, 30*(2), 623–646. doi:https://doi.org/10.5209/RCED.58862

Rohayati, T. (2024). Integrating Human Resources Management and Digital Competencies: A Strategic Approach in Higher Education. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan, 16*(2). doi:https://doi.org/10.35445/alishlah.v16i2.5286

Ruiz, A., & Castañar, d. (2020). University teachers' training: the Digital Competence. *Píxel-BIT Revista de Medios y Educación*(58), 181-215. doi: https://doi.org/10.12795/pixelbit.74676

Ruiz, A., Castañar, M., Pérez, E., & Medina, A. (2020). University teachers' training: the Digital Competence. *Píxel-BIT Revista de Medios y Educación*(58), 181-215. doi:https://doi.org/10.12795/pixelbit.74676

Salas, M., Salas, M., & Hernández, J. (2022). Las competencias digitales y sus componentes clave para mejorar el trabajo académico de estudiantes y docentes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6*(6). doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3846

Salguero, G., Benites, J., Salguero, A., Orosco, O., Orosco, E., & Vega, C. (2024). Competencias digitales y rendimiento académico en los estudiantes universitarios. *Horizontes Revista de Investigación en Ciencias de la Educación, 8*(32). doi:https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v8i32.713

Salvatierra, E., & Gallegos, M. (2023). Competencia digital docente comunicación y colaboración para estudiantes del nivel bachillerato. *Polo del Conocimiento, 8*(12), 1480-1496. doi:https://doi.org/10.23857/pc.v8i12.6356

Sierralta, S. (2021). Competencias digitales en tiempos de COVID-19, reto para los maestros de la Institución Educativa CECAT "Marcial Acharán". *Mendive. Revista de Educación, 19*(3). Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-76962021000300755

Silva, D., & Fuster, D. (2020). Efectos del aprendizaje basado en problemas en la competencia instrumental traductora. *Revista de Investigación Apuntes Universitarios, 10*(3), 16–36. doi:https://doi.org/10.17162/au.v10i3.455

Trujillo, S. (2024). Competencias Digitales e Integración de las TIC en el Proceso de Enseñanza-Aprendizaje. *Revista Docentes 2.0, 17*(1). doi:https://doi.org/10.37843/rted.v17i1.405

Valdés, V. (2020). La competencia comunicativa, clave para el desarrollo de docentes. *Serie Científica:, 13*(9), 124-135. Obtenido de https://publicaciones.uci.cu/index.php/serie/article/view/612

Vargas, G. (2022). Aplicación de la teoría rensis likert en el clima organizacional de una institución educativa. Lima, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 6*(1), 994-1018. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1558

Vázquez, R., Navarro, Y., & Villegas, R. (2023). Evaluación no autoperceptiva de la competencia informacional docente universitaria. *Ibersid: Revista De Sistemas De información Y documentación, 17*(1), 89–101. doi:https://doi.org/10.54886/ibersid.v17i1.4805

Vizcaíno, I. (2023). *Análisis de la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en el Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) en Tungurahua.* Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del

Ecuador. Obtenido de https://repositorio.puce.edu.ec/server/api/core/bitstreams/2c6509cc-eda6-45b6-8a30-c84b315ea6b2/content

Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*(52), 129-148.

Zambrano, G., & Zambrano, L. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Podium, 42*, 151–168. doi:10.31095/podium.2022.42.9

ANEXOS

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

Matriz de consistencia

Título: COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAYMA – 2024

Problema	Objetivo	Marco teórico	Hipótesis	Variable	Metodología
General ¿Cuál es la relación entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de la I.E.40616 "Casimiro Cuadros I" Cayma – 2024?	General Determinar la relación entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de la I.E.40616 "Casimiro Cuadros I" Cayma – 2024	**ANTECEDENTES** Rivas y Vargas (2022) Las TIC y la satisfacción laboral de docentes en la Unidad Educativa Espíritu Santo, Portoviejo, año 2022. Revista EDUCARE - UPEL-IPB - Segunda Nueva Etapa 2.0 de Ecuador. Huarcaya y Dávila (2023) Análisis de las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de Educación Básica de Lima Metropolitana. Revista Conrado de Lima. Dávila y Agüero, (2024). Aprendizaje colaborativo y el desarrollo de competencias digitales en	General Existe relación entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de la I.E.40616 "Casimiro Cuadros I" Cayma – 2024	VARIABLES Variable independiente COMPETENCIAS DIGITALES Competencia instrumental Competencia didáctica Competencia comunicativa Competencia informativa Variable dependiente SATISFACCIÓN LABORAL Factores intrínsecos Factores extrínsecos	**Tipo:** Básica **Nivel:** Correlacional **Diseño:** No experimental **Población y muestra** **Población** Docentes de la I.E.40616 "Casimiro Cuadros I "de Cayma, 2024. **Muestra** La muestra quedó conformada por 60 docentes de la I.E. 40616 "Casimiro Cuadros I "de Cayma 2024.
Específicos • ¿Existe relación entre la dimensión competencia instrumental y la satisfacción de los docentes de la I.E.40616 "Casimiro Cuadros I" Cayma – 2024? • ¿Existe relación entre la dimensión competencia	Específicos - Determinar la relación entre la dimensión competencia instrumental y la satisfacción de los docentes de la I.E.40616 "Casimiro Cuadros I" Cayma – 2024 - Hallar la relación entre la dimensión competencia didáctica y la		Específicos • Existe relación entre la dimensión competencia instrumental y la satisfacción de los docentes de de la I.E.40616 "Casimiro Cuadros I" Cayma – 2024. • Existe relación entre la dimensión competencia		

didáctica y la satisfacción de los docentes de la I.E.40616 "Casimiro Cuadros I" Cayma – 2024? • ¿Existe relación entre la dimensión competencia comunicativa y la satisfacción de los docentes de la I.E.40616 "Casimiro Cuadros I" Cayma – 2024? • ¿Existe relación entre la dimensión competencia informativa y la satisfacción de los docentes de la I.E.40616 "Casimiro Cuadros I" Cayma – 2024?	satisfacción de los docentes de la I.E.40616 "Casimiro Cuadros I" Cayma – 2024 - Encontrar la relación entre la dimensión competencia comunicativa y la satisfacción de los docentes de la I.E.40616 "Casimiro Cuadros I" Cayma – 2024. - Determinar la relación entre la dimensión competencia informativa y la satisfacción de los docentes de la I.E.40616 "Casimiro Cuadros I" Cayma – 2024.	estudiantes universitarios. Revista Conrado, de Lima **MARCO REFERENCIAL** **COMPETENCIAS DIGITALES** Competencia instrumental Competencia didáctica Competencia comunicativa Competencia informativa **SATISFACCIÓN LABORAL** Estímulos y salarios Condiciones laborales Monitoreo Trabajo realizado	didáctica y la satisfacción de los docentes de la I.E.40616 "Casimiro Cuadros I" Cayma – 2024. •Existe relación entre la dimensión competencia comunicativa y la satisfacción de los docentes de la I.E.40616 "Casimiro Cuadros I" Cayma – 2024. •Existe relación entre la dimensión competencia informativa y la satisfacción de los docentes de la I.E.40616 "Casimiro Cuadros I" Cayma – 2024.		**Técnicas e instrumentos** **Encuesta:** Cuestionario de competencias digitales Cuestionario de satisfacción laboral **Técnica de procesamiento de datos** Prueba de relación de Spearman.

Instrumentos de investigación

Cuestionario para la variable: Competencias digitales

Estimado docente, le presento este cuestionario diseñado para recopilar información sobre las competencias digitales. La información es de carácter académico y se garantiza la confidencialidad de sus respuestas:

Edad: _____ **Sexo.** **F** ☐ **M** ☐

ESCALA:

Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre
1	2	3	4	5

Marque con una "X" la respuesta que considere adecuada para cada pregunta. No existen respuestas correctas o incorrectas.

COMPETENCIAS DIGITALES							
DIMENSIÓN 1: Competencia instrumental		**PUNTUACIÓN**					
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
ítem:1	Maneja conocimientos básicos de los sistemas informáticos					
ítem:2	Maneja conocimientos básicos de redes intranet e internet					
ítem:3	Realiza el manejo del sistema operativo, gestión de unidades de almacenamiento, conexión de periféricos, mantenimiento básico					
ítem:4	Con qué frecuencia manejas programas de ofimática: procesador de textos, hojas de cálculo, bases de datos					
ítem:5	Maneja el entorno gráfico del sistema operativo como interfaz de comunicación con el ordenador					
ítem:6	Utiliza las herramientas TIC para sus actividades pedagógica (por ejemplo captura de imagen digital: utilizando escáner					
ítem:7	Utiliza las herramientas TIC para sus actividades pedagógica (por ejemplo captura de imagen digital: utilizando video digital, cámaras o capturas de pantalla con el sistema operativo					
ítem:8	Dinamiza su práctica académica incorporando diversos medios TIC: audiovisuales convencionales usando retroproyector					
ítem:9	Dinamiza su práctica académica incorporando diversos medios TIC: audiovisuales convencionales usando videos televisión					
ítem:10	Dinamiza su práctica académica incorporando diversos medios TIC: audiovisuales convencionales usando sistemas de video conferencia					

ítem:11	Dinamiza su práctica académica incorporando diversos medios TIC: audiovisuales convencionales usando aplicaciones con los móviles					
ítem:12	Crea páginas personalizadas: web o blogs					
ítem:13	Crea y diseña páginas personalizadas: portafolios digitales					
ítem:14	Elabora diccionario o glosario de forma colaborativa a través de la red					
DIMENSIÓN 2: Competencia didáctica del docente		**PUNTUACIÓN**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
ítem:15	Se adapta fácilmente a nuevos formatos de formación y de aprendizaje, tanto en el rol de usuario como en el de diseñador de entornos de aprendizaje					
ítem:16	Integra los recursos TIC (como instrumento, como recurso didáctico y como contenido de aprendizaje) en las actividades pedagógicas del docente					
ítem:17	Utiliza en el aula de nuevas estrategias didácticas mediadas por los recursos TIC: realizar prácticas, trabajos de autoaprendizaje, investigaciones guiadas, aprendizaje basado en proyectos, entre otros					
ítem:18	Con que frecuencia el docente utiliza los recursos TIC para la evaluación de los estudiantes					
ítem:19	Cuando el docente emplea las TIC simplifica los aspectos tecnológicos y procedimentales de forma que te concentres en lo exclusivamente formativo.					
ítem:20	Utiliza las herramientas TIC para diseñar ambientes de aprendizaje que respondan a las necesidades e intereses de sus estudiantes					
ítem:21	Con que frecuencia, desarrolla actividades de aprendizaje utilizando medios audiovisuales					
ítem:22	Con que frecuencia utiliza estrategias metodológicas mediadas por las TIC como herramienta para su desempeño profesional					
DIMENSIÓN 3: Competencia comunicativa		**PUNTUACIÓN**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
ítem:23	Con que frecuencia realizas la motivación mediante el empleo de una herramienta TIC					
ítem:24	Utiliza las tecnologías de la información TIC (Chat, facebook, correos electrónicos) para comunicarse					
ítem:25	Intercambia información de manera fluida a través del internet					
ítem:26	Publica y comparte trabajos propios a través de Internet					
ítem:27	Lleva a cabo una interacción profesor- alumno (enviar tareas, comunicar noticias) a través de medios telemáticos					
ítem:28	Generas debates, preguntas o intercambio de mensajes en los foros telemáticos					

ítem:29	Participa en comunidades y espacios virtuales de interaprendizaje					
ítem:30	Desarrollas estrategias de trabajo colaborativo propiciando el empleo de las comunidades virtuales fomentando el inter aprendizaje.					
DIMENSIÓN 4: Competencia informativa		**PUNTUACIÓN**				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
ítem:31	Utiliza diferentes buscadores para acceder a mayor cantidad de información en el menor tiempo posible					
ítem:32	Realiza búsquedas en entornos específicos o utilizando motores alternativos (por ejemplo, meta buscadores)					
ítem:33	Utiliza marcadores y alertas para clasificar y rastrear información obtenida de internet					
ítem:34	Incentiva la utilización de los buscadores informáticos a través de la asignación de trabajos de investigación a tus estudiantes					
ítem:35	Con que frecuencia discrimina la información que es fiable publicada en la red					
ítem:36	Utiliza frecuentemente plataformas virtuales como: Educaplay					
ítem:37	Utiliza frecuentemente plataformas virtuales como: CmapTool,					
ítem:38	Utiliza frecuentemente plataformas virtuales como: Earneling					

Cuestionario para la variable: Satisfacción laboral

Estimado docente, le presento este cuestionario diseñado para recopilar información sobre la satisfacción laboral. La información es de carácter académico y se garantiza la confidencialidad de sus respuestas:

Edad: _____ **Sexo.** **F** ☐ **M** ☐

ESCALA:

Muy satisfecho/a	Algo satisfecho /a	Ni satisfecho/a ni insatisfecho/a	Algo insatisfecho/a	Muy insatisfecho/a
1	2	3	4	5

Marque con una "X" la respuesta que considere adecuada para cada pregunta. No existen respuestas correctas o incorrectas.

SATISFACCIÓN LABORAL						
		PUNTUACIÓN				
		1	**2**	**3**	**4**	**5**
ítem:1	Condiciones físicas del trabajo					
ítem:2	Libertad para elegir tu propio método de trabajo					
ítem:3	Tus compañeros de trabajo					
ítem:4	Reconocimiento que obtienes cuando realizas un buen trabajo					
ítem:5	Relación con tu jefe					
ítem:6	Responsabilidad que se te ha asignado					
ítem:7	Tu salario					
ítem:8	La posibilidad de utilizar tus capacidades					
ítem:9	Relación entre dirección y los trabajadores en la institución					
ítem:10	Tus posibilidades de ascender en la institución					
ítem:11	El modo en que la institución está administrada					
ítem:12	La atención que se presta a las sugerencias que haces					
ítem:13	Tu horario de trabajo					
ítem:14	La variedad de tareas que realizas en tu trabajo					
ítem:15	Tu estabilidad en el empleo					

Base de datos

COMPETENCIAS DIGITALES

Competencia instrumental														Competencia didáctica del docente								Competencia comunicativa								Competencia informativa							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25	P26	P27	P28	P29	P30	P31	P32	P33	P34	P35	P36	P37	P38
3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	1	1	2	3	1	1	1	1	1	1	1
3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2
2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	1	1	1	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
1	1	2	2	3	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	1	3	2	3	3	2	3	2	1	1	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	2	2
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	3	2	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	1
3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	1	1	1
3	4	2	3	3	4	4	3	4	5	5	2	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	3	1	5	3	1	1	3	3	1	2	1	3	1
4	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	5	5	2	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2
2	2	3	1	3	1	1	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2
3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1
3	3	1	1	1	3	2	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	2	3	3	1	1	2	1	1	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3
3	2	1	1	1	3	4	1	1	1	3	1	1	1	3	3	1	1	1	1	4	4	3	5	4	4	3	2	1	1	5	4	1	3	2	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	1	1	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	1	1
4	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	2	2	2	5	4	4	3	3	4	4	4	5	5	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	2	2	2
5	4	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	1	1	3	2	3	2	2	3	1	1
4	4	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	2	5	4	4	3	5	4	4	4
2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2	2	2	4	5	4	5	2	3	2	3	3	1	4	2	1	1	1
1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	3	3	3	1	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	1	3	3	3

2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	3
5	5	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	1	1	1
4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	3	2	3
5	5	5	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	4	2	4	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3
4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3
5	3	2	1	1	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1
3	5	3	4	2	4	4	4	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1
4	4	5	5	3	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4
2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2
2	2	3	3	3	3	2	1	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1
4	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	4	2	3	4	3	4	3	2	2	3	4	3	2	2	3	1	1	1
5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	3	5	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	5	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	1	1	1
2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	1	1	1
3	3	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	3	3	3	3	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	3	3	5	3	4	3	5	5	3	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	1	3	2	3	2	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2
2	1	1	3	1	3	3	3	3	2	3	1	3	1	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3
4	2	1	3	1	5	5	5	2	2	3	1	3	1	3	5	4	4	3	3	3	3	4	2	1	2	3	2	3	1	3	1	1	1	3	2	3	3
3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	3
2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	1	2	3	2	3	2	1
4	3	5	3	3	4	4	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4
5	5	2	5	3	4	4	4	2	2	4	2	5	3	4	4	4	3	4	4	5	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3
5	5	2	5	2	4	5	5	3	5	5	2	2	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	1	2	3	4	3	3	2	2	2	4	3	2

5	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	2
5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	1	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	2	2	2
4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	3	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	3	2	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	1
5	5	5	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	1	2	4	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1
4	3	4	3	3	1	2	3	2	4	3	2	4	3	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
4	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3
5	3	2	1	1	3	3	1	3	3	3	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	1	1
3	5	3	4	2	4	4	4	3	2	3	1	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	1
4	4	5	5	3	3	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	3	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	4	4
4	3	3	5	3	4	3	5	5	3	3	4	4	4	2	3	2	3	4	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	1	3	2	3	2	2	3	3	3

SATISFACCIÓN LABORAL														
FACTORES INTRÍNSECOS								FACTORES EXTRÍNSECOS						
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
4	4	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3
4	4	4	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3
1	1	2	4	4	4	5	4	1	2	2	4	2	5	2
2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
3	3	3	4	3	3	5	2	3	2	2	2	3	3	3
3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3
1	1	1	2	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	1
2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1
1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1
2	1	2	2	2	3	4	1	2	2	2	2	1	2	2
1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1
3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1
4	5	4	1	3	4	4	4	3	4	3	3	5	5	5
1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1
2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2
1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	2
2	2	3	4	3	2	4	2	2	3	3	3	2	2	1

1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	2	3	1	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2
1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5
4	4	1	4	1	1	4	2	2	2	1	3	1	2	1
2	1	3	4	1	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1
1	1	2	5	2	1	2	2	5	2	5	4	1	2	1
5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	5	3	3	4	4	2	4	5	5	4	4	4	4	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3	2	1	2	3
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2
2	4	3	3	5	3	2	4	5	4	3	4	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
2	3	3	4	2	1	4	3	2	2	3	2	1	1	1
1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1
2	1	1	3	1	1	4	1	1	3	2	2	2	2	1
4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5
2	2	2	2	1	2	3	2	1	3	1	1	1	2	1
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4
2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3
2	3	3	4	4	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5

5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
3	2	2	3	1	3	4	2	2	2	2	3	3	3	2
1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1
1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1
4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	5
2	4	3	3	5	3	2	4	5	4	3	4	5	5	5
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: ROSA CHAHUAYO QUISPE

1.2. Validado por: Dr. JESÚS MAMANI MAMANI

1.3. Título de la investigación:

COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA-CAYMA-2024

1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																	X			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																	X			
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X		
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																		X		
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																		X		
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																		X		
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																		X		
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																	X			
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 88 %

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA: .....

FIRMA DEL EXPERTO

Dr. Jesus Mamani Mamani

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO
OPINIÓN DEL EXPERTO

I. DATOS GENERALES

1.1. Autor del instrumento: ROSA CHAHUAYO QUISPE

1.2. Validado por: MGTR. PERCY GONZALO PUMA PUMA

1.3. Título de la investigación:

COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA CAYMA - 2024

1.4. Nombre del instrumento: CUESTIONARIO

II. ASPECTOS A EVALUAR

Nº	INDICADORES		VALORACIÓN																			
			DEFICIENTE				BAJO				REGULAR				BUENA				EXCELENTE			
			1	9	11	16	21	26	31	36	41	46	51	56	61	66	71	76	81	86	91	96
			5	10	15	20	25	30	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100
1	CLARIDAD	Esta formado con lenguaje apropiado.																	X			
2	OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables.																	X			
3	ACTUALIDAD	Está adecuado al avance de la ciencia.																		X		
4	ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica.																		X		
5	SUFICIENCIA	El número de ítems propuesto es suficiente para medir la variable.																	X			
6	ADECUACIÓN	Está adecuado para valorar la variable de estudio.																	X			
7	CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos.																		X		
8	COHERENCIA	Existe coherencia entre el problema, objetivos e hipótesis.																		X		
9	METODOLOGÍA	Responde al propósito de la investigación.																		X		
10	PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación.																		X		

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD: FAVORABLE

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN: 89 %

V. OBSERVACIONES: NINGUNA

LUGAR Y FECHA: .....

FIRMA DEL EXPERTO

Mgtr. Percy Gonzalo Puma Puma

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital [X] Fecha de entrega: 13/01/2026

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: ROSA CHAHUAYO QUISPE
Dirección: Cooperativa Vista Alegre Manzana B lote 19
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 29583069
Teléfono: 959084427 email: rosachahuayo@gmail.com

Nombres y Apellidos:
Dirección:
DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°:
Teléfono: email:

Facultad y/o Escuela de Posgrado: ESCUELA DE POSGRADO - MAESTRÍA EN EDUCACIÓN
Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GERENCIA EDUCATIVA
Título o Grado Académico a optar: MAGÍSTER EN EDUCACIÓN
Asesor: Dr. JAVIER ROMULO QUISPE ZAPANA
Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación [ ] Tesis [X] Trabajo de Suficiencia Profesional [ ] Trabajo Académico [ ]

Título: COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, CAYMA – 2024

Palabras claves, (3 a 5 términos): Competencias digitales, satisfacción laboral, docentes, educación

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV [1, 2]?

2

[1] Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.
[2] Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

2. Referencia de tesis:

[ ] Bachiller [ ] Titulo [ ] 2da Especialidad [X] Maestría [ ] Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

[X] Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.

[ ] Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a):_____

[ ] No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comérciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

[ ] Sí autorizo

[X] No autorizo

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/

TESIS UANCV
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
"OFICINA DE INVESTIGACIÓN"

Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral**. Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

☐ Internacional

☒ Nacional

Línea de investigación: GESTION DE LA EDUCACIÓN – P32



13 – ENERO – 2026

Firma de Autor | huella digital | Fecha

OFICINA DE INVESTIGACIÓN
Tesis Publicada con autorización del autor
http://repositorio.uancv.edu.pe/