



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

Competencia digital y satisfacción laboral en docentes de una
Institución Educativa Pública Secundaria con Formación
Técnica de Surquillo, 2023.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Sulca Quispe, Yanet Vanessa (orcid.org/0000-0002-4955-5192)

ASESORES:

Dr. Garay Flores, Germán Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)

Dr. Romaní Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)

Dra. Clemente Castillo, Consuelo Del Pilar (orcid.org/0000-0002-6994-9420)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

LIMA-PERÚ

2023

DEDICATORIA

La presente tesis quiero dedicarle a mi familia, conformada por mis padres y hermano que siempre me apoyan en las decisiones que tomé y me ayudan a enfrentarlos.

AGRADECIMIENTO

En esta oportunidad agradezco a Dios por brindarme la salud y la capacidad para cumplir con mis objetivos, seguidamente a las y los maestros que también me han brindado su apoyo en la adquisición de nuevos conocimientos para aplicarlos en la sociedad.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad de la Autor	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.1.1. Tipo de investigación	18
3.1.2. Diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.2.1. Competencia digital docente	19
3.2.2. Satisfacción laboral	20
3.3. Población, muestra y muestreo	20
3.3.1. Población	20
3.3.2. Unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.4.1. Técnica	21
3.4.2. Instrumentos	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	31
VIII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	34
ANEXOS	43

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Competencia Digital	24
Tabla 2. Satisfacción Laboral	24
Tabla 3. Prueba de normalidad	24
Tabla 4. Contrastación de hipótesis general	25
Tabla 5. Contrastación de hipótesis específicas	26

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Diseño correlacional

19

RESUMEN

La presente investigación tuvo como principal objetivo determinar la relación que existe entre la competencia digital con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023. Para realizar esta investigación se utilizó una metodología con un enfoque cuantitativo, de tipo básica con diseño no experimental y tuvo un alcance descriptivo-correlacional. La muestra estuvo integrada por 70 profesores de la Institución Educativa, dichos participantes fueron evaluados por un formulario digital que albergaba los dos cuestionarios que fueron validadas por el juicio de tres expertos, se comprobó la confiabilidad por medio de la prueba de Alfa de Cronbach obteniendo un nivel de fiabilidad de las competencias digitales 0.967 y en la satisfacción laboral 0.894 ambos instrumentos tienen muy alta confiabilidad.

Los resultados determinaron que existe una relación significativa entre las competencias digitales con la satisfacción laboral en docentes de laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023. (Sig. Bil. = 0.001; $r_s = 0.507$).

Palabras Clave: Competencia digital, satisