



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS Y RELACIONES
INTERNACIONALES – MBA**

Influencia de las herramientas tecnológicas en la satisfacción
laboral en docentes de ingeniería económica de una universidad
Piura - 2022

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de Negocios y Relaciones Internacionales -
MBA

AUTORA:

Chaparro Vigo, Nataly Lizet (orcid.org/0000-0001-7374-085X)

ASESOR:

Dr. Obiol Anaya, Erick Francesc (orcid.org/0000-0002-3513-5592)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Cooperación e Integración Económica

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

PIURA – PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia que me ha apoyado incondicionalmente, especialmente a mis hijos Jamia y Gael, por comprender a su corta edad que mami estaba ocupada avanzando su tesis, a mis padres por el apoyo que siempre me dan y a Cristhian por insistir en cerrar este capítulo.

Agradecimiento

Agradezco profundamente a la UCV, por tener docentes de alta calidad, que me han permitido forjar las bases de la investigación desde pre grado y ahora en post grado, contratando a docentes como: Gina Chávez, Pedro Jaramillo, Erick Obiol, Yvan Mendivez, entre otros, ya que gracias a sus enseñanzas han hecho posible terminar mi tesis. También agradecer a mis jurados que me han apoyado con mi instrumento.

Índice de contenidos

| | |
|---|-----|
| Dedicatoria | ii |
| Agradecimiento | iii |
| Índice de contenidos | iv |
| Índice de tablas | v |
| Resumen..... | vi |
| Abstract | vii |
| I. INTRODUCCIÓN | 1 |
| II. MARCO TEÓRICO | 4 |
| III. METODOLOGÍA | 14 |
| 3.1 Tipo y diseño de investigación..... | 14 |
| 3.2 Variables y operacionalización | 14 |
| 3.3 Población..... | 15 |
| 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 15 |
| 3.5 Procedimiento | 17 |
| 3.6 Método de análisis de datos | 17 |
| 3.7 Aspectos éticos..... | 17 |
| IV. RESULTADOS..... | 18 |
| V. DISCUSIÓN..... | 29 |
| VI. CONCLUSIONES..... | 35 |
| VII. RECOMENDACIONES..... | 36 |
| REFERENCIAS | 37 |
| ANEXOS..... | 45 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 <i>Distribución de la población: según sexo de docentes nombrados.</i> | 15 |
| Tabla 2 <i>Estadístico de fiabilidad de Herramientas Tecnológicas</i> | 16 |
| Tabla 3: <i>Estadístico de fiabilidad de Satisfacción Laboral</i> | 16 |
| Tabla 4 <i>Herramientas Tecnológicas*Satisfacción Laboral</i> | 18 |
| Tabla 5 <i>Herramientas Tecnológicas*Diseño de Trabajo</i> | 19 |
| Tabla 6 <i>Herramientas Tecnológicas*Condiciones de vida asociadas al trabajo</i> | 20 |
| Tabla 7 <i>Herramientas Tecnológicas*Realización Personal</i> | 21 |
| Tabla 8 <i>Herramientas Tecnológicas*Promoción y Superiores</i> | 22 |
| Tabla 9 <i>Prueba Normalidad Shapiro Wilk</i> | 23 |
| Tabla 10 <i>Correlaciones entre Herramientas Tecnológicas y Satisfacción Laboral</i> | 24 |
| Tabla 11 <i>Correlaciones entre Herramientas Tecnológicas y Diseño de trabajo</i> | 25 |
| Tabla 12 <i>Correlaciones entre Herramientas Tecnológicas y Condiciones de Vida asociadas al trabajo</i> | 26 |
| Tabla 13 <i>Correlaciones entre Herramientas Tecnológicas y Realización Personal</i> | 27 |
| Tabla 14 <i>Correlaciones entre Herramientas Tecnológicas y Promoción y Superiores</i> | 28 |

Resumen

La presente investigación se realizó con la finalidad de determinar la Influencia de las herramientas tecnológicas en la satisfacción laboral en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura - 2022. Para ello, se determinó realizar una investigación con una orientación mixta, un diseño de investigación no experimental; con un corte correlacionales – causales. La muestra fue universal conformada por 28 docentes nombrados de Ingeniería Económica de una Universidad Piura - 2022. Para el levantamiento de información se consideró una encuesta que mida las variables de Herramientas tecnológicas y Satisfacción Laboral con escala de Likert; ambas variables pasaron la validez por 3 Jurados expertos, con una confiabilidad de Alfa de Cronbach de 0.967 y 0.985 respectivamente. Los resultados concluyeron que las Herramientas Tecnológicas y la Satisfacción Laboral tuvieron un nivel muy alto de relación logrando así un 39.3%, además en la prueba de Rho de Spearman se obtuvo un nivel de correlación bilateral de .834 que significó una correlación fuerte con un P valor de .00; es decir que las herramientas tecnológicas influyeron directamente en la Satisfacción Laboral.

Palabras clave: Herramientas Virtuales, Herramientas Tecnológicas (HT), Satisfacción Laboral (SL).

Abstract

The present investigation was carried out with the purpose of determining the Influence of technological tools on job satisfaction in Economic Engineering teachers of a Piura University - 2022. For this, it was determined to carry out an investigation with a mixed orientation, a research design not experimental; with a correlational-causal cut. The sample was universal, made up of 28 appointed professors of Economic Engineering of a Piura University - 2022. For the collection of information, a survey was considered that measures the variables of Technological Tools and Job Satisfaction with a Likert scale; Both variables were validated by 3 expert judges, with a reliability of Cronbach's Alpha of 0.967 and 0.985, respectively. The results concluded that the Technological Tools and Job Satisfaction had a very high level of relationship, thus achieving 39.3%, in addition, in the Spearman's Rho test, a bilateral correlation level of .834 was obtained, which meant a strong correlation with a P value of .00; that is, technological tools directly influenced Job Satisfaction.

Keywords: Virtual Tools, Technological Tools (HT), Job Satisfaction (SL).

I. INTRODUCCIÓN

Tenemos que Crawford et al. (2020), en su investigación indicó que en presencia de la Covid-19, 20 países, tomaron decisiones tajantes con la finalidad de que el contagio aumente, estas decisiones impulsaron a varias universidades de diversos países (Australia, República de Corea, China, Egipto, Alemania, Reino Unido, Hong Kong, India, Italia, Jordán, Malasia, Nigeria, Republica de Irlanda, Singapur, Sudáfrica, Chile, Indonesia, Brasil, Emiratos Árabes Unidos y EEUU) a finalizar sus trabajos y abandonar la enseñanza presencial, lo que los indujo a pedir a sus maestros que la enseñanza se transmitiera de forma virtualmente, difundiendolo en vivo.

Por otra parte, Saini & Salim Al-Mamri (2019), en su trabajo investigaron que las universidades mundiales hallaron que la tecnología era primordial, puesto que esto produciría modernizar la enseñanza; además, admitieron que los mecanismos tecnológicos que se manejaban eran inapropiados; ante esta realidad, varios pedagógicos no se encontraban de acuerdo con su utilización, lo que afecto las circunstancias sociales, psicológicos, entre otros.

Por otro lado, Martin et al. (2020), hallaron que la pedagogía virtual goza de poca exploración, a partir del 2009 al 2018 se han examinado 619 artículos, aunque, estos no poseían información pormenorizada en materia de investigación. Ante ello, la realidad que observaban los impulso a dar prioridad a este tema. La aparición de la pandemia produjo que varias instituciones se digitalicen en temas educativos, sin tomar en cuenta el impacto de este cambio en la satisfacción laboral de los docentes, que fueron la principal línea en el malestar que generó comunicar los recientes conocimientos a los educandos que tenían a su cuidado.

Se hallo también que Deroncele-Acosta et al. (2021), en su investigación fundamentaron que, para poder fomentar el cambio educativo, las universidades tenían la responsabilidad de cumplir con todas las condiciones para poder usar las herramientas tecnológicas y de comunicación, hallando que las situaciones institucionales entre los países investigados (Perú, México y Ecuador) eran parecidos con ciertas desigualdades específicas.

Además; tenemos que las herramientas tecnológicas han sido observadas como un tema de exploración junto a otras variables como: desarrollo de habilidades (Hilliker & Loranc, 2022); adaptación (Le et al., 2022); competencia,

actitud y uso (Paz Saavedra et al., 2022); bienestar psicológico (Zahoor et al., 2022); aceptación (Hoareau et al., 2021); rol social (Weisberger et al., 2021); autoeficacia (Saienko et al., 2020); aunque, no se ha descubierto estudio alguno con la variable vinculada con la satisfacción laboral.

Hablando de otro tema, tenemos que la satisfacción laboral ha sido un asunto en tendencia para varios científicos, estudiantes, docentes e investigadores, vinculándola con diferentes variables tales como: percepción (Lee et al., 2022); personalidad (Emory et al., 2022); el bienestar subjetivo y el rendimiento laboral (Kumar, 2022); innovación (Grolleau et al., 2022); recursos sociales y personales (Mérida-López et al., 2022); empoderamiento (Kelly et al., 2022); desempeño personal (Goetz & Wald, 2022); estrés laboral y su equilibrio con la vida y la salud (Solanki & Mandaviya, 2021); agotamiento y abandono laboral (Madigan & Kim, 2021); angustia y compromiso laboral (Zhao et al., 2021); bienestar y autoeficacia (Ortan et al., 2021); rotación y resiliencia (Bernard, 2021); liderazgo (Liu et al., 2021); características laborales (Sunardi Sembiring & Veronica, 2021); agotamiento laboral (Li & Tian, 2021); efectividad (Sadeghi et al., 2021); espiritualidad laboral (Pavan Kumar, 2020); identidad profesional (Chen et al., 2020); narcisismo (Chand et al., 2020); compromiso (Bashir & Gani, 2020); liderazgo y empoderamiento (Jabbar & Hussin, 2018), sin embargo: no ha sido sujeto de exploración con la variable herramientas tecnológicas.

Ante lo mencionada, las herramientas tecnológicas fueron un desconocimiento en la actualidad, especialmente para los maestros universitarios, a los cuales les ha costado adaptarse a este modelo de adiestramiento de manera casi inmediata, lo que ha implicado que los maestros hagan uso de las herramientas tecnológicas a diario y adecuarse a desarrollar clases en línea; por lo tanto, este cambio inesperado causo inseguridad e incomprensión en la manera como se percibían los maestros, si se sentían entusiasmados laboralmente y como esto afectaba en su crecimiento como pedagogo.

Es importante acordarse que las universidades han sido una compañía conformada como tal, que ofrecieron, ofrecen y ofrecerán una atención formativa; por ende, los maestros eran, son y serán sus empleados y los estudiantes eran, son y serán los consumidores que estudiaron, estudian o estudiarán un curso, carrera o especialidad que brindó, brinda o brindará esta Institución.

Por lo que se ha expresado anteriormente, nos hicimos una pregunta ¿Cuál es influencia de las herramientas tecnológicas en la satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura - 2022? Esta pregunta, fue respaldada; ya que, ayudó a conocer si la utilización de las HT intervino en la satisfacción laboral de los docentes; igualmente, contribuyó con un cuestionario que evaluó las HT, con fundamento a la educación 4.0, y mantuvo un efecto en la población de un modo afirmativo; por consiguiente, el reciente estudio permitirá ser un antecedente para futuras investigaciones.

Por ello, esta investigación tuvo como objetivo principal, determinar la influencia de las herramientas tecnológicas en la satisfacción laboral en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura - 2022 y los objetivos específicos: 1) Determinar la influencia de las herramientas tecnológicas en el diseño de trabajo en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura - 2022; 2) Determinar la influencia de las herramientas tecnológicas en las condiciones de vida asociadas al trabajo en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura - 2022; 3) Determinar la influencia de las herramientas tecnológicas en la realización personal en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura - 2022; y 4) Determinar la Influencia de las herramientas tecnológicas en la promoción y superiores en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura - 2022.

Además, tuvo como hipótesis general: el uso de las herramientas tecnológicas influye en la satisfacción laboral en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura – 2022: 1) El uso de las herramientas tecnológicas influye en el diseño de trabajo en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura - 2022; 2) El uso de las herramientas tecnológicas influye en las condiciones de vida asociadas al trabajo en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura - 2022; 3) El uso de las herramientas tecnológicas influye en la realización personal en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura - 2022; y 4) El uso de las herramientas tecnológicas influye en la promoción y superiores en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura - 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Las herramientas tecnológicas fueron estudiadas por muchos autores, en el caso de Paz Saavedra et al., (2022), en su búsqueda por establecer que actitudes tenían los docentes en la competencia digital docente (CDD), postura (actitud) y el uso de las tecnologías digitales (TD) en docentes universitarios (162). Su fin fue comprobar los aprendizajes que poseían los maestros a cerca de las tecnologías, y sus comportamientos junto al uso que les daban; por esta razón, se suministraron 2 cuestionarios. La recogida de información fue mediante correos electrónicos, el estudio de la data se realizó usando el software IBM SPSS Statistics 27 para Windows. La prueba Rho de Spearman determinó una conexión positiva y significativa con una referencia del 99% (Sig. Bilateral = $p < 0.01$); es decir que los docentes que alcanzaban una buena autovaloración de su CDD, y conservaban una actitud positiva a TD, ejecutaban con más costumbres estas actividades; sin embargo, presentaban diferencias relacionadas con la edad, observándose que, a más edad, menos autovaloración de CDD.

Ruiz-Aquino et al. (2022), en su artículo que trataba sobre la actitud de la Tecnología de la Información y la comunicación (TIC) y su uso en el escenario virtual durante la COVID-19, tuvieron como propósito establecer la relación entre sus variables. La investigación se sostuvo en el modelo positivista, con un enfoque cuantitativo, hizo uso del método analítico, con un diseño correlacional. Se consideraron 210 docentes como muestra. La escala que se aplicó midió la conducta del docente para las TIC y el cuestionario, el uso de espacios virtuales en la enseñanza-aprendizaje. Estos instrumentos aprobaron hayas con una relación positiva ($r_s = .53$) y significativa ($p = .00$) en las variables, llegaron a determinar que el uso de los espacios virtuales estuvo vinculado positiva y significativamente con las conductas para las TIC en los maestros universitarios; igualmente, si fueron positivos ante las TIC entonces, se les dio más uso a los entornos virtuales.

Moorhouse & Kohnke (2021), en su investigación relacionada a las enseñanzas remotas de emergencia (ERT) por COVID-19, se indagó el impacto de la ERT y la necesidad de enseñar virtualmente con el software de videoconferencia (VCS) en la motivación de los docentes universitarios en una Universidad de Hong Kong. El instrumento utilizado fue una entrevista a profundidad a 9 docentes que

habían culminado un semestre de ERT. Los docentes electos tenían en común su alta motivación y su sentido de compromiso con la enseñanza. Estas entrevistas duraron entre 50 a 70 minutos por persona. Los resultados arrojaron que, de 9 docentes, 5 de ellos mantuvieron un impacto positivo en la motivación, tales como: disfrutaron el trabajo por los beneficios de las herramientas virtuales, adquirieron nuevas habilidades, desarrollaron competencias en los estudiantes, relación con los estudiantes; a comparación de los otros 4 participantes, que tuvieron efectos negativos cómo: motivación baja, falta de comunicación real con el alumno, desgaste físico y emocional por sentir más carga laboral. Esto los llevo a concluir que fue importante tener en cuenta la necesidad y obligación de buscar la forma de entrenarlos y mejorar las habilidades que se requieren para poder hacer uso de las nuevas herramientas tecnológicas, ya que no todos los docentes que fueron excelentes o pésimos brindando una enseñanza presencial mantengan el mismo resultado ante una enseñanza virtual.

Fořtová et al. (2021), en su estudio con 63 estudiantes que se inscribieron en un programa de Maestría en la Universidad de Masaryk – Chequia sobre las percepciones de las TIC en la tarea del docente en línea, consideraron un estudio cualitativo, utilizándose 120 reflexiones escritas por alumnos que se encontraban realizando sus prácticas docentes a través de un curso en línea que a menudo se realizaban de manera presencial. El fin fue conocer cómo los estudiantes-maestro sintieron el uso de la tecnología al enseñar en línea. Y como conclusión se llegó a percibir 4 criterios diferentes sobre uso de las herramientas tecnológicas: primero, lo que se realizó presencialmente no se pudo hacer de forma virtual; segundo, al no realizarse la presencialidad, lo virtual es la mejor opción; tercero, lo real es el aula presencial ya que está no fue problemática como la virtual; y, en cuarto lugar, existió una necesidad urgente de adquirir nuevos conocimientos tecnológicos y desarrollar habilidades inherentes a estos para el futuro.

Por otro lado, Pacheco Montoya & Esther Martínez-Figueira (2021), estudiaron la forma de percibir el uso de las TIC entre los alumnos de Ciencias de la Educación de la Universidad Técnica de Loja. Ante ello; se llevó a cabo una investigación cuantitativo, descriptivo y transversal, aplicándose un cuestionario especialmente generado y validado mediante la técnica Delphi. A través de la evaluación estadística de los datos, se identificó fortalezas y capacidades en el

conocimiento, uso y comportamientos de los estudiantes hacia las tecnologías que se necesitaban para el uso de clases, así como, áreas de mejora que necesitaron ser enseñadas sobre todo en actividades en que se requirió el uso de la tecnología fuera de clase: porque, aunque tuvieron percepciones y hábitos positivos en el uso de las TIC, desconocieron algunas herramientas y aplicaciones tecnológicas específicas con fines educativos y profesionales.

Ramazanov et al. (2021), buscaron conocer las opiniones de los futuros docentes sobre el nivel de habilidad para prepararse a usar el Internet, las computadoras y la tecnología en la educación. La muestra estuvo dirigida a alumnos del último año de la carrera profesional de Educación superior en Kazajistán, donde participaron 32 docentes. Se usó una entrevista y el recojo de información y los datos se obtuvo mediante el método de investigación cualitativa. Las preguntas fueron diseñadas para obtener información de futuros maestros sobre el uso de la tecnología educativa; concluyeron que su enseñanza no cubrió capacitaciones dirigidas a impartir los conocimientos y desarrollar habilidades para el manejo de estas herramientas.

Saienko et al. (2020), en su investigación, tuvieron como objetivo investigar el impacto de la tecnología educativa en cambios de la autoeficacia de docentes universitarios utilizando un método de investigación cuantitativos (antes y después de la autoeficacia) y métodos de investigación cualitativos (Observación de colegas, entrevistas). Se consideró una muestra de 60 profesores en servicio, con muchos años de experiencia docente. Los docentes recibieron un breve curso práctico sobre la integración de las tecnologías en el proceso de enseñanza, y luego tuvieron que demostrar la aplicabilidad práctica del conocimiento. Los resultados mostraron que la integración de tecnologías educativas tuvieron una consecuencia positiva en cuatro factores que constituyen la autoeficacia de los docentes: gestión del aula, diseño de estrategias didácticas, participación de los estudiantes y docentes que integran tecnología; además, los docentes con más experiencia demostraron mucha confianza en las clases, pero ante la presencia de herramientas tecnológicas se manifestaron más ansiosos; también se encontró que haciendo uso de las herramientas tecnológicas, los docentes experimentados comprendieron que ellos no tenían el conocimiento absoluto, por el contrario, ellos aprendieron de los alumnos, ya que ellos no eran la única fuente de información, el

trabajo conjunto de aceptar sus capacidades es lo que hizo el exitoso este aprendizaje.

Crawford et al. (2020), ante la problemática que vivía el mundo con la presencia del COVID-19, necesitaban saber cómo actuarían las universidades ante este problema y en su artículo, ellos hicieron un análisis de escritorio, dividieron al mundo en 6 regiones según OMS, África, Mediterráneo Oriental, Europa, América, Sudeste de Asia y Pacífico Occidental. Esta investigación, demostró que muchos países del mundo se vieron obligados a tomar medidas drásticas para que el contagio no siguiera incrementándose, estas medidas indujeron a muchas universidades de estos países a cerrar sus operaciones, no pudiendo seguir con la enseñanza presencial, viéndose en la necesidad de exigir a sus maestros que la enseñanza sea virtual, haciendo uso de herramientas tecnológicas como los softwares de videoconferencia.

Saini & Salim Al-Mamri (2019), en su estudio de las herramientas tecnológicas utilizadas en el sistema educativo de Omán, utilizaron datos secundarios, para observar detalles y conocer los criterios que influyeron en la adaptación de la tecnología en la educación, se buscó identificar falencias para mejorar estas herramientas, llegaron a la conclusión de que la tecnología pudo cambiar positivamente la educación si se usa correctamente, antes de eso, presentaron los 10 mejores sitios web de educación que encontraron en línea: Udemy; Coursera, Linda, edX, Cultura Abierta, Tutsþ, Open Learning, Audacia, ALISON y Future Learning.

Mercader Juan (2019), en su estudio que tuvo como objetivo principal identificar la resistencia del profesorado al uso de la tecnología digital por parte de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Barcelona. Se utiliza un método mixto secuencial. Primero se realizó un cuestionario a los docentes de la Facultad (N=78) y luego se realizaron entrevistas a profesores y funcionarios de la universidad. Los hallazgos mostraron que la rutina, la gestión de la innovación, la falta de capacitación, el trabajo en el tiempo y la inversión en actualizaciones, son los principales obstáculos; llegando a la conclusión que el uso de las tecnologías digitales era escaso, su uso no dependía tanto de la edad o la estabilidad laboral, sino de la disposición y autopercepción sobre las competencias

digitales; y una de las mayores dificultades era la escasa planificación y evaluación sobre cómo institucionalizar la tecnología digital en la universidad.

Respecto a la satisfacción laboral, (Kumar, 2022), encontró una relación directa entre la satisfacción laboral (JS) y el desempeño laboral del empleado (JP). Sin embargo, la literatura mostró que la influencia de variables como el bienestar subjetivo del empleado (SWB) pudo poseer un impacto entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral. El modelo que se usó fue de ampliación y construcción como base teórica, se desarrolló un modelo conceptual en el que el SWB modera la relación entre JS y JP. 395 profesores que trabajaban en ese entonces para las instituciones privadas de ingeniería entraron en el estudio. Los resultados demostraron que la satisfacción laboral docente predijo el desempeño laboral y también a través del estado subjetivo. Mostró que los maestros más satisfechos tenían más probabilidades de mostrar más rendimiento laboral cuando se sometían a niveles bajos y moderados de bienestar.

Solanki & Mandaviya (2021), realizaron una investigación sobre la Satisfacción Laboral, usó una encuesta transversal en línea con 86 encuestados, incluidos 51 hombres y 35 mujeres, en el estado de Gujarat. Dio como resultado que la satisfacción laboral fue afectada por el nivel de estrés en el trabajo como en la vida personal, varió el nivel dependiendo de su responsabilidad entre estar casado o soltero, en mujeres se observó altos niveles de estrés marital y laboral, lo que generó frustración y cansancio; mientras que en los hombres el estrés afectó su salud.

Por otro lado, Kulikowski et al. (2021), investigaron sobre la motivación de los maestros en la enseñanza remota, teniendo como muestra 202 docentes académicos durante la pandemia, llegando a concluir que los docentes se encontraban con baja motivación durante las enseñanzas electrónicas ya que mostraron una relación directa con la satisfacción laboral y el compromiso.

Además Tahir & Sajid (2019), realizaron una investigación sobre la SL, la muestra estuvo conformada por 350 docentes de cuatro instituciones de educación superior en la India, utilizaron el Cuestionario de Satisfacción Laboral de los Docentes (TJSQ) que fue desarrollado por Paula Lester. La muestra fue seleccionada al azar con un muestreo estratificado proporcional. Arrojaron como resultado en la correlación de Pearson los valores "r" superiores a .5 para

supervisión (0.79), colegas (0.74), trabajo en sí (0.77), seguridad (0.58), avance (0.65) y reconocimiento (0.71), los que denotaron una fuerte relación, mientras que las condiciones de trabajo (0.39) y responsabilidad (0.48) tienen una relación moderada. Es decir que, los docentes estuvieron satisfechos con su trabajo cuando sentían responsabilidad con lo que hacían, podían progresar profesionalmente; sin embargo, cuando se trata de sueldo y el reconocimiento esta afectaba negativamente.

Quispe Cristóbal (2019), realizó un estudio que tuvo como fin, adaptar la versión de la Escala de Satisfacción Laboral Docente (ESLVD) en la Universidad Nacional del Centro del Perú, así determinar la validez y confiabilidad de esta escala para que sirva de base a estudios futuros. Anaya Nieto & Suárez Riveiro (2010), realizaron un estudio que buscó evaluar la satisfacción laboral de los maestros hispanos de preescolar, primaria y secundaria, haciendo uso de la ESLVD, esta es la versión original que sirvió de base para la adaptación en Perú en 2019.

Las herramientas tecnológicas para Sierra, Bueno y Monroy (2016 como se citó en Olvera González & Fernández Morales, 2021), las definieron como el apoyo al maestro en esta nueva modalidad de enseñanza, mientras que para Serrano Pastor & Casanova López (2018) estas fueron consideradas tecnologías de la educación ya que facilitaron las funciones en el trabajo del maestro durante las clases en el aula, además optimizaron algunas tareas tales como las evaluaciones.

Para Olalla Celma; José Ramón (2016), las TIC, fueron una moda cuando se dieron a conocer, en la docencia muchos introdujeron su uso en la enseñanza con o sin éxito; sin embargo, la ausencia de tecnología es una desigualdad, ya que no todos pueden implementarlas en su gran magnitud. Adicional refieren que no son los softwares los que imparten el conocimiento, por el contrario, el adecuado uso de la pedagogía es el que repunta el aprendizaje. Consideran además que pasar de las TIC a las TAC (tecnologías del aprendizaje y del conocimiento) está costando mucho, pese a que las TEP (Tecnologías del empoderamiento y la participación), vienen detrás para surgir.

Sin embargo, actualmente se habla de la cuarta revolución industrial que afecta a la educación debido a la digitalización del mundo, por ello se habla de la educación 4.0 que se enfoca más en la educación interdisciplinaria y las

evaluaciones individuales que se enfocan en las habilidades y el progreso académico. Los sistemas educativos deben mejorar el aprendizaje permanente y personalizar sus programas de aprendizaje. La adquisición de habilidades en lugar de conocimientos y la aplicación de habilidades y conocimientos a problemas del mundo real, por lo tanto, el fundamento de la Educación 4.0 es el inicio de nuevos formatos de aprendizajes digitales que componen la flexibilidad de aprender a distancia con la dimensión social de la educación presencial, entre los que se encuentran (Goldin et al., 2022).

- **Sistema de Gestión del Aprendizaje (LMS)** instrumento de ayuda para la gestión de los cursos de formación. Estos programas también se conocen como entornos virtuales de aprendizaje. LMS permite a los profesores crear contenido de aprendizaje digital al que los estudiantes pueden acceder en cualquier momento a través de Internet (Simonson Miguel, 2007, como se citó en Goldin et al., 2022).
- **Herramientas de videoconferencia** que permiten a los participantes geográficamente distantes comunicarse entre sí a través de Internet, comunicándose entre ellos a través de mensajes de texto o llamadas de voz tradicionales, sin necesidad de transmitir video o compartir pantalla (Clisham et al., 2004, como se citó en Goldin et al., 2022).
- **Las herramientas para prueba digitales**, ayuda a crear y evaluar exámenes digitales. Pueden tomar una variedad de formas, desde pruebas de opción múltiple y resolución de problemas mediante juegos y simulaciones (Ridgway et al., 2004, como se citó en Goldin et al., 2022)
- **El intercambio de datos y el sistema en la nube**, garantizan el intercambio seguro de todo tipo de datos. En la nube, los datos no se almacenan localmente en el disco duro; más bien, en grupos lógicos en lo que se conoce como la nube. Esta ubicación de almacenamiento se distribuye en varios servidores, posiblemente también en diferentes ubicaciones físicas (Gao et al., 2013, como se citó en Goldin et al., 2022).
- **Herramientas de bases de datos y bibliotecas digitales** utilizadas para almacenar de forma centralizada medios electrónicos en servidores de datos. Los recursos almacenados son accesibles en cualquier momento a través de Internet o, en casos especiales, de la intranet de una organización. Estas bases

de datos pueden incluir libros electrónicos, libros digitalizados, revistas electrónicas, datos de audio y películas (Greenstein & Thorin, 2002, como se citó en Goldin et al., 2022).

- **Las herramientas de pizarras digitales**, permiten transferir las pizarras utilizadas en las aulas de todo el mundo al mundo digital. Por un lado, es necesario distinguir entre herramientas, por ejemplo, las que se utilizan en el software de videoconferencia, y las pizarras digitales físicas que se utilizan en el aula, todos pueden escribir notas en una pizarra virtual, esto se hace con dispositivos de entrada apropiados, como un mouse de computadora o un lápiz óptico con una pantalla táctil.
- **Cuadernos digitales** para registrar actividades de clase y almacenar tareas y notas relacionadas. En el cuaderno digital, los usuarios pueden ver su agenda. Administrativamente, los libros de calificaciones también se utilizan para registrar las ausencias y tardanzas de los estudiantes.

Según Toktamysov et al. (2021) existen aspectos negativos en el uso de las herramientas tecnológicas.

- A pesar de los avances de las TIC y los bajos precios de los equipos tecnológicos, los docentes siguen inseguros sobre el uso de herramientas y el acceso a Internet.
- Los docentes mayores tienen menos conocimientos y habilidades para usar la tecnología y mejorar la experiencia profesional.
- Algunas personas tienen actitudes negativas hacia la tecnología de la información creando cuellos de botella, la capacitación basada en tecnología puede causar insatisfacción en docentes desmotivados.
- La sobrecarga de información puede conducir a problemas de salud, Ya que; desarrollar un módulo de capacitación de calidad es complejo y requiere mucho tiempo.

Además, existen varios investigadores que confirman la situación de los docentes ante el uso de Herramientas Tecnológicas:

- Los miembros del personal docente experimentaron malestar psicológico al inicio del año escolar 2020-2021, este síntoma se encontró que era más alto en mujeres que en hombres, pero contrariamente a nuestras expectativas, era más alto en los adultos mayores. (Ozamiz-Etxebarria et al., 2021)

- Los sistemas escolares y Universitarios deben comenzar a abordar la salud mental y física de los docentes antes de que muchos abandonen la profesión. (Kotowski et al., 2022) y (Moorhouse & Kohnke, 2021)
- Los docentes tienen dificultades para encontrar tiempo para examinar libros de texto digitales y en el aula. (Håkansson Lindqvist, 2019)
- Los docentes responden de forma diferente a la enseñanza remota de emergencia, ya que de ello depende el motivo que lo impulsa a usar el aula en línea. (Moorhouse & Kohnke, 2021)
- Los más jóvenes y varones tienden a tener mayor gusto por el manejo de las TIC (Pacheco Montoya & Esther Martínez-Figueira, 2021)

En lo que respecta a la Satisfacción laboral, para McAllister et al (2017), es el estado emocional de un individuo debido a la experiencia laboral, es un estado emocional feliz o positivo que se produce al evaluar el trabajo o la experiencia laboral. Para (Marín Samanez & Placencia Medina (2017), es un estado emocional positivo que surge de la percepción intrínseca de la experiencia laboral de un individuo, marcado por un equilibrio final entre el rol que cada trabajador quiere hacer y el rol que hace.

Por otro lado, Sabater Fernández et al. (2019), refieren que la teoría bifactorial de la satisfacción laboral de Herzberg, los profesionales con muchos factores diferentes la expresan a través de factores Higiénicos /extrínsecos (específicos de la empresa) y Motivacionales/intrínsecos (específicos de los empleados).

Según Wang (2021) en su investigación indica que es posible categorizar al docente en 4 tipos.

- Confiado pero anti-tecnológico: Tiene habilidades digitales relativamente buenas, pero tiene miedo de usar la tecnología en la enseñanza. Además, una experiencia de enseñanza negativa con la tecnología puede desanimarlos a probar nuevos métodos.
- Preocupado pero vacilante: Tiene más experiencia en la enseñanza con tecnología que los otros tipos de docentes, y está más interesado y consciente del valor de integrar la tecnología en la enseñanza. Sin embargo, su preocupación por perder el control del aprendizaje lo pone ansioso.

- Miedo a perder la autoridad: Tiene habilidades numéricas limitadas y no confía en su capacidad para manipular el lenguaje. Parece ser consciente de sus limitaciones, pero duda en pedir ayuda a sus colegas. Buscan ejercer su autoridad en el aula, ya que el miedo a quedar mal frente a sus alumnos/colegas puede explicar por qué se niega a utilizar las nuevas tecnologías.
- De mente abierta pero nerviosa: Es el tipo de docente adoptando las nuevas herramientas y una serie de recursos en línea en su práctica docente. Sin embargo, sus nervios lo inclinan a consultar todo sobre los métodos de enseñanza con más frecuencia. Es decir; está dispuesto a probar nuevos métodos, pero aún le preocupa el uso de tecnologías desconocidas.

Respecto a las Dimensiones de la Satisfacción Laboral Docente, Anaya Nieto & Suárez Riveiro (2010, como se citó en Quispe Cristóbal, 2019) los divide en

- Diseño del trabajo. Aspecto de la satisfacción laboral relacionada con la implicación del docente para la definición de objetivos y tareas laborales, con lo claro y variable que es el trabajo a realizar, así como con la formación, los recursos materiales y humanos de que dispone para ejecutar sus actividades.
- Condiciones de vida asociadas al trabajo: Vinculada a las facilidades temporales y espaciales que proporciona el trabajo, así como a los servicios y la seguridad laboral asociados a él.
- Realización personal: Aspecto de la satisfacción laboral ligado a una perspectiva del trabajo como algo importante y apropiado para el crecimiento personal, y un sentido de satisfacción entre las cualidades personales y las características del puesto (adecuación entre personas y puestos).
- Promoción y superiores: Esta dimensión se refiere a la posibilidad de promoción justa, así como a la capacidad y equidad de los superiores.
- Salario: esta última tarde se centra específicamente en las recompensas monetarias del trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación: fue **básica** ya que estuvo orientada a producir conocimiento y teorías, con una orientación **mixta**; porque que, tomó información del enfoque cuantitativo (la recopilación de datos se utilizó para aceptar o refutar hipótesis establecidas en comprobaciones numéricas y estudios estadístico y establecer modelos de comportamiento y experimentar teorías) y del enfoque cualitativo (la recopilación de datos fue a través de las personas que percibieron los fenómenos que los rodean) (Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018).

3.1.2 Diseño de investigación: **no experimental**; condicionalmente, no se manipularon las variables, **transversal**, porque fue una indagación que compiló datos en un momento dado y **correlacionales – causales**, porque se limitó a establecer relaciones entre variables en un momento establecido, o en función a la relación de causa o efecto (Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres, 2018).

3.2. Variables y operacionalización

Variables:

- **Variable independiente - Herramientas tecnológicas:** Serrano Pastor & Casanova López (2018) estas fueron consideradas tecnologías de la educación ya que facilitaron las funciones en el trabajo del maestro durante las clases en el aula, además optimizaron algunas tareas tales como las evaluaciones.
- **Variable dependiente - Satisfacción Laboral:** estado emocional de un individuo debido a la experiencia laboral, fue un estado emocional feliz o positivo que se produjo al evaluar el trabajo o la experiencia laboral (McAllister et al., 2017).

Operacionalización:

La operacionalización de las variables se delimitó mediante el estudio de las mismas tomando en cuenta su definición conceptual, su definición operacional, las dimensiones, indicadores y escala de medición, Anexo 01.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.

3.3.1 Población

Tabla 1

Distribución de la población: según sexo de docentes nombrados

| Sexo | fi | % |
|-----------|----|--------|
| Femenino | 6 | 21.4% |
| Masculino | 22 | 78.6% |
| Total | 28 | 100.0% |

Nota: Esta tabla muestra la distribución de la población.

Según la tabla 1, la población (muestra universal) estuvo formada por 28 Docentes nombrados de la escuela de Ingeniería Económica de una Universidad Nacional en Piura - 2022, de los cuales el 78.6% estuvo conformado por hombres y el 21.4% fueron mujeres

Criterios de inclusión:

- Docentes nombrados.
- Docentes que laboren en la Escuela de Ingeniería de Economía.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la variable de **herramientas tecnológicas** se elaboró un cuestionario en forma de encuesta considerando como mínimo una o dos preguntas por cada dimensión, con una escala de Likert, cuya elaboración fue adaptada por la autora del estudio, conteniendo 15 Ítems de 8 dimensiones. Anexos 2

Tabla 2

Estadístico de fiabilidad de Herramientas Tecnológicas

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.967 | 15 |

Nota; La table muestra los resultados de la prueba de fiabilidad de HT

Según la tabla 2, la confiabilidad obtenida fue 0.967; es decir, que la encuesta presentó una elevada confiabilidad.

Por otro lado, para la variable de **Satisfacción laboral** se tomó como referencia la validación de la encuesta Escala de Satisfacción Laboral-Versión para Profesores (ESL-VP) por Quispe Cristóbal (2019), la misma que fue adaptada por la aurora del estudio para medir la Satisfacción laboral en los docentes universitarios. Anexo 2

Tabla 3:

Estadístico de fiabilidad de Satisfacción Laboral

| Estadísticas de fiabilidad | |
|----------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,985 | 23 |

Nota: La table muestra los resultados de la prueba de fiabilidad de SL

Según la tabla 3, la confiabilidad obtenida fue 0,985; es decir, que la encuesta presentó una elevada confiabilidad.

Adicional para obtener la validez de contenido se consideró a tres expertos especializados en el tema, quienes a través de una lista de cotejos analizaron las relaciones existentes entre: Variable, dimensiones, indicadores, ítems y alternativas de respuesta, donde uno de los jurados consideró que uno de los ítems medía lo mismo al anterior, por lo cual se procedió a eliminar esa oración. Anexo 3 y 4

3.5. Procedimiento

Para la recolección de información se utilizó la plataforma de Google Forms para cargar la encuesta, posteriormente se envió un correo electrónico de invitación; con ayuda de la Universidad; para el llenado de la encuesta a los docentes de una universidad, lo que permitió obtener la base de datos y así medir todas las dimensiones. Anexo 5 y 6

3.6. Método de análisis de datos

De la plataforma Google Forms, se exportó el archivo en formato .csv, el mismo que fue cargado al programa IBM SPSS versión 26, donde se trabajaron los resultados, este permitió la creación de tablas y correlaciones estadísticas para analizar la información obtenida. Además, se utilizó tablas de frecuencia y descripciones que fueron útiles para el análisis de datos. Anexo 7

3.7. Aspectos éticos

La presente investigación, y según los parámetros que exige la Universidad Cesar Vallejo, se sometió a la plataforma de TURNITI, cumpliendo con los estándares requeridos; además se ha cumplido con mantener: **Honestidad**; ya que se comunicaron los resultados encontrados, los métodos y procedimientos utilizados sin falsificar información alguna. **Objetividad**; porque me he esforzado en ser objetiva al analizar los datos y su interpretación. **Integridad**; ya que he buscado actuar sinceramente en todo el detalle de la investigación. **Apertura**, he considerado compartir los datos, instrumento, herramientas y recursos de esta investigación. Respeto a la **identidad intelectual**, se consideró los derechos de autor, sus ideas y se mencionaron en las citas y referencias bibliográficas, reconociendo así su mérito al trabajo realizado sin plagiar las ideas de otros. **Confidencialidad** porque se mantuvo en total anonimato los datos personales de los participantes del cuestionario.

IV. RESULTADOS

O Determinar la influencia de las herramientas tecnológicas en la satisfacción laboral en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura – 2022.

Tabla 4

*Herramientas Tecnológicas*Satisfacción Laboral*

| | | Satisfacción Laboral | | | | | | | | | | Total | % |
|------------------------------|----------|----------------------|------|------|------|---------|------|------|-------|----------|-------|-------|--------|
| | | Muy Bajo | % | Bajo | % | Regular | % | Alto | % | Muy Alto | % | | |
| Herramientas Tecnológicas | Muy Bajo | 1 | 3,6% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 3,6% |
| | Bajo | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Regular | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 3,6% | 0 | 0,0% | 1 | 3,6% |
| | Alto | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 10 | 35,7% | 2 | 7,1% | 12 | 42,9% |
| | Muy Alto | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 3 | 10,7% | 11 | 39,3% | 14 | 50,0% |
| Total | | 1 | 3,6% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 14 | 50,0% | 13 | 46,4% | 28 | 100,0% |

Nota: La tabla muestra el cruce entre las HT y la ST y su relación la cual es muy alta

Según la tabla 4, se pudo observar la relación que existió entre las HT y la SL, donde se apreció que el 39.3% se ubicó en el nivel Muy Alto para ambas, por otro lado, se visualizó que las HT tuvieron un elevado porcentaje en el nivel Muy alto llegando a un 50% en el total, mientras en la SL el puntaje más elevado lo logró el nivel Alto con un 50% en el total.

O₁ Determinar la influencia de las herramientas tecnológicas en el diseño de trabajo en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura - 2022.

Tabla 5

*Herramientas Tecnológicas*Diseño de Trabajo*

| | | Diseño de Trabajo | | | | | | | | | | Total | % |
|---------------------------|----------|-------------------|------|------|------|---------|------|------|-------|----------|-------|-------|--------|
| | | Muy Bajo | % | Bajo | % | Regular | % | Alto | % | Muy Alto | % | | |
| Herramientas Tecnológicas | Muy Bajo | 1 | 3,6% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 3,6% |
| | Bajo | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Regular | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 3,6% | 0 | 0,0% | 1 | 3,6% |
| | Alto | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 7,1% | 8 | 28,6% | 2 | 7,1% | 12 | 42,9% |
| | Muy Alto | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 5 | 17,9% | 9 | 32,1% | 14 | 50,0% |
| Total | | 1 | 3,6% | 0 | 0,0% | 2 | 7,1% | 14 | 50,0% | 11 | 39,3% | 28 | 100,0% |

Nota: La tabla muestra el cruce entre las HT y el diseño de trabajo y su relación la cual es muy alta

Según la tabla 5, se observó la relación que existió entre las HT y Diseño de trabajo, donde se apreció que el 32.1% se ubicó en el nivel Muy Alto para ambas, por otro lado, se visualizó que las HT tuvieron un elevado porcentaje en el nivel Muy alto llegando a un 50% en el total, mientras que en el Diseño de Trabajo el puntaje más elevado lo logró el nivel Alto con un 50% en el total.

O₂ Determinar la influencia de las herramientas tecnológicas en las condiciones de vida asociadas al trabajo en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura - 2022.

Tabla 6

*Herramientas Tecnológicas*Condiciones de vida asociadas al trabajo*

| | | Condiciones de Vida asociadas al trabajo | | | | | | | | | | Total | % |
|---------------------------|----------|--|------|------|------|---------|-------|------|-------|----------|-------|-------|--------|
| | | Muy Bajo | % | Bajo | % | Regular | % | Alto | % | Muy Alto | % | | |
| Herramientas Tecnológicas | Muy Bajo | 1 | 3,6% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 3,6% |
| | Bajo | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Regular | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 3,6% | 0 | 0,0% | 1 | 3,6% |
| | Alto | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 4 | 14,3% | 7 | 25,0% | 1 | 3,6% | 12 | 42,9% |
| | Muy Alto | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 3,6% | 6 | 21,4% | 7 | 25,0% | 14 | 50,0% |
| Total | | 1 | 3,6% | 0 | 0,0% | 5 | 17,9% | 14 | 50,0% | 8 | 28,6% | 28 | 100,0% |

Nota: La tabla muestra el cruce entre las HT y el Vida asociadas al trabajo y su relación la cual es muy alta y alta en ambos

Según la tabla 6, se apreció la relación que existió entre las HT y las Condiciones de vida asociadas al trabajo, donde se apreció que el 25% se ubicó en el nivel Muy Alto y Alto para ambas, por otro lado, se visualizó que las HT tuvo un elevado porcentaje en el nivel Muy alto llegando a un 50% en el total, mientras que las Condiciones de vida asociadas al trabajo el puntaje más elevado lo logró el nivel Alto con un 50% en el total.

O₃ Determinar la influencia de las herramientas tecnológicas en la realización personal en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura - 2022.

Tabla 7

*Herramientas Tecnológicas*Realización Personal*

| | | Realización Personal | | | | | | | | | | Total | % |
|------------------------------|----------|----------------------|------|------|------|---------|------|------|-------|----------|-------|-------|--------|
| | | Muy Bajo | % | Bajo | % | Regular | % | Alto | % | Muy Alto | % | | |
| Herramientas Tecnológicas | Muy Bajo | 1 | 3,6% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 3,6% |
| | Bajo | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Regular | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 3,6% | 0 | 0,0% | 1 | 3,6% |
| | Alto | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 3,6% | 9 | 32,2% | 2 | 7,1% | 12 | 42,9% |
| | Muy Alto | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 2 | 7,1% | 12 | 42,9% | 14 | 50,0% |
| Total | | 1 | 3,6% | 0 | 0,0% | 1 | 3,6% | 12 | 42,9% | 14 | 50,0% | 28 | 100,0% |

Nota: La tabla muestra el cruce entre las HT y el Realización Personal y su relación la cual es muy alta

Según la tabla 7, se pudo observar la relación que existió entre las HT y la Realización Personal, donde se apreció que el 42.9% se ubicó en el nivel Muy Alto para ambas, por otro lado, se visualizó que las HT tuvieron un elevado porcentaje en el nivel Muy alto llegando a un 50% en el total al igual que la Realización Personal.

O₄ Determinar la Influencia de las herramientas tecnológicas en la promoción y superiores en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura - 2022;

Tabla 8

*Herramientas Tecnológicas*Promoción y Superiores*

| | | Promoción y Superiores | | | | | | | | | | Total | % |
|------------------------------|----------|------------------------|------|------|------|---------|------|------|-------|----------|-------|-------|--------|
| | | Muy Bajo | % | Bajo | % | Regular | % | Alto | % | Muy Alto | % | | |
| Herramientas Tecnológicas | Muy Bajo | 1 | 3,6% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 3,6% |
| | Bajo | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% |
| | Regular | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 1 | 3,6% | 0 | 0,0% | 1 | 3,6% |
| | Alto | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 10 | 35,7% | 2 | 7,2% | 12 | 42,9% |
| | Muy Alto | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 4 | 14,3% | 10 | 35,7% | 14 | 50,0% |
| Total | | 1 | 3,6% | 0 | 0,0% | 0 | 0,0% | 15 | 53,6% | 12 | 42,9% | 28 | 100,0% |

Nota: La tabla muestra el cruce entre las HT y Promoción y Superiores y su relación la cual es muy alta y alta

Según la tabla 8, se pudo observar la relación que existió entre las HT y la Promoción y Superiores, donde se apreció que el 35.7% se ubicó en el nivel Muy Alto y Alto para ambas, por otro lado, se visualizó que las HT tuvieron un elevado porcentaje en el nivel Muy alto llegando a un 50% en el total, mientras que en la Promoción y Superior el puntaje más elevado lo logró el nivel Alto con un 53.6% en el total.

Contrastación de Hipótesis

Tabla 9

Prueba Normalidad Shapiro Wilk

| | Shapiro-Wilk | | |
|---------------------------|--------------|----|-------|
| | Estadístico | gl | Sig. |
| Herramientas Tecnológicas | 0.783 | 28 | 0.000 |
| Diseño de Trabajo | 0.786 | 28 | 0.000 |
| Realización Personal | 0.730 | 28 | 0.000 |
| Condiciones de Vida | 0.817 | 28 | 0.000 |
| Promoción y Superiores | 0.706 | 28 | 0.000 |
| Satisfacción Laboral | 0.738 | 28 | 0.000 |

Nota: La tabla muestra los resultados de normalidad, donde no se muestran un comportamiento normal.

En la tabla 9, se observó que se consideró el tamaño de la población, 28 encuestados, la prueba adecuada para validar la normalidad fue Shapiro Wilk, la misma que demostró que el nivel de significancia era menor a .05; por lo tanto, la prueba demostró que las variables y los indicadores de SL no mostraron un comportamiento normal, lo que nos llevó a utilizar la prueba de Coeficiente de correlación de Spearman para comprobar las hipótesis.

H El uso de las herramientas tecnológicas influye en la satisfacción laboral en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura – 2022.

Tabla 10

Correlaciones entre Herramientas Tecnológicas y Satisfacción Laboral

| Correlaciones | | | |
|---------------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------|
| | | Herramientas Tecnológicas | Satisfacción Laboral |
| Herramientas Tecnológicas | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,834** |
| | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | N | 28 | 28 |
| Rho de Spearman | Coeficiente de correlación | ,834** | 1.000 |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | N | 28 | 28 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: La tabla muestra la correlación y nivel de significancia entre HT y SL

Según la tabla 10, se mostró que en la prueba de Rho de Spearman se logró un nivel de correlación bilateral de ,834, lo que significó que la correlación entre HT y SL fue fuerte; es decir, logró una relación directa, además se encontró que la significancia tuvo un valor P de .00 que fue menor a .05, lo que significó que la hipótesis se aceptó.

H₁ El uso de las herramientas tecnológicas influye en el diseño de trabajo en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura - 2022

Tabla 11

Correlaciones entre Herramientas Tecnológicas y Diseño de trabajo

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------|
| | | | Herramientas Tecnológicas | Diseño de Trabajo |
| Rho de Spearman | Herramientas Tecnológicas | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,771** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 28 | 28 |
| | Diseño de Trabajo | Coefficiente de correlación | ,771** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 28 | 28 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: La tabla muestra la correlación y nivel de significancia entre HT y Diseño de trabajo

Según la tabla 11, se observó que en la prueba de Rho de Spearman se obtuvo un nivel de correlación bilateral de .771, lo que significó que la correlación entre HT y Diseño de trabajo fue fuerte; es decir, tuvo una relación directa. Por otro lado; con respecto a la significancia se obtuvo un valor P de .00 que era menor a .05, lo que significa que la hipótesis del investigador se aceptó.

H₂ El uso de las herramientas tecnológicas influye en las Condiciones de Vida asociadas al trabajo en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura - 2022.

Tabla 12

Correlaciones entre Herramientas Tecnológicas y Condiciones de Vida asociadas al trabajo

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|---------------------|
| | | | Herramientas Tecnológicas | Condiciones de Vida |
| Rho de Spearman | Herramientas Tecnológicas | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,605** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.001 |
| | | N | 28 | 28 |
| | Condiciones de Vida | Coefficiente de correlación | ,605** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.001 | |
| | | N | 28 | 28 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: La tabla muestra la correlación y nivel de significancia entre HT y Condiciones de vida asociadas al trabajo

Según la tabla 12, se observó que en la prueba de Rho de Spearman se obtuvo un nivel de correlación bilateral de ,605, lo que significó que la correlación entre HT y Condiciones de Vida fue fuerte; es decir, tuvo una relación directa, además; con respecto a la significancia se obtuvo un valor P de .00 que era menor a .05, lo que significó que la hipótesis se aceptó.

H₃ El uso de las herramientas tecnológicas influye en la realización personal en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura – 2022.

Tabla 13

Correlaciones entre Herramientas Tecnológicas y Realización Personal

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|----------------------|
| | | | Herramientas Tecnológicas | Realización Personal |
| Rho de Spearman | Herramientas Tecnológicas | Coeficiente de correlación | 1.000 | ,863** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 28 | 28 |
| | Realización Personal | Coeficiente de correlación | ,863** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 28 | 28 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: La tabla muestra la correlación y nivel de significancia entre HT y Realización personal

Según la tabla 13, se presentó que en la prueba de Rho de Spearman se obtuvo un nivel de correlación bilateral de ,863, lo que significó que la correlación entre HT y Realización Personal fue fuerte; es decir, tuvo una relación directa. Con respecto a la significancia se obtuvo un valor P de .00 que es menor a .05, lo que significó que la hipótesis de investigador se aceptó.

H₄ El uso de las herramientas tecnológicas influye en la Promoción y Superiores en docentes de Ingeniería Económica de una Universidad Piura - 2022.

Tabla 14

Correlaciones entre Herramientas Tecnológicas y Promoción y Superiores

| Correlaciones | | | | |
|-----------------|---------------------------|-----------------------------|---------------------------|------------------------|
| | | | Herramientas Tecnológicas | Promoción y Superiores |
| Rho de Spearman | Herramientas Tecnológicas | Coefficiente de correlación | 1.000 | ,726** |
| | | Sig. (bilateral) | | 0.000 |
| | | N | 28 | 28 |
| | Promoción y Superiores | Coefficiente de correlación | ,726** | 1.000 |
| | | Sig. (bilateral) | 0.000 | |
| | | N | 28 | 28 |

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Nota: La tabla muestra la correlación y nivel de significancia entre HT y Promoción y Superiores

Según la tabla 14, se vio que en la prueba de Rho de Spearman se obtuvo un nivel de correlación bilateral de ,726, lo que representó que la correlación entre HT y Promoción y Superiores fue fuerte; es decir, tuvo una relación directa. Por otro lado, tenemos que en la significancia se obtuvo un valor P de .00 que era menor a .05, lo que significó que la hipótesis se aceptó.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación buscó como objetivo general, determinar la influencia de las herramientas tecnológicas en la satisfacción laboral en docentes de la facultad de Ingeniería Económica en una Universidad Piura – 2022. La tabla 04 mostró una relación muy alta (39.3%) entre las HT y la Satisfacción Laboral, tomando en cuenta el nivel descriptivo, se dejó claro que casi el 40% de participantes se encontraba totalmente de acuerdo en los enunciados de las encuestas; adicional en la tabla 10, se encontró que la prueba de Rho de Spearman obtuvo un nivel de correlación bilateral de .834, lo que confirmó la correlación existente entre HT y la SL en docentes, es decir, que las HT influyó directamente en la SL, así mismo se obtuvo un valor P de .00 que era menor a .05, lo que nos permitió aceptar la hipótesis del investigador.

Los hallazgos encontrados con respecto a estas variables se relacionan con lo que indica Saienko et al. (2020), en su investigación, una de sus resultados mostró que el uso de tecnologías educativas tuvo una consecuencia positiva ya que los docentes con más experiencia demostraron mucha confianza en las clases, sin embargo, ante la presencia de herramientas tecnológicas se mostraron más ansiosos; además se encontró que haciendo uso de las HT, los docentes experimentados comprendieron que ellos no tenían el conocimiento absoluto, por el contrario, ellos aprendían de sus estudiantes, realizando un trabajo conjunto al aceptar sus capacidades, es lo que hace el éxito de este aprendizaje; ello directamente mejoró la satisfacción laboral al sentirse en confianza. Por otro lado, Saini & Salim Al-Mamri (2019), utilizó las HT en el sistema educativo de Omán, encontrando que pudo cambiar positivamente la educación si las HT se usaron correctamente, proponiendo en su investigación los 10 mejores sitios web de educación que encontrarán en línea tales como: Udemy; Coursera, Linda, edX, Cultura Abierta, TutsP, Open Learning, Audacia, ALISON y Future Learning. Es así que los resultados obtenidos se relacionaron con lo indicado por Serrano Pastor & Casanova López (2018), al mencionar que las HT facilitaron las funciones de los docentes durante y fuera de las clases, y esto generó que se sintieran bien afectando positivamente la SL. Sin embargo, debemos tener en cuenta que los

tiempos tecnológicos avanzan muy rápido y que debemos adaptarnos y adquirir nuevos conocimientos, es así que Olalla Celma; José Ramón (2016), refiere que actualmente ya se está viendo las TEP (Tecnologías del empoderamiento y la participación) en otros países, pero aún estamos en la transición de las TIC a las TAC (tecnologías del aprendizaje y del conocimiento), lo que indica que nos falta mucho camino por recorrer y que estos cambios rápidos podrían afectar la SL si no los sabemos manejar, dando el apoyo y soporte a nuestros maestros. Además, según Sabater Fernández et al. (2019), la teoría bifactorial de la satisfacción laboral de Herzberg, indica que los profesionales con muchos factores diferentes, se expresan a través de factores Higiénicos /extrínsecos (específicos de la empresa) y Motivacionales/intrínsecos (específicos de los empleados), aspectos que influyen directamente en la satisfacción laboral y que tienen mucha relación con las HT al utilizar muchos sistemas y plataformas que en su mayoría eran conocidos o desconocidos para los docentes y en los que dese deben apoyar para una mejor SL.

Por otro lado, la tabla 5 mostró una relación muy alta (32.1%) entre las HT y el Diseño de trabajo lo que mostró que el 32% de los participantes están totalmente de acuerdo con los items de las encuestas; adicional en la tabla 11, se encontró que en la prueba de Rho de Spearman se obtuvo un nivel de correlación bilateral de .771, lo que significó que confirma la correlación existente entre HT y Diseño de trabajo en docentes, lo que mantuvo una relación directa; es decir, que si a los docentes les afectó y presentaron inconvenientes con los objetivos de su trabajo y las tareas diarias, no tuvieron apoyo con los materiales requeridos para la elaboración de sus clases virtuales, no ejecutaran sus actividades de la mejor forma, esto afectará directamente con su satisfacción laboral. Además, se ha obtenido un valor P de .00 que era menor a .05, por lo que la hipótesis del investigador se aceptó.

Dicho resultado tuvo relación con lo indicado por Paz Saavedra et al. (2022), ya que en su investigación encontró que la prueba Rho de Spearman arrojó una correlación positiva con un nivel del 99% (Sig. Bilateral = $p < 0.01$); es decir que los docentes alcanzaron una buena autovaloración de su Competencia digital

conservando una actitud positiva a las Tecnologías Digitales, realizándolas con más frecuencia y explorando más este tema, hacen que el uso de las HT sean algo cotidiano en su día a día. Por otro lado Tahir & Sajid (2019), encontraron en su investigación que la correlación de Pearson arrojó los valores “r” superiores a .5 para trabajo en sí (0.77), este se relacionó con el diseño de trabajo en nuestra investigación; es así como se observó que, al impactar positivamente en las HT, esto conllevó a que el diseño de trabajo (las tareas laborales, con lo claro y variable que eran el trabajo a realizar, con la formación, los recursos materiales y humanos del que dispuso para ejecutar sus actividades), tuvieron también un impacto positivo. Además para Goldin et al. (2022), refirieron que el fundamento de la Educación 4.0 fue el inicio de nuevos formatos de aprendizaje digital que componen la flexibilidad de aprender a distancia con la dimensión social de la educación presencial, mostraron así que el diseño de trabajo era flexible en lo que aprendizaje se refiere, ya que se requirió de varias HT que se encuentran a disposición de los docentes, las mismas que le permitieron realizar las clases de una forma más amena y entretenida, además tuvieron a sus disposición instrumentos que le facilitaron las labores como docentes y llevar el control desde un ordenador o la nube que le permitió acceder a la información en cualquier momento y lugar.

Por otro lado, tenemos el segundo objetivo específico que buscó determinar la influencia de las HT en las condiciones de vida asociadas al trabajo, donde se halló en la tabla 6 una relación muy alta (25.0%) entre las HT y las condiciones de vida; además se visualizó en la tabla 12, que en la prueba de Rho de Spearman se logró un nivel de correlación bilateral de .605, lo que significó que confirma la correlación existente entre Herramientas tecnológicas y condiciones de vida asociadas al trabajo en docentes, lo que mantuvo una relación directa, lo que significa que si el docente se sintió seguro al usar las HT, que la información que manejó fue reservada y a la que solo él tuvo acceso sin que fuese expuesto o visto por terceros, esto lo mantuvo con una SL alta, además se obtuvo un valor P de .00 que era menor a .05, la hipótesis del investigador se aceptó.

En este resultado, las condiciones de vida, que estuvieron relacionadas a la seguridad y servicios laborales y a las facilidades temporales y espaciales según

Amaya Nieto & Suárez Riveiro (2004 como se citó en Quispe Cristóbal, 2019), tuvieron relación con lo expuesto por Tahir & Sajid (2019), en su artículo, ya que demostró que según la correlación de Pearson, los valores “r” en seguridad (0.58) tuvieron una correlación fuerte y directa, sin embargo en las condiciones de trabajo (0.39), la correlación fue moderada. Por otro, lado para Fořtová et al. (2021), en su artículo recolectó información a través de 120 reflexiones donde encontró que lo que se efectuó presencialmente no pudo hacerse de forma virtual, además que lo real era el aula presencial ya que está no fue problemática como la virtual, sin embargo los resultados de la presente investigación mostró que los docentes tuvieron una alta satisfacción laboral haciendo uso de herramientas tecnológicas sin afectar las condiciones de vida, lo que significó que no le afectó la modalidad en cómo se realizaron las clases, siendo esto una ventaja positiva en el momento en que se utilizaron las HT y por ende se logró así, explotar su uso y generó confianza en los docentes para que este cambio a nivel global fuese un paso para el perfeccionamiento y mejorar en el dictado de clases y las labores que cumplieron los docentes, facilitaron las mismas, esto contrapuso lo indicado por Moorhouse & Kohnke (2021) donde demostró que tuvieron 4 efectos negativos en los que se concluyó que no todos los docentes que fueron excelentes o pésimos brindando una enseñanza presencial mantengan el mismo resultado ante una enseñanza virtual, ya que se sintieron inseguros en el momento que hicieron uso de las HT logrando: motivación baja, falta de comunicación real con el alumno, desgaste físico y emocional por sentir más carga laboral.

El objetivo específico número tres, buscó determinar la influencia de las HT en la realización personal; se encontró en la tabla 7, una relación muy alta (42.9%) entre las HT y la realización personal; adicional en la tabla 13, la prueba de Rho de Spearman logró un nivel de correlación bilateral de .863, lo que significó que confirma la correlación existente entre Herramientas tecnológicas y realización personal en docentes, mantuvo una relación directa, lo que significó que mantuvimos al docente interesado en capacitarse en las HT y que éstas le facilitaron su labor en el día a día a día, lo que generó así aumentar su SL. Se obtuvo además un valor P de .00 que es menor a .05, la hipótesis del investigador se acepta.

Para Ruiz-Aquino et al. (2022), el uso de los entornos virtuales tuvo una relación positiva ($r_s = .53$) y significativamente ($p = .00$) con las actitudes hacia las TIC en los maestros universitarios de la muestra; es decir, que si eran positivos ante las TIC, usarían mucho más los entornos virtuales viéndose esto reflejado en su día a día y los cambios que se han dado en la actualidad con la enseñanza virtual. Sin embargo para Moorhouse & Kohnke (2021), en su estudio sobre las enseñanzas remotas de emergencia (ERT) por COVID-19 y la necesidad de enseñar virtualmente con el software de videoconferencia (VCS), halló que no todos los maestros que son excelentes o pésimos brindando una enseñanza presencial tengan el mismo resultado ante una enseñanza virtual, no obstante, ello no determinó o afectó la realización personal del maestro, ya que de los encuestados más del 50% tuvo un impacto positivo en la motivación, disfrutó el trabajo con las ventajas que trajo las herramientas virtuales, además se encontró que los participantes refirieron que su uso les permitió disfrutar el trabajo por los beneficios de las herramientas virtuales, también adquirieron nuevas habilidades y desarrollaron competencias en los estudiantes. Además para Fořtová et al. (2021), su investigación arrojó que los docentes sintieron la necesidad de adquirir nuevos conocimientos tecnológicos y desarrollar habilidades inherentes a estos para el futuro, lo que muestra que buscaron su realización personal al querer capacitarse y una forma de poder hacerlos es a través de los cursos online que brindan varias plataformas educativas de manera virtual y gratuita. Por otro lado, Ramazanova et al. (2021), encontró que la enseñanza a nuevos docentes no cubrieron capacitaciones dirigidas a impartir los conocimientos y desarrollar habilidades para el manejo de estas herramientas, esta fue una realidad que se vivió en varios los países, sobre todo el nuestro en donde los cambios tecnológicos se incrementan pero los espacios digitales dentro de nuestros ambientes de estudio no lo hacían. Además, Kumar, (2022), mostró que los docentes más satisfechos son más propensos a mostrar mejor rendimiento laboral cuando se someten a niveles bajos y regulares de bienestar, lo que demostró la importancia de mantener a los docentes satisfechos en el trabajo y en el uso de las HT ya que estas tienen una relación directa. Además, para Tahir & Sajid (2019), en su artículo, demostró que según la correlación de Pearson, los valores “r” en avance (0.65) y reconocimiento

(0.71) tuvieron una correlación fuerte y directa entre las HT y la SL, lo que confirmó nuevamente que es prioritario reconocer la labor que hicieron los docentes sobre todo en estos tiempos en que el uso de la HT son diario y que la capacitación constante es necesaria para lograr excelente resultados.

Para el cuarto objetivo específico, que fue determinar la Influencia de las HT en la promoción y superiores; se encontró en la tabla 8, una relación muy alta (35.7%) entre las HT y la dimensión de Promoción y superiores; adicional en la tabla 14, se ha observado que en la prueba de Rho de Spearman se ha obtenido un nivel de correlación bilateral de .726, lo que significó que confirma la correlación existente entre Herramientas tecnológicas y promoción y superiores en docentes, mantuvo una relación directa, haciendo referencia a que la relación con sus jefes eran importantes así como buscar ascender de cargo laboral. Se obtuvo un valor P de .00 que era menor a .05, la hipótesis del investigador se aceptó.

Podemos decir que para Tahir & Sajid (2019), en su artículo se encontró que la correlación de Pearson muestra que los valores “r” en la supervisión (0.79) y reconocimiento (0.71) tuvo una correlación fuerte y directa. Además, con la finalidad de mejorar la educación Saini & Salim Al-Mamri (2019), mostró una data de los top 10 en sitios web, que pudieron generar el aprendizaje y reconocimiento por mejorar sus habilidades, esto ya dependió de la iniciativa de cada maestro, ya que esto le permitió desarrollar competencia que le abrirán todo un abanico de posibilidades para crecer profesionalmente y poder ascender a un mejor puesto de trabajo.

Como se ha venido observando, las HT influyeron directamente en la SL de los docentes, esto fue una realidad que se vivió actualmente y es importante que en la universidad donde se ha realizado la investigación, se haya tenido en cuenta y así pudo agenciarse de la gama de herramientas que se usó y buscó llevar a su plana docente al siguiente nivel y así sacar provecho de las HT que han llegado para quedarse en este mundo globalizado y por ende relacionarse con la satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

1. En conclusión, se encontró que las Variables de investigación HT y SL en docentes de la Facultad de Ingeniería Económica de la Universidad Nacional de Frontera - 2022, tuvieron un nivel muy alto de relación (39.3%), con una correlación fuerte ($Rho = .834$) y un P valor de .00; es decir que las HT influyeron directamente en SL.
2. Se observó que las HT y el diseño de trabajo en docentes mantuvieron un nivel muy alto y alto de relación (32.1%), además presentó una correlación fuerte ($Rho = .771$) y un P valor de .00, es decir; que las HT influyeron directamente en el diseño de objetivos y tareas diarias, además en los recursos materiales y humanos, así como en la capacitación.
3. Se encontró que las HT y las condiciones de vida tuvieron un nivel muy alto de relación (25.0%), además obtuvo una correlación fuerte ($Rho = .605$) y un P valor de .00; es decir que las HT influyeron directamente en las condiciones física y los servicios que ofrece el centro de trabajo, como la seguridad del mismo.
4. Se halló que las HT y la realización personal en docentes lograron un nivel muy alto de relación (42.9%) y que obtuvieron una correlación fuerte ($Rho = .863$) con un P valor de .00; es decir que las HT influyeron directamente en el crecimiento profesional y la satisfacción que se siente en el puesto donde puede mostrar y desarrollar sus cualidades.
5. Se determinó que las HT y la promoción y superiores en docentes, lograron un nivel muy alto y alto de relación (35.7%), además se encontró que su nivel de correlación es fuerte ($Rho = .726$) con un P valor de .00; es decir que las HT influyeron directamente en la promoción y superior al sentir que puede hacer línea de carrera (ascender) en el puesto de trabajo de manera justa y sentir y que hay un ambiente de equidad en los superiores.

VII. RECOMENDACIONES

- Se recomienda a la institución realizar convenios, adquirir suscripciones o brindar una lista de plataformas virtuales, las mismas que brindarán a los docentes para que se puedan capacitarse y lograr desarrollar sus competencias y habilidades para un mejor uso de las HT y mantener alta su satisfacción laboral, plataformas tales como: Udemy; Coursera, entre otras (tener en cuenta que en su mayoría muchas de ellas son gratuitas y lo que se paga es el certificado, los convenios pueden ayudar con este último)
- También se recomienda a la institución incluir en las evaluaciones anuales de SL a las HT, ya que estas últimas afectan directamente la SL en los docentes.
- Se recomienda al director de escuela brindar capacitaciones constantemente a los docentes en temas relacionados al uso a las HT y mantenerlos actualizados con los cambios de las mismas, ya que estas pueden facilitar su trabajo diario, haciendo más eficientes y eficaz sus labores al utilizar las mismas tales como: cuadernos digitales, las pizarras interactivas, las bibliotecas digitales, la nube, así como la plataforma misma de la institución, llevándolos a sacar un mejor provecho de la misma.
- Se recomienda también, al director de escuela elaborar un plan de capacitación que tenga como finalidad desarrollar las habilidades y capacidades necesarias para futuros puestos laborales y así incentivar a los docentes a participar de convocatorias internas, cuando estas se presenten.
- Se recomienda a los docentes hacer uso de herramientas tecnológicas de forma lúdica en donde la participación del alumno sea más significativa y así el docente mantenga su interés y se sienta seguro en su trabajo al usar las herramientas tecnológicas y mostrar así transparencia y objetividad en su trabajo.
- Se recomienda, a las personas interesadas en realizar futuros estudios relacionados con este tema; considerar una población-muestra más grande, para que los resultados sean más veraces e incluir al personal administrativo, ya que estos también son parte de la institución y desconocemos el impacto que tienen las HT en su SL y realizar artículos de investigación.

REFERENCIAS

- Amaya Nieto, D., & Suárez Riveiro, J. M. (2004). La escala de satisfacción laboral- versión para orientadores (ESL-VO) como recurso para la evaluación de la satisfacción laboral. *Revista de Investigación Educativa*, 22(2), 519–534. <https://revistas.um.es/rie/article/view/98701>
- Anaya Nieto, D., & Suárez Riveiro, J. M. (2010). Evaluación de la satisfacción laboral del profesorado y aportaciones a su mejora en orden a la calidad de la educación. *E-Spacio.Uned.Es*, 21(2), 294. <http://e-spacio.uned.es/revistasuned/index.php/reop/article/view/11532>
- Bashir, B., & Gani, A. (2020). Testing the effects of job satisfaction on organizational commitment. *Journal of Management Development*, 39(4), 525–542. <https://doi.org/10.1108/JMD-07-2018-0210>
- Bernard, N. (2021). The Relationships Between Resilience, Job Satisfaction, and Anticipated Turnover in CNOs. *Nurse Leader*, 19(1), 101–107. <https://doi.org/10.1016/J.MNL.2020.10.006>
- Chand, P. K., Dhiman, R., Mittal, A., & Jhamb, D. (2020). Narcissism as a determinant of job satisfaction among university teaching staff in India. *International Journal of Sociotechnology and Knowledge Development*, 12(3), 60–78. <https://doi.org/10.4018/IJSKD.2020070104>
- Chen, H., Liu, F., Pang, L., Liu, F., Fang, T., Wen, Y., Chen, S., Xie, Z., Zhang, X., Zhao, Y., & Gu, X. (2020). Are you tired of working amid the pandemic? The role of professional identity and job satisfaction against job burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(24), 1–14. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249188>
- Crawford, J., Butler-Henderson, K., Rudolph, J., Malkawi, B., Glowatz, M., Burton, R., Magni, P. A., & Lam, S. (2020). COVID-19: 20 countries' higher education intra-period digital pedagogy responses. *Journal of Applied Learning and Teaching*, 3(1), 09–28. <https://doi.org/10.37074/JALT.2020.3.1.7>
- Deroncele-Acosta, Á., Medina-Zuta, P., Goñi-Cruz, F. F., Román-Cao, E., Montes-Castillo, M. M., & Gallegos-Santiago, E. (2021). Educational innovation with ict in latin american universities: Multi-country study. *REICE. Revista Iberoamericana Sobre Calidad, Eficacia y Cambio En Educacion*, 19(4), 145–161.

https://revistas.uam.es/reice/article/download/reice2021_19_4_009/13915/42369

- Emory, J., Lee, P. B., Kippenbrock, T., Boyd, T., Chen, L., & Harless, L. (2022). Commitment, job satisfaction and personality: A cross sectional study of generational cohorts in nursing students. *Journal of Professional Nursing, 40*, 42–47. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2022.02.010>
- Fořtová, N., Sedláčková, J., & Tůma, F. (2021). “And My Screen Wouldn’t Share...”: efl Student-Teachers’ Perceptions of ict in Online Teaching Practice and Online Teaching. *Ikala, 26*(3), 513–529. <https://doi.org/10.17533/udea.ikala/v26n3a03>
- Goetz, N., & Wald, A. (2022). Similar but different? The influence of job satisfaction, organizational commitment and person-job fit on individual performance in the continuum between permanent and temporary organizations. *International Journal of Project Management, 1*–11. <https://doi.org/10.1016/J.IJPROMAN.2022.03.001>
- Goldin, T., Rauch, E., Pacher, C., & Woschank, M. (2022). Reference Architecture for an Integrated and Synergetic Use of Digital Tools in Education 4.0. *Procedia Computer Science, 200*, 407–417. <https://doi.org/10.1016/J.PROCS.2022.01.239>
- Grolleau, G., Mzoughi, N., & Pekovic, S. (2022). An empirical analysis of the relationship between innovation activities and job satisfaction among French firms. *Journal of Vocational Behavior, 133*, 1–10. <https://doi.org/10.1016/J.JVB.2021.103689>
- Håkansson Lindqvist, M. (2019). Talking about digital textbooks. The teacher perspective. *International Journal of Information and Learning Technology, 36*(3), 254–265. <https://doi.org/10.1108/IJILT-11-2018-0132/FULL/XML>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza-Torres, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas de la investigación. In *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/SampieriLasRutas.pdf
- Hilliker, S. M., & Loranc, B. (2022). Development of 21st century skills through virtual exchange. *Teaching and Teacher Education, 112*, 1–8.

- <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2022.103646>
- Hoareau, L., Thomas, A., Tazouti, Y., Dinet, J., Luxembourger, C., & Jarlégan, A. (2021). Beliefs about digital technologies and teachers' acceptance of an educational app for preschoolers. *Computers and Education*, 172, 1–9. <https://doi.org/10.1016/J.COMPEDU.2021.104264>
- Jabbar, M. N., & Hussin, F. (2018). Effect of organizational leadership behavior and empowerment on job satisfaction. *Opcion*, 34(Special Issue 16), 262–275. https://www.researchgate.net/profile/Muhammad-Jabbar-9/publication/330214794_Effect_of_organizational_leadership_behavior_and_empowerment_on_job_satisfaction/links/5d0bc54aa6fdcc246297b128/Effect-of-organizational-leadership-behavior-and-empowerment-on-jo
- Kelly, C., Barattucci, M., & Shakil Ahmad, M. (2022). Job satisfaction as a mediator between structural empowerment and intent-to-leave: A study of critical care nurses. *Intensive and Critical Care Nursing*, 1–5. <https://doi.org/10.1016/J.ICCN.2021.103194>
- Kotowski, S. E., Davis, K. G., & Barratt, C. L. (2022). Teachers feeling the burden of COVID-19: Impact on well-being, stress, and burnout. *Work*, 71(2), 407–415. <https://doi.org/10.3233/WOR-210994>
- Kulikowski, K., Przytuła, S., & Sułkowski, Ł. (2021). The motivation of academics in remote teaching during the covid-19 pandemic in polish universities—opening the debate on a new equilibrium in e-learning. *Sustainability (Switzerland)*, 13(5), 1–16. <https://doi.org/10.3390/SU13052752>
- Kumar, S. P. (2022). Influence of University teachers' job satisfaction on subjective well-being and job performance. *Journal of Engineering Education Transformations*, 35(Special Issue 1), 160–167.
- Le, V. T., Nguyen, N. H., Tran, T. L. N., Nguyen, L. T., Nguyen, T. A., & Nguyen, M. T. (2022). The interaction patterns of pandemic-initiated online teaching: How teachers adapted. *System*, 105, 1–12. <https://doi.org/10.1016/J.SYSTEM.2022.102755>
- Lee, C. K., Jung, E. K., Kang, S. E., Petrick, J. F., & Park, Y. N. (2022). Impact of perception of COVID-19 on NPI, job satisfaction, and customer orientation: Highlighting three types of NPIs for the airline industry. *Journal of Air Transport Management*, 100, 1–10.

- <https://doi.org/10.1016/J.JAIRTRAMAN.2022.102191>
- Li, X., & Tian, Z. (2021). A Study on the Strategies of College English Teachers' Job Burnout Under the Information Teaching. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1343, 603–611. https://doi.org/10.1007/978-3-030-69999-4_83
- Liu, S., Keeley, J. W., Sui, Y., & Sang, L. (2021). Impact of distributed leadership on teacher job satisfaction in China: The mediating roles of teacher autonomy and teacher collaboration. *Studies in Educational Evaluation*, 71, 1–9. <https://doi.org/10.1016/J.STUEDUC.2021.101099>
- Madigan, D. J., & Kim, L. E. (2021). Towards an understanding of teacher attrition: A meta-analysis of burnout, job satisfaction, and teachers' intentions to quit. *Teaching and Teacher Education*, 105, 1–14. <https://doi.org/10.1016/J.TATE.2021.103425>
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). ARTÍCULO ORIGINAL Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado Work motivation and job satisfaction of a private health care organization staff. *Horiz Med*, 17(4), 42–52. <https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>
- Martin, F., Sun, T., & Westine, C. D. (2020). A systematic review of research on online teaching and learning from 2009 to 2018. *Computers & Education*, 159, 104009. <https://doi.org/10.1016/J.COMPEDU.2020.104009>
- McAllister, C. P., Harris, J. N., Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., & Ferris, G. R. (2017). Got Resources? A Multi-Sample Constructive Replication of Perceived Resource Availability's Role in Work Passion–Job Outcomes Relationships. *Journal of Business and Psychology* 2016 32:2, 32(2), 147–164. <https://doi.org/10.1007/S10869-016-9441-1>
- Mercader Juan, C. (2019). Las resistencias del profesorado universitario a la utilización de las tecnologías digitales. *Aula Abierta*, 48(2), 167–174. <https://doi.org/10.17811/RIFIE.48.2.2019.167-174>
- Mérida-López, S., Quintana-Orts, C., Hints, T., & Extremera, N. (2022). Emotional intelligence and social support of teachers: Exploring how personal and social resources are associated with job satisfaction and intentions to quit job. *Revista de Psicodidáctica (English Ed.)*, 102, 1–8.

- <https://doi.org/10.1016/J.PSICOE.2022.02.001>
- Moorhouse, B. L., & Kohnke, L. (2021). Thriving or Surviving Emergency Remote Teaching Necessitated by COVID-19: University Teachers' Perspectives. *Asia-Pacific Education Researcher*, 30(3), 279–287.
<https://doi.org/10.1007/S40299-021-00567-9>
- Olalla Celma; José Ramón. (2016). *Tic, tac, tep - Dialnet*. Forum Aragón.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8014671>
- Olvera González, M., & Fernández Morales, K. (2021). *Innovación educativa en la práctica docente en educación superior: revisión...: Discovery Service para Universidad Cesar Vallejo*. Innovación Educativa.
<https://www.ipn.mx/assets/files/innovacion/docs/Innovacion-Educativa-85/Innovacion-Educativa-85.pdf#page=32>
- Ortan, F., Simut, C., & Simut, R. (2021). Self-efficacy, job satisfaction and teacher well-being in the K-12 educational system. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(23).
<https://doi.org/10.3390/IJERPH182312763>
- Ozamiz-Etxebarria, N., Berasategi Santxo, N., Idoiaga Mondragon, N., & Dosil Santamaría, M. (2021). The Psychological State of Teachers During the COVID-19 Crisis: The Challenge of Returning to Face-to-Face Teaching. *Frontiers in Psychology*, 11, 3861.
<https://doi.org/10.3389/FPSYG.2020.620718/BIBTEX>
- Pacheco Montoya, D. A., & Esther Martínez-Figueira, M. (2021). The Perception of the Incursion of the TIC in Higher Education in Ecuador. *Estudios Pedagógicos*, 47(2), 99–116. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052021000200099>
- Pavan Kumar, S. (2020). Workplace spirituality as an antecedent of university teachers' subjective well-being: Mediating role of job satisfaction and job performance. *Journal of Engineering Education Transformations*, 33(Special Issue), 137–146. <https://doi.org/10.16920/jeet/2020/v33i0/150082>
- Paz Saavedra, L. E., Cervera, M. G., & Rodríguez, M. U. (2022). Teacher digital competence, attitude and use of digital technologies by university professors | Competencia digital docente, actitud y uso de tecnologías digitales por parte de profesores universitarios. *Pixel-Bit, Revista de Medios y Educacion*, 63,

- 93–130. <https://doi.org/10.12795/PIXELBIT.91652>
- Quispe Cristóbal, M. S. (2019). Adaptación de la escala de satisfacción laboral versión para docentes (ESL-VD) en la universidad Nacional del Centro del Perú. *Ubiversidad Continental*, 1, 1–164.
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/5476/1/IV_FHU_501_TE_Quispe_Cristobal_2019.pdf
- Ramazanova, D., Togaibayeva, A., Suguraliyeva, A., Zhubatyrova, B., Biissova, G., & Anar, B. (2021). Evaluation of pre-service teachers' views on their ability to use instructional technologies. *World Journal on Educational Technology: Current Issues*, 13(3), 428–436. <https://doi.org/10.18844/wjet.v13i3.5951>
- Ruiz-Aquino, M., Cantalicio, E. B., Alania-Contreras, R. D., Ponce, E. S. G., & Acosta, U. Z. (2022). University teachers' attitudes towards ICTs and the use of virtual environments during the COVID-19 pandemic. *Publicaciones de La Facultad de Educacion y Humanidades Del Campus de Melilla*, 52(3), 107–120. <https://doi.org/10.30827/PUBLICACIONES.V52I3.22270>
- Sabater Fernández, C., De Armas Bravo, D., & Cabezas Medina, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de Trabajo Social*, 32(2), 405. <https://doi.org/10.5209/CUTS.58635>
- Sadeghi, K., Ghaderi, F., & Abdollahpour, Z. (2021). Self-reported teaching effectiveness and job satisfaction among teachers: the role of subject matter and other demographic variables. *Heliyon*, 7(6), 1–8. <https://doi.org/10.1016/J.HELIYON.2021.E07193>
- Saienko, N., Lavrysh, Y., & Lukianenko, V. (2020). The impact of educational technologies on university teachers' self-efficacy. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 19(6), 323–336. <https://doi.org/10.26803/IJLTER.19.6.19>
- Saini, D. K., & Salim Al-Mamri, M. R. (2019). Investigation of Technological Tools used in Education System in Oman. *Social Sciences & Humanities Open*, 1(1), 100003. <https://doi.org/10.1016/J.SSAHO.2019.100003>
- Serrano Pastor, R. M., & Casanova López, O. (2018). Recursos tecnológicos y educativos destinados al enfoque pedagógico Flipped Learning. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 16(1), 155–173.

- <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/8921/10305>
- Simonson Miguel. (2007). Course management systems. *Citeseer*, 8(1), vii–ix.
<http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.991.6069&rep=rep1&type=pdf>
- Solanki, S., & Mandaviya, M. (2021). Does Gender Matter? Job Stress, Work-Life Balance, Health and Job Satisfaction among University Teachers in India. *Journal of International Women's Studies*, 22(7), 121–134.
<https://vc.bridgew.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2500&context=jiws>
- Sunardi Sembiring, B., & Veronica, C. (2021). University Teacher's Perceptions on The Influence of Job Characteristics on Job Satisfaction: A Study on Geography and History Department. *Review of International Geographical Education Online*, 11(1), 315–321. <https://doi.org/10.33403/RIGEO.800571>
- Tahir, S., & Sajid, S. M. (2019). Understanding the Job Satisfaction of Indian Academicians. *Management and Labour Studies*, 44(4), 369–393.
<https://doi.org/10.1177/0258042X19870324>
- Toktamysov, S., Berestova, A., Israfilov, N., Truntsevsky, Y., & Korzhuev, A. (2021). Empowerment Or Limitation Of The Teachers' Rights And Abilities In The Prevailing Digital Environment. *International Journal of Emerging Technologies in Learning*, 16(2), 205–219.
<https://doi.org/10.3991/ijet.v16i02.17015>
- Wang, Y. (2021). In-service teachers' perceptions of technology integration and practices in a Japanese university context. *JALT CALL Journal*, 17(1), 45–71.
<https://doi.org/10.29140/JALTCALL.V17N1.377>
- Weisberger, M., Grinshtain, Y., & Blau, I. (2021). How do technological changes in formal education shape the social roles of teachers who are mothers? *Teaching and Teacher Education*, 103, 1–10.
<https://doi.org/10.1016/J.TATE.2021.103344>
- Zahoor, N., Donbesuur, F., Christofi, M., & Miri, D. (2022). Technological innovation and employee psychological well-being: The moderating role of employee learning orientation and perceived organizational support. *Technological Forecasting and Social Change*, 179, 1–12.
<https://doi.org/10.1016/J.TECHFORE.2022.121610>
- Zhao, J., Zheng, H., Qin, C., Wang, Z., Vijayashree, J., & Jayashree, J. (2021).

Moderating role in the relationship between job stress and deviant emotional intelligence in education. *Aggression and Violent Behavior*, 1–10.
<https://doi.org/10.1016/J.AVB.2021.101626>

ANEXOS

ANEXO 1: MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

| Variables de estudio | Definición conceptual | Definición operacional | Dimensión | Indicadores | Escala de medición |
|--|--|---|--|--|--------------------|
| Herramientas tecnológicas | Estas fueron consideradas tecnologías de la educación ya que facilitaron las funciones en el trabajo del maestro durante las clases en el aula, además optimizaron algunas tareas tales como las evaluaciones. (Serrano Pastor & Casanova López, 2018) | La evaluación se realizará aplicando una encuesta que mide el uso de las herramientas tecnológicas. | Herramientas para la gestión de las actividades docentes | Un Sistema de Gestión del Aprendizaje | Ordinal |
| | | | | Las herramientas para prueba digitales | |
| | | | | Herramientas de bases de datos y bibliotecas digitales | |
| | | | | Cuadernos digitales | |
| | | | Herramientas de interacción con estudiantes | Capacitación | |
| | | | | Herramientas de videoconferencia | |
| | | | | El intercambio de datos y el sistema en la nube | |
| Las herramientas de pizarras digitales | | | | | |
| Satisfacción laboral | Es el estado emocional de un individuo debido a la experiencia laboral, es un estado emocional feliz o positivo que se produce al evaluar el trabajo o la experiencia laboral (McAllister et al., 2017) | La evaluación se realizará aplicando una encuesta que mide la satisfacción laboral | Implicaciones del docente | Diseño del trabajo | Ordinal |
| | | | Implicaciones del trabajo (condiciones del trabajo; adecuación entre las personas y el puesto; ascensos y equidad de los superiores) | Condiciones de vida asociadas al trabajo | |
| | | | | Realización personal | |
| | | | | Promoción y superiores | |

ANEXO 2: PRIMERA VERSIÓN DE ENCUESTA ANTES DE PASAR POR LA EVALUACIÓN DE EXPERTOS

Primera encuesta

Tesis: Influencia de las herramientas tecnológicas en la satisfacción laboral en docentes de Ingeniería Económica - Universidad Nacional de Frontera 2022

Instrucciones: En el presente cuestionario contiene preguntas que, sobre el uso de las herramientas tecnológicas, a las cuales agradecerá que nos responda con total sinceridad, marcando con una "X" el casillo que mejor exprese su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima y no hay respuestas buenas y malas, ya que solo reflejan sus opiniones.

- Totalmente de acuerdo (TA)
- De acuerdo (A)
- Indeciso (I)
- Desacuerdo (D)
- Totalmente en desacuerdo (TD)

| Item | TD | D | I | A | TA |
|---|----|---|---|---|----|
| 1. Considera que las herramientas tecnológicas son importantes para su profesión docente | | | | | |
| 2. Crea documentos haciendo uso de la plataforma de la Universidad (cuadernos digitales) | | | | | |
| 3. Crea contenido de aprendizaje en la plataforma de la Universidad al que puedan acceder los alumnos | | | | | |
| 4. Los cursos que se dictan en línea, son accesibles para ser visualizados por los alumnos en cualquier momento. | | | | | |
| 5. Considera que las videoconferencias pueden permitir el contacto entre el docente y el alumno a través de mensajes de texto o llamadas de voz tradicionales | | | | | |
| 6. Hace uso de herramientas digitales para crear y evaluar exámenes virtuales | | | | | |
| 7. Lleva un control de los exámenes en alguna plataforma digital de la Universidad | | | | | |
| 8. Hace uso de la nube o plataforma virtual de almacenamiento para compartir información con los estudiantes | | | | | |
| 9. Considera importante hacer uso de las herramientas de base de datos y bibliotecas virtuales | | | | | |
| 10. La biblioteca virtual es de fácil acceso para los docentes y lo ayudan en la elaboración de sus clases | | | | | |
| 11. Considera importante hacer uso de una plataforma para llevar el control de las asistencias y tardanza de los alumnos | | | | | |
| 12. Las herramientas de calificaciones virtuales le ayudan a llevar un mejor control | | | | | |
| 13. El uso de las pizarras digitales es de fácil acceso durante las clases | | | | | |
| 14. Siente que ha sido capacitado en el uso de herramientas digitales | | | | | |
| 15. Siente que ha presentado o presenta problemas en el uso de las herramientas digitales brindadas por la institución | | | | | |

Tesis: Influencia de las herramientas tecnológicas en la satisfacción laboral en docentes de Ingeniería Económica - Universidad Nacional de Frontera 2022

Instrucciones: En el presente cuestionario contiene preguntas que, sobre el uso de las Satisfacción Laboral, a las cuales agradecerá que nos responda con total sinceridad, marcando con una "X" el casillo que mejor exprese su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima y no hay respuestas buenas y malas, ya que solo reflejan sus opiniones.

- Totalmente de acuerdo (TA)
- De acuerdo (A)
- Indeciso (I)
- Desacuerdo (D)
- Totalmente en desacuerdo (TD)

| Item | TD | D | I | A | TA |
|--|----|---|---|---|----|
| 1. Usted encuentra motivador el trabajo que realiza haciendo uso de las nuevas herramientas tecnológicas. | | | | | |
| 2. Participa en la organización de su trabajo como docente. | | | | | |
| 3. Tiene posibilidad de desarrollar nuevas habilidades poniéndolas en práctica con las nuevas herramientas tecnológicas. | | | | | |
| 4. Siente que está realizando algo valioso mientras trabaja y hace uso de las herramientas tecnológicas. | | | | | |
| 5. Tiene reconocimiento de su desempeño profesional por parte de los alumnos y/o sus pares, sobre todo por su habilidad con las herramientas tecnológicas. | | | | | |
| 6. Tiene la posibilidad de actualizarse permanente en el uso de herramientas tecnológicas. | | | | | |
| 7. Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, sintiendo que el uso de las herramientas tecnológicas lo ayudan en ello. | | | | | |
| 8. Siente que su trabajo ayuda a lograr sus necesidades y metas, en estos tiempos de virtualidad | | | | | |
| 9. Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente, que le apoya con los cambios tecnológicos. | | | | | |
| 10. Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades en esta época de cambios tecnológicos. | | | | | |
| 11. Usted dispone de una buena infraestructura en su lugar de trabajo, que le permite hacer uso de los cambios tecnológicos. | | | | | |
| 12. Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades con el uso de las herramientas tecnológicas. | | | | | |
| 13. Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo en estos tiempos de virtualidad. | | | | | |
| 14. Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos en estos tiempos tecnológicos. | | | | | |
| 15. Participa activamente en el establecimiento de objetivos en su escuela. | | | | | |
| 16. Usted cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo en esta era digital. | | | | | |
| 17. Cuenta con variedad en las actividades del trabajo, ahora que se usa mucho las herramientas tecnológicas. | | | | | |
| 18. Cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos en esta era digital. | | | | | |
| 19. Tiene un plan de trabajo claro, que le permita usar las herramientas tecnológicas al máximo. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 20. Participa en programas de perfeccionamiento en el uso de las herramientas tecnológicas. | | | | | |
| 21. Tiene superiores competentes y justos que le apoyen en esta era digital. | | | | | |
| 22. Tiene buenas relaciones con los superiores. | | | | | |
| 23. Siente que su trabajo es el adecuado en estos tiempos digitales. | | | | | |
| 24. Tiene superiores competentes y justos que le apoyen en esta era digital. | | | | | |
| 25. Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades relacionadas con las herramientas tecnológicas. | | | | | |

ANEXO 3: VERSIÓN FINAL DE ENCUESTA DESPUÉS DE VALIDACIÓN DE JURADOS



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario
Universidad Cesar Vallejo
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES – MBA

Tesis: Influencia de las herramientas tecnológicas en la satisfacción laboral en docentes de Ingeniería Económica - Universidad Nacional de Frontera 2022

Instrucciones: En el presente cuestionario contiene preguntas que, sobre el uso de las herramientas tecnológicas, a las cuales agradecerá que nos responda con total sinceridad, marcando con una "X" el casillo que mejor exprese su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima y no hay respuestas buenas y malas, ya que solo reflejan sus opiniones.

- Totalmente de acuerdo (TA)
- De acuerdo (A)
- Indeciso (I)
- Desacuerdo (D)
- Totalmente en desacuerdo (TD)

| Item | TD | D | I | A | TA |
|---|----|---|---|---|----|
| 1. Considera que las herramientas tecnológicas son importantes para su profesión docente | | | | | |
| 2. Crea documentos haciendo uso de la plataforma de la Universidad (cuadernos digitales) | | | | | |
| 3. Crea contenido de aprendizaje en la plataforma de la Universidad al que puedan acceder los alumnos | | | | | |
| 4. Los cursos que se dictan en línea, son accesibles para ser visualizados por los alumnos en cualquier momento | | | | | |
| 5. Considera que las videoconferencias pueden permitir el contacto entre el docente y el alumno a través de mensajes de texto o llamadas de voz tradicionales | | | | | |
| 6. Hace uso de herramientas digitales para crear y evaluar exámenes virtuales | | | | | |
| 7. Lleva un control de los exámenes en alguna plataforma digital de la Universidad | | | | | |
| 8. Hace uso de la nube o plataforma virtual de almacenamiento para compartir información con los estudiantes | | | | | |
| 9. Considera importante hacer uso de las herramientas de base de datos y bibliotecas virtuales | | | | | |
| 10. La biblioteca virtual es de fácil acceso para los docentes y lo ayudan en la elaboración de sus clases | | | | | |
| 11. Considera importante hacer uso de una plataforma para llevar el control de las asistencia y tardanza de los alumnos | | | | | |
| 12. Las herramientas de calificaciones virtuales le ayudan a llevar un mejor control | | | | | |
| 13. El uso de las pizarras digitales es de fácil acceso durante las clases | | | | | |
| 14. Siente que ha sido capacitado en el uso de herramientas digitales | | | | | |
| 15. Siente que ha presentado o presenta problemas en el uso de las herramientas digitales brindadas por la institución | | | | | |



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Cuestionario
Universidad Cesar Vallejo
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS Y RELACIONES INTERNACIONALES – MBA

Tesis: Influencia de las herramientas tecnológicas en la satisfacción laboral en docentes de Ingeniería Económica - Universidad Nacional de Frontera 2022

Instrucciones: En el presente cuestionario contiene preguntas que, sobre el uso de las Satisfacción Laboral, a las cuales agradecerá que nos responda con total sinceridad, marcando con una "X" el casillo que mejor exprese su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima y no hay respuestas buenas y malas, ya que solo reflejan sus opiniones.

- Totalmente de acuerdo (TA)
- De acuerdo (A)
- Indeciso (I)
- Desacuerdo (D)
- Totalmente en desacuerdo (TD)

| Item | TD | D | I | A | TA |
|--|----|---|---|---|----|
| 1. Usted encuentra motivador el trabajo que realiza haciendo uso de las nuevas herramientas tecnológicas. | | | | | |
| 2. Participa en la organización de su trabajo como docente. | | | | | |
| 3. Tiene posibilidad de desarrollar nuevas habilidades poniéndolas en práctica con las nuevas herramientas tecnológicas. | | | | | |
| 4. Siente que está realizando algo valioso mientras trabaja y hace uso de las herramientas tecnológicas. | | | | | |
| 5. Tiene reconocimiento de su desempeño profesional por parte de los alumnos y/o sus pares, sobre todo por su habilidad con las herramientas tecnológicas. | | | | | |
| 6. Tiene la posibilidad de actualizarse permanente en el uso de herramientas tecnológicas. | | | | | |
| 7. Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, sintiendo que el uso de las herramientas tecnológicas lo ayudan en ello. | | | | | |
| 8. Siente que su trabajo ayuda a lograr sus necesidades y metas, en estos tiempos de virtualidad | | | | | |
| 9. Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente, que le apoya con los cambios tecnológicos. | | | | | |
| 10. Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades en esta época de cambios tecnológicos. | | | | | |
| 11. Usted dispone de una buena infraestructura en su lugar de trabajo, que le permite hacer uso de los cambios tecnológicos. | | | | | |
| 12. Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades con el uso de las herramientas tecnológicas. | | | | | |
| 13. Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo en estos tiempos de virtualidad. | | | | | |
| 14. Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos en estos tiempos tecnológicos. | | | | | |
| 15. Participa activamente en el establecimiento de objetivos en su escuela. | | | | | |
| 16. Usted cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo en esta era digital. | | | | | |
| 17. Cuenta con variedad en las actividades del trabajo, ahora que se usa mucho las herramientas tecnológicas. | | | | | |
| 18. Cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos en esta era digital. | | | | | |
| 19. Tiene un plan de trabajo claro, que le permita usar las herramientas tecnológicas al máximo. | | | | | |

| | | | | | |
|---|--|--|--|--|--|
| 20. Participa en programas de perfeccionamiento en el uso de las herramientas tecnológicas | | | | | |
| 21. Tiene superiores competentes y justos que le apoyen en esta era digital. | | | | | |
| 22. Tiene buenas relaciones con los superiores. | | | | | |
| 23. Siente que su trabajo es el adecuado en estos tiempos digitales. | | | | | |
| 24. Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades relacionadas con las herramientas tecnológicas. | | | | | |

ANEXO 4: VALIDACIÓN DE ENCUESTAS POR JURADOS EXPERTOS

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de las herramientas tecnológicas en la satisfacción laboral en docentes de Ingeniería Económica - Universidad Nacional de Frontera 2022

| Variable | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|--|--|--|--|-----------|------|---------|------|----------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | | Muy Bajo | Bajo | Regular | Alto | Muy Alto | RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACION ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM | | RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Herramientas tecnológicas permiten el cambio de hábitos, hábitos e estilos dentro de las organizaciones y sus miembros, además de permitir definir que una herramienta tecnológica sea un "software" o "hardware" que tiene como fin cooperar en realizar bien una tarea, obteniendo lo que se espera en ahorro de tiempo, recursos y dinero (Herramientas tecnológicas, 2017) | Herramientas para la gestión de las actividades docentes | Un Sistema de Gestión del Aprendizaje | Crea contenido de aprendizaje en la plataforma de la Universidad al que puedan acceder los alumnos | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | | Los cursos que se dictan en línea, son accesibles para ser visualizados por los alumnos en cualquier momento | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | | Considera que las herramientas tecnológicas son importantes para su profesión docente | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | Las herramientas para prueba digitales | Hace uso de herramientas digitales para crear y evaluar exámenes virtuales | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | | Lleva un control de los exámenes en alguna plataforma digital de la Universidad | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | | Las herramientas de calificaciones virtuales le ayudan a llevar un mejor control | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | Herramientas de bases de datos y bibliotecas digitales | Considera importante hacer uso de las herramientas de base de datos y bibliotecas virtuales | | | | X | X | | | X | | X | | | | | |
| | | La Biblioteca virtual es de fácil acceso para los docentes y lo ayudan en la elaboración de sus clases | | | | X | X | | | X | | X | | | | | |
| | | Crea documentos haciendo uso de la plataforma de la Universidad (cuadernos digitales) | | | | X | X | | | X | | X | | | | | |
| | Cuadernos digitales | Importante hacer uso de una plataforma para llevar el control de la asistencia y tardanza de los alumnos | | | | X | X | | | X | | X | | | | | |
| | | Capacitación | Siente que ha sido capacitado en el uso de herramientas digitales | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | | Siente que ha presentado o presenta problemas en el uso de las herramientas digitales brindadas por la institución | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| Herramientas de interacción con estudiantes | Herramientas de videoconferencia | Considera que las videoconferencias pueden permitir el contacto entre el docente y el alumno a través de mensajes de texto o llamadas de voz tradicionales | | | | X | X | | | X | | X | | | | | |
| | | El intercambio de datos y el sistema en la nube | | | | X | X | | | X | | X | | | | | |
| | Las herramientas de pizarras digitales | El uso de las pizarras digitales es de fácil acceso durante las clases | | | | X | X | | | X | | X | | | | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN

| Variable | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|---|---|---------------------------|---|-----------|------|---------|------|----------|----------------------------------|----|-----------------------------------|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | | Muy Bajo | Bajo | Regular | Alto | Muy Alto | ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM | | RELACION ENTRE EL ITEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| El estado emocional feliz o positivo que se produce al evaluar el trabajo o la experiencia laboral. | Implicaciones del docente | Diseño del trabajo | Participa en la organización de su trabajo como docente. | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | | Tiene posibilidad de desarrollar nuevas habilidades poniéndolas en práctica con las nuevas herramientas tecnológicas. | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | | Tiene la posibilidad de actualizarse permanente en el uso de herramientas tecnológicas. | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | | Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades con el uso de las herramientas tecnológicas. | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | | Participa activamente en el establecimiento de objetivos en su escuela. | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | | Cuenta con variedad en las actividades del trabajo, ahora que se usa mucho las herramientas tecnológicas. | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | | Cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos en esta era digital. | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | | Tiene un plan de trabajo claro, que le permita usar las herramientas tecnológicas al máximo. | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | | Participa en programas de perfeccionamiento en el uso de las herramientas tecnológicas. | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | Implicaciones del trabajo (condiciones) | Condiciones de al trabajo | Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo en estos tiempos de virtualidad. | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | | Usted dispone de una buena infraestructura en su lugar de trabajo, que le permite hacer uso de los cambios tecnológicos. | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | | Usted cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo en esta era digital. | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | Realización personal | Usted encuentra motivador el trabajo que realiza haciendo uso de las nuevas herramientas tecnológicas. | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | | Siente que está realizando algo valioso mientras trabaja y hace uso de las herramientas tecnológicas. | | | | X | X | | | X | | X | | | | |
| | | | Tiene reconocimiento de su desempeño profesional por parte de los alumnos y/o sus pares, sobre todo por su habilidad con las herramientas tecnológicas. | | | | X | X | | | X | | X | | | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|--|---|--|--|--|---|---|--|--|---|--|---|--|---|--|--|--|--|--|--|
| Satisfacción Laboral: Es el estado emocional de un individuo deb (McAllister et al., 2017) | del trabajo, como servicios y seguridad; adecuación entre las personas y el puesto; ascensos y equidad de los superiores) | Siente que su trabajo ayuda a lograr sus necesidades y metas, en estos tiempos de virtualidad | | | | x | x | | | x | | x | | | | | | | | |
| | | Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades en esta época de cambios tecnológicos. | | | | x | x | | | x | | x | | x | | | | | | |
| | | Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos en estos tiempos tecnológicos. | | | | x | x | | | x | | x | | x | | | | | | |
| | | Siente que su trabajo es el adecuado en estos tiempos digitales | | | | x | x | | | x | | x | | x | | | | | | |
| | Promoción y superiores | Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente, que le apoya con los cambios tecnológicos. | | | | x | x | | | x | | x | | x | | | | | | |
| | | Tiene superiores competentes y justos que le apoyen en esta era digital. | | | | x | x | | | x | | x | | x | | | | | | |
| | | Tiene buenas relaciones con los superiores. | | | | x | x | | | x | | x | | x | | | | | | |
| | | Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades relacionadas con las herramientas tecnológicas. | | | | x | x | | | x | | x | | x | | | | | | |



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "VALIDES Y CONFIABILIDAD A JUICIO DE EXPERTOS DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y SATISFACCIÓN LABORAL".

OBJETIVO: EVALUAR LA INFLUENCIA DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL

DIRIGIDO A: DOCENTES UNIVERSITARIOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: JARAMILLO ARICA Pedro Segundo

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTORADO EN ADMINISTRACION

VALORACIÓN:

| | | |
|--------------|---------|------------|
| ADECUADO (x) | REGULAR | INADECUADO |
|--------------|---------|------------|



FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

JLO DE LA TESIS: Influencia de las herramientas tecnológicas en la satisfacción laboral en docentes de Ingeniería Económica - Universidad Nacional de Frontera 2022

| Variable | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|--|--|--|--|-----------|------|---------|------|----------|---|----|--|----|--|----|--|----|---------------------------------|
| | | | | Muy Bajo | Bajo | Regular | Alta | Muy Alta | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Herramientas para la gestión de las actividades docentes | Un Sistema de Gestión del Aprendizaje | | Crea contenido de aprendizaje en la plataforma de la Universidad al que puedan acceder los alumnos | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Los cursos que se dictan en línea, son accesibles para ser visualizados por los alumnos en cualquier momento | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Considera que las herramientas tecnológicas son importantes para su profesión docente | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | Las herramientas para prueba digitales | | Hace uso de herramientas digitales para crear y evaluar exámenes virtuales | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Lleva un control de los exámenes en alguna plataforma digital de la Universidad | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Las herramientas de calificaciones virtuales le ayudan a llevar un mejor control | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | Herramientas de bases de datos y bibliotecas digitales | | Considera importante hacer uso de las herramientas de base de datos y bibliotecas virtuales | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | La biblioteca virtual es de fácil acceso para los docentes y lo ayudan en la elaboración de sus clases | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | Cuadernos digitales | | Crea documentos haciendo uso de la plataforma de la Universidad (cuadernos digitales) | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Importante hacer uso de una plataforma para llevar el control de las asistencia y tardanza de los alumnos | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| Capacitación | | Siente que ha sido capacitado en el uso de herramientas digitales | | | | | | X | | X | | X | | | | | |
| | | Siente que ha presentado o presenta problemas en el uso de las herramientas digitales brindadas por la institución | | | | | | X | | X | | X | | | | | |
| Herramientas de interacción con estudiantes | | Herramientas de videoconferencia | Considera que las videoconferencias pueden permitir el contacto entre el docente y el alumno a través de mensajes de texto o llamadas de voz tradicionales | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | El intercambio de datos y el sistema en la nube | Hace uso de la nube o plataforma virtual de almacenamiento para compartir información con los estudiantes | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | Las herramientas de pizarras digitales | El uso de las pizarras digitales es de fácil acceso durante las clases | | | | | | X | | X | | X | | | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN

| Variable | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE | | | | | CRITERIOS DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|---|---------------------------|-----------|---|-----------|------|---------|------|----------|----------------------------------|----|-----------------------------------|----|--|----|--|----|---------------------------------|
| | | | | Muy Bajo | Bajo | Regular | Alta | Muy Alta | ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS | | RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Implicaciones del docente | Diseño del trabajo | | Participa en la organización de su trabajo como docente. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Tiene posibilidad de desarrollar nuevas habilidades poniéndolas en práctica con las nuevas herramientas tecnológicas. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Tiene la posibilidad de actualizarse permanente en el uso de herramientas tecnológicas. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades con el uso de las herramientas tecnológicas. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Participa activamente en el establecimiento de objetivos en su escuela. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Cuenta con variedad en las actividades del trabajo, ahora que se usa mucho las herramientas tecnológicas. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos en esta era digital. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Tiene un plan de trabajo claro, que le permita usar las herramientas tecnológicas al máximo. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Participa en programas de perfeccionamiento en el uso de las herramientas tecnológicas. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo en estos tiempos de virtualidad. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| Implicaciones del trabajo (condiciones) | Condiciones de al trabajo | | Usted dispone de una buena infraestructura en su lugar de trabajo, que le permite hacer uso de los cambios tecnológicos. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Usted cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo en esta era digital. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | Realización personal | | Usted encuentra motivador el trabajo que realiza haciendo uso de las nuevas herramientas tecnológicas. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Siente que está realizando algo valioso mientras trabaja y hace uso de las herramientas tecnológicas. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Tiene reconocimiento de su desempeño profesional por parte de los alumnos y/o sus pares, sobre todo por su habilidad con las herramientas tecnológicas. | | | | | | X | | X | | X | | | | |
| | | | Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, sintiendo que el uso de las herramientas tecnológicas lo ayudan en ello. | | | | | | X | | X | | X | | | | |

Satisfacción Laboral: Es el estado emocional de un individuo deb
(McAllister et al. 2017)

del trabajo, como
servicios y seguridad;
adecuación entre las
personas y el puesto;
ascensos y equidad
de los superiores)

MATRIZ DE VALIDACIÓN

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|---|--|--|--|--|--|---|---|---|---|---|---|---|---|--|-----------|
| | Siente que su trabajo ayuda a lograr sus necesidades y metas, en estos tiempos de virtualidad | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades en esta época de cambios tecnológicos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos en estos tiempos tecnológicos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Siente que su trabajo es el adecuado en estos tiempos digitales | | | | | | | X | | X | | X | | X | | se repite |
| Promoción y superiores | Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente, que le apoya con los cambios tecnológicos. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Tiene superiores competentes y justos que le apoyen en esta era digital. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Tiene buenas relaciones con los superiores. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |
| | Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades relacionadas con las herramientas tecnológicas. | | | | | | X | | X | | X | | X | | | |


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "VALIDES Y CONFIABILIDAD A JUICIO DE EXPERTOS DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y SATISFACCIÓN LABORAL".

OBJETIVO: EVALUAR LA INFLUENCIA DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL

DIRIGIDO A: DOCENTES UNIVERSITARIOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: JIRENEZ GARCIA JESÚS ALBERTO

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN

VALORACIÓN:

| | | |
|----------|---------|------------|
| ADECUADO | REGULAR | INADECUADO |
|----------|---------|------------|


FIRMA DEL EVALUADOR

MATRIZ DE VALIDACIÓN

TÍTULO DE LA TESIS: Influencia de las herramientas tecnológicas en la satisfacción laboral en docentes de Ingeniería Económica - Universidad Nacional de Frontera 2022

| Variable | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE | | | | CRITERIO 8 DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|--|--|---|--|-----------|------|--------------|----------|---|----|--|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | | MUY BAJA | BAJA | REQUIER ALTA | MUY ALTA | RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Herramientas Tecnológicas: permiten el cambio de vivencias, saberes y estudios dentro de las organizaciones y sus entornos, además se puede definir que, una herramienta tecnológica puede ser un "software" o "hardware" que tiene como fin cooperar en realizar bien una tarea, obteniendo lo que se espera en ahorro de tiempo, recursos y dinero (Herramientas tecnológicas, 2017) | Herramientas para la gestión de las actividades docentes | Un Sistema de Gestión del Aprendizaje | Crea contenido de aprendizaje en la plataforma de la Universidad al que puedan acceder los alumnos. | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Los cursos que se dictan en línea, son accesibles para ser visualizados por los alumnos en cualquier momento | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Considera que las herramientas tecnológicas son importantes para su profesión docente | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Las herramientas para prueba digitales | Hace uso de herramientas digitales para crear y evaluar exámenes virtuales | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Da un control de los exámenes en alguna plataforma digital de la Universidad | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Las herramientas de calificaciones virtuales le ayudan a llevar un mejor control | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | Herramientas de bases de datos y bibliotecas digitales | Considera importante hacer uso de las herramientas de base de datos y bibliotecas virtuales | | | X | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | La biblioteca virtual es de fácil acceso para los docentes y lo ayudan en la elaboración de sus clases | | | X | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | Crea documentos haciendo uso de la plataforma de la Universidad (cuadernos digitales) | | | X | X | | X | | X | | X | | | | |
| | Cuadernos digitales | Importante hacer uso de una plataforma para llevar el control de las asistencia y tardanza de los alumnos | | | X | X | | X | | X | | X | | | | |
| | | Capacitación | Siente que ha sido capacitado en el uso de herramientas digitales | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | Siente que ha presentado o presenta problemas en el uso de las herramientas digitales brindadas por la institución | | | | X | X | | X | | X | | X | | | | |
| | Herramientas de interacción con estudiantes | Herramientas de videoconferencia | Considera que las videoconferencias pueden permitir el contacto entre el docente y el alumno a través de mensajes de texto o llamadas de voz tradicionales | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | El intercambio de datos y el sistema en la nube | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Las herramientas de pizarras digitales | El uso de las pizarras digitales es de fácil acceso durante las clases | | | X | X | | X | | X | | X | | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN

| Variable | DIMENSIÓN | INDICADOR | ITEMS | OPCIÓN DE | | | | CRITERIO 8 DE EVALUACIÓN | | | | | | | | OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES |
|---|--|---------------------------|---|-----------|------|--------------|----------|----------------------------------|----|-----------------------------------|----|---------------------------------------|----|---|----|---------------------------------|
| | | | | MUY BAJA | BAJA | REQUIER ALTA | MUY ALTA | ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN | | ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR | | RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM | | RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA | | |
| | | | | | | | | SI | NO | SI | NO | SI | NO | SI | NO | |
| Ido a la experiencia laboral, en un estado emocional feliz o positivo que se produce al realizar el trabajo o la experiencia laboral. | Implicaciones del docente | Diseño del trabajo | Participa en la organización de su trabajo como docente. | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Tiene posibilidad de desarrollar nuevas habilidades poniéndola en práctica con las nuevas herramientas tecnológicas. | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Tiene la posibilidad de actualizarse permanente en el uso de herramientas tecnológicas. | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Tiene autonomía en el desarrollo de las actividades con el uso de las herramientas tecnológicas. | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Participa activamente en el establecimiento de objetivos en su escuela. | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Cuenta con variedad en las actividades del trabajo, ahora que se usa mucho las herramientas tecnológicas. | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Cuenta con el asesoramiento y ayuda de expertos en esta era digital. | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Tiene un plan de trabajo claro, que le permita usar las herramientas tecnológicas al máximo. | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Participa en programas de perfeccionamiento en el uso de las herramientas tecnológicas. | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | Cuenta con los suficientes medios técnicos y materiales exigidos por el trabajo en estos tiempos de virtualidad. | | | X | X | | X | | X | | X | | | | | |
| | Implicaciones del trabajo (condiciones) | Condiciones de al trabajo | Usted dispone de una buena infraestructura en su lugar de trabajo, que le permite hacer uso de los cambios tecnológicos. | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Usted cuenta con la adecuada seguridad e higiene en el trabajo en esta era digital. | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | | Realización personal | Usted encuentra motivador el trabajo que realiza haciendo uso de las nuevas herramientas tecnológicas. | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Siente que está realizando algo valioso mientras trabaja y hace uso de las herramientas tecnológicas. | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| | | | Tiene reconocimiento de su desempeño profesional por parte de los alumnos y/o sus pares, sobre todo por su habilidad con las herramientas tecnológicas. | | | X | X | | X | | X | | X | | | |
| Tiene buenas relaciones con sus compañeros de trabajo, sintiendo que el uso de las herramientas tecnológicas lo ayudan en ello. | | | | | X | X | | X | | X | | X | | | | |

MATRIZ DE VALIDACIÓN

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|--|--|---|---|---|--|---|---|---|---|--|---|---|--|--|--|--|
| del trabajo, como servicios y seguridad adecuación entre las personas y el puesto, asensos y equidad de los superiores) | Siente que su trabajo ayuda a lograr sus necesidades y metas, en estos tiempos de virtualidad | | | | X | X | | | X | | X | | | | | | | | |
| | Siente que su rendimiento laboral es el adecuado a sus habilidades en esta época de cambios tecnológicos. | | | | X | X | | | X | | X | | | X | | | | | |
| | Siente que el trabajo es adecuado a sus habilidades y talentos en estos tiempos tecnológicos. | | | | X | X | | | X | | X | | | X | | | | | |
| | Siente que su trabajo es el adecuado en estos tiempos digitales | | | | X | X | | | X | | X | | | X | | | | | |
| | Promoción y superiores | Trabaja bajo supervisión del personal consistentes e inteligente, que le apoye con los cambios tecnológicos. | | | | X | X | | | X | | X | | | X | | | | |
| | | Tiene superiores competentes y justos que le apoyen en esta era digital. | | | | X | X | | | X | | X | | | X | | | | |
| | | Tiene buenas relaciones con los superiores. | | | | X | X | | | X | | X | | | X | | | | |
| | | Cuenta con la posibilidad de promoción sobre la base del propio rendimiento y habilidades relacionadas con las herramientas tecnológicas. | | | | X | X | | | X | | X | | | X | | | | |



Dr. Segundo Vicente Sánchez Juárez

MATRIZ DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: "VALIDES Y CONFIABILIDAD A JUICIO DE EXPERTOS DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS Y SATISFACCIÓN LABORAL".

OBJETIVO: EVALUAR LA INFLUENCIA DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL

DIRIGIDO A: DOCENTES UNIVERSITARIOS

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: SÁNCHEZ JUÁREZ SEGUNDO VICENTE

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR: DOCTORADO EN PLANIFICACIÓN Y GESTIÓN

VALORACIÓN: ADECUADO

| | | |
|----------|---------|------------|
| ADECUADO | REGULAR | INADECUADO |
|----------|---------|------------|



FIRMA DEL EVALUADOR

ANEXO 5: ENCUESTA FINAL PUBLICADA EN PLATAFORMA DE GOOGLE FORMS

Influencia de las herramientas tecnológicas en la satisfacción laboral en docentes de Ingeniería Económica

Instrucciones: En el presente cuestionario contiene preguntas que, sobre el uso de las Satisfacción Laboral, a las cuales agradecerá que nos responda con total sinceridad, marcando con el casillo que mejor exprese su punto de vista. Recuerde que esta encuesta es totalmente anónima y no hay respuestas buenas y malas, ya que solo reflejan sus opiniones.

Correo *
 Correo válido
Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

Sexo *

Femenino

Masculino

Estado Civil *

Soltero

Casado

Divorciado

Viudo

Edad *

18 años a 24 años

25 años a 34 años

45 años a 54 años

Mas de 54

Cuantos años tiene trabajando como docente *

Texto de respuesta larga

Título profesional *

Texto de respuesta larga

Grado de estudios *

Bachiller

Maestría

Doctorado

Equipo electrónico que sueles usar *

Computadora de escritorio

Laptop

Tablet

Teléfono móvil

Comunicación electrónica de mayor uso *

Correo Electrónico

Mensajería Instantánea (WhatsApp, Telegram)

Redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter)

Herramientas Tecnológicas *

| | Totalmente en ... | Desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Totalmente de ... |
|--------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Considera que l... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Crea document... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Crea contenido ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Los cursos que... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Cuantos años tiene trabajando como docente *

Texto de respuesta larga

Equipo electrónico que sueles usar *

Computadora de escritorio

Laptop

Tablet

Teléfono móvil

Comunicación electrónica de mayor uso *

Correo Electrónico

Mensajería Instantánea (WhatsApp, Telegram)

Redes sociales (Facebook, Instagram, Twitter)

Herramientas Tecnológicas *

| | Totalmente en ... | Desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Totalmente de ... |
|--------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Lleva un contro... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Hace uso de la ... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Herramientas Tecnológicas *

| | Totalmente en ... | Desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Totalmente de ... |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Considera impo... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| La biblioteca vi... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Considera impo... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Las herramient... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

...

Herramientas Tecnológicas *

| | Totalmente en ... | Desacuerdo | Indeciso | De acuerdo | Totalmente de ... |
|---------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| El uso de las pi... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

ANEXO 6: SOLICITUD PARA LA APLICACIÓN DE ENCUESTAS

Piura 19 de mayo del 2022

Sr.
Bruno Primitivo Coveñas
Director de Escuela de Ing. Económica
Universidad Nacional de Frontera – Sullana – Piura
Presente. -

Asunto: Solicito autorización para aplicar encuestas para la investigación "Influencia de las herramientas tecnológicas en la satisfacción laboral en Docentes"

De mis consideraciones:

Yo, Nataly Lizet Chaparro Vigo, Licenciada en Psicología, estudiante del programa de TAED, solicito a Ud. su autorización para poder aplicar los cuestionarios de la investigación de tesis que estoy realizando en su Institución Educativa, la misma que tiene como título "Influencia de las herramientas tecnológicas en la satisfacción laboral en docentes de Ingeniería Económica - Universidad Nacional de Frontera 2022", este requerimiento es por temas educativos, y solo se necesitará enviar el siguiente link a los docentes contratados de su institución educativa.

- <https://forms.gle/G3Wo8MHYKjp18JGA>

Estoy segura, que este estudio, cuyos resultados se le serán proporcionados después de la sustentación de tesis, le serán de ayuda para conocer como el uso de las herramientas tecnológicas influyen en la satisfacción laboral de los docentes de su escuela y así poder implementar un plan de trabajo según los resultados obtenidos.

Sin otro particular, me despido cordialmente, no sin antes agradecerle por su apoyo y quedo atenta a sus comentarios a la solicitud requerida.

Atte.
Nataly Chaparro Vigo
DNI: 42114929



UNIVERSIDAD NACIONAL DE FRONTERA - SULLANA - PIURA

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Autorización

MARCOS TIMANÁ ÁLVAREZ, Coordinador de la Facultad de Ciencias Económicas y Ambientales de la Universidad Nacional de Frontera Sullana, Autoriza a:

CHAPARRO VIGO NATALY LIZET, Licenciada en Psicología, estudiante del programa de TAET de la Universidad Cesar Vallejo, a aplicar el instrumento de su trabajo de investigación titulado "Influencia de las herramientas tecnológicas en la satisfacción laboral en docentes de Ingeniería Económica - Universidad Nacional de Frontera 2022", así mismo se ordena a todo el personal administrativo realizar la respectiva coordinación para que se lleve a cabo esta encuesta de forma virtual, brindando todas las facilidades para la ejecución de la misma.

Sullana, 13 junio de 2022

Mg. Marcos Timaná Álvarez
Coordinador(E) FCEA

ANEXO 7: BASE DE DATOS PROCESADOS EN EL SPSS 26

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

1: TotalSGA 12 Visible: 75 de 75 variables

| ID | Sexo | EC | Edad | AD | TP | GDE | EEU | CEU | P1 | P3 | P4 | TotalSGA | NiveleSGA | P2 |
|----|-----------|---------|---------------|--------------|---------------|-----------|------------|---------------|---------------|---------------|---------------|----------|-----------|-----------|
| 1 | Masculino | Casado | 45 a 54 años | 1 a 8 años | Ingeniero | Maestria | Laptop | Correo Ele... | Totalmente... | Indeciso | De acuerdo | 12 | Alto | De acuen |
| 2 | Masculino | Soltero | 25 a 34 años | 1 a 8 años | Ingeniero | Maestria | Laptop | Mensajería... | De acuerdo | De acuerdo | Totalmente... | 13 | Alto | De acuen |
| 3 | Masculino | Soltero | 25 a 34 años | 1 a 8 años | Economista | Maestria | Laptop | Mensajería... | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | 15 | Muy Alto | Totalment |
| 4 | Masculino | Casado | 25 a 34 años | 1 a 8 años | Sociologo | Maestria | Laptop | Mensajería... | Totalmente... | De acuerdo | De acuerdo | 13 | Alto | Totalment |
| 5 | Masculino | Soltero | 25 a 34 años | 1 a 8 años | Ingeniero | Maestria | Laptop | Mensajería... | De acuerdo | Totalmente... | De acuerdo | 9 | Regular | Totalment |
| 6 | Masculino | Casado | 45 a 54 años | 1 a 8 años | Educación | Maestria | Laptop | Mensajería... | Totalmente... | Indeciso | De acuerdo | 12 | Alto | De acuen |
| 7 | Femenino | Soltero | 25 a 34 años | 1 a 8 años | Ingeniero | Maestria | Laptop | Mensajería... | De acuerdo | Indeciso | Indeciso | 10 | Regular | De acuen |
| 8 | Masculino | Casado | 25 a 34 años | 33 a 40 años | Abogado | Maestria | Laptop | Correo Ele... | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | 15 | Muy Alto | Totalment |
| 9 | Femenino | Casado | 25 a 34 años | 1 a 8 años | Matemátic... | Maestria | Laptop | Correo Ele... | Totalmente... | De acuerdo | De acuerdo | 13 | Alto | De acuen |
| 10 | Masculino | Casado | 45 a 54 años | 1 a 8 años | Contador | Maestria | Laptop | Correo Ele... | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | 12 | Alto | Indeciso |
| 11 | Masculino | Soltero | 25 a 34 años | 1 a 8 años | Administra... | Maestria | Laptop | Mensajería... | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | 15 | Muy Alto | De acuen |
| 12 | Masculino | Casado | 45 a 54 años | 1 a 8 años | Ingeniero | Maestria | Laptop | Mensajería... | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | 15 | Muy Alto | Totalment |
| 13 | Masculino | Casado | 45 a 54 años | 1 a 8 años | Economista | Doctorado | Laptop | Mensajería... | Totalmente... | De acuerdo | De acuerdo | 13 | Alto | De acuen |
| 14 | Femenino | Casado | Mas de 54 ... | 9 a 16 años | Administra... | Doctorado | Laptop | Mensajería... | Totalmente... | De acuerdo | De acuerdo | 13 | Alto | De acuen |
| 15 | Masculino | Casado | Mas de 54 ... | 9 a 16 años | Economista | Maestria | Laptop | Mensajería... | Totalmente... | De acuerdo | De acuerdo | 13 | Alto | De acuen |
| 16 | Masculino | Casado | Mas de 54 ... | 1 a 8 años | Administra... | Maestria | Laptop | Mensajería... | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | 15 | Muy Alto | Indeciso |
| 17 | Masculino | Casado | 45 a 54 años | 17 a 24 años | Economista | Doctorado | Laptop | Mensajería... | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | 15 | Muy Alto | Totalment |
| 18 | Femenino | Soltero | 25 a 34 años | 1 a 8 años | Doctor | Doctorado | Comprad... | Correo Ele... | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | 15 | Muy Alto | Totalment |
| 19 | Femenino | Soltero | 25 a 34 años | 1 a 8 años | Economista | Maestria | Comprad... | Correo Ele... | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | 12 | Alto | De acuen |
| 20 | Masculino | Casado | Mas de 54 ... | 33 a 40 años | Educación | Maestria | Laptop | Mensajería... | Totalmente... | De acuerdo | De acuerdo | 13 | Alto | Indeciso |
| 21 | Masculino | Casado | 45 a 54 años | 1 a 8 años | Ingeniero | Maestria | Laptop | Mensajería... | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | 15 | Muy Alto | Indeciso |
| 22 | Masculino | Soltero | 25 a 34 años | 9 a 16 años | Educación | Maestria | Laptop | Correo Ele... | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | 3 | Muy Bajo | Totalment |
| 23 | Masculino | Casado | 45 a 54 años | 9 a 16 años | Economista | Maestria | Laptop | Mensajería... | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | 15 | Muy Alto | De acuen |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 75 de 75 variables

| | P26 | P31 | TotalCV | NivelCV | P24 | P36 | P37 | P38 | TotalPS | NivelPR | TotalHT | HT | Satisfaccioin Laboral | SL |
|----|-------------|---------------|---------|----------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------|----------|---------|----------|-----------------------|----------|
| 1 | De acuerdo | De acuerdo | 8 | Alto | De acuerdo | Totalmente... | De acuerdo | De acuerdo | 17 | Alto | 60 | Alto | 99 | Muy Alto |
| 2 | De acuerdo | De acuerdo | 8 | Alto | De acuerdo | Totalmente... | Totalmente... | De acuerdo | 18 | Muy Alto | 69 | Muy Alto | 101 | Muy Alto |
| 3 | Indeciso | Indeciso | 6 | Regular | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | Indeciso | 15 | Alto | 71 | Muy Alto | 93 | Alto |
| 4 | talmente... | De acuerdo | 9 | Alto | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | Totalmente... | 17 | Alto | 64 | Muy Alto | 98 | Muy Alto |
| 5 | De acuerdo | De acuerdo | 8 | Alto | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | Indeciso | 15 | Alto | 46 | Regular | 88 | Alto |
| 6 | De acuerdo | Totalmente... | 9 | Alto | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | 16 | Alto | 57 | Alto | 93 | Alto |
| 7 | De acuerdo | De acuerdo | 8 | Alto | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | Indeciso | 15 | Alto | 54 | Alto | 86 | Alto |
| 8 | talmente... | Totalmente... | 10 | Muy Alto | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | 20 | Muy Alto | 75 | Muy Alto | 115 | Muy Alto |
| 9 | De acuerdo | De acuerdo | 8 | Alto | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | 16 | Alto | 55 | Alto | 92 | Alto |
| 10 | De acuerdo | De acuerdo | 8 | Alto | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | 16 | Alto | 58 | Alto | 92 | Alto |
| 11 | talmente... | Totalmente... | 10 | Muy Alto | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | 16 | Alto | 66 | Muy Alto | 105 | Muy Alto |
| 12 | talmente... | Totalmente... | 10 | Muy Alto | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | 20 | Muy Alto | 73 | Muy Alto | 114 | Muy Alto |
| 13 | Indeciso | De acuerdo | 7 | Regular | De acuerdo | De acuerdo | Totalmente... | Totalmente... | 18 | Muy Alto | 60 | Alto | 88 | Alto |
| 14 | De acuerdo | De acuerdo | 8 | Alto | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | 16 | Alto | 57 | Alto | 92 | Alto |
| 15 | De acuerdo | De acuerdo | 8 | Alto | De acuerdo | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | 19 | Muy Alto | 64 | Muy Alto | 100 | Muy Alto |
| 16 | Indeciso | Indeciso | 6 | Regular | Indeciso | De acuerdo | Totalmente... | De acuerdo | 16 | Alto | 59 | Alto | 80 | Alto |
| 17 | De acuerdo | De acuerdo | 8 | Alto | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | 16 | Alto | 72 | Muy Alto | 92 | Alto |
| 18 | talmente... | Totalmente... | 10 | Muy Alto | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | 20 | Muy Alto | 75 | Muy Alto | 115 | Muy Alto |
| 19 | De acuerdo | De acuerdo | 8 | Alto | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | De acuerdo | 16 | Alto | 60 | Alto | 92 | Alto |
| 20 | Desacuerdo | De acuerdo | 6 | Regular | De acuerdo | De acuerdo | Totalmente... | De acuerdo | 17 | Alto | 57 | Alto | 85 | Alto |
| 21 | talmente... | Totalmente... | 10 | Muy Alto | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | 20 | Muy Alto | 73 | Muy Alto | 115 | Muy Alto |
| 22 | talmente... | Totalmente... | 2 | Muy Bajo | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | Totalmente... | 4 | Muy Bajo | 15 | Muy Bajo | 23 | Muy Bajo |

Vista de datos Vista de variables

ANEXO 8: NIVELES DE LAS VARIABLES E INDICADORES

| Variable | Puntuación | Nivel | Variable | Puntuación | Nivel |
|---|------------|----------|--|------------|----------|
| Herramientas tecnológicas | [15-27] | Muy Bajo | Satisfacción Laboral | [23-41] | Muy Bajo |
| | [28-39] | Bajo | | [42-60] | Bajo |
| | [40-51] | Regular | | [61-79] | Regular |
| | [52-63] | Alto | | [80-97] | Alto |
| | [64-75] | Muy Alto | | [98-115] | Muy Alto |
| Dimensión | Puntuación | Nivel | Dimensión | Puntuación | Nivel |
| Sistema de Gestión del Aprendizaje | [3-5] | Muy Bajo | Diseño del trabajo | [10-18] | Muy Bajo |
| | [6-8] | Bajo | | [19-26] | Bajo |
| | [9-11] | Regular | | [27-34] | Regular |
| | [12-14] | Alto | | [35-42] | Alto |
| | [15] | Muy Alto | | [43-50] | Muy Alto |
| Cuadernos digitales Bases de datos y bibliotecas digitales Capacitación | [2-3] | Muy Bajo | Realización personal | [7-12] | Muy Bajo |
| | [4-5] | Bajo | | [12-18] | Bajo |
| | [6-7] | Regular | | [19-24] | Regular |
| | [8-9] | Alto | | [25-30] | Alto |
| | [10] | Muy Alto | | [31-35] | Muy Alto |
| Videoconferencia Nube o plataforma virtual Pizarras digitales | [1] | Muy Bajo | Cuadernos digitales Condiciones de Vida | [2-3] | Muy Bajo |
| | [2] | Bajo | | [4-5] | Bajo |
| | [3] | Regular | | [6-7] | Regular |
| | [4] | Alto | | [8-9] | Alto |
| | [5] | Muy Alto | | [10] | Muy Alto |


Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, Erik Francesc Obiol Anaya, docente de la Escuela de posgrado de la Universidad César Vallejo sede Piura, asesor del Trabajo de la Tesis titulada: "INFLUENCIA DE LAS HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS EN LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE INGENIERÍA ECONÓMICA DE UNA UNIVERSIDAD PIURA - 2022" de la autora CHAPARRO VIGO, NATALY LIZET, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17% verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender el trabajo de investigación / tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Lugar y fecha,

| | |
|--|--|
| Apellidos y Nombres del Asesor: OBIOL ANAYA, ERIK FRANCESC | |
| DNI 42417854 |  |
| ORCID 0000-0002-3513-5592 | |

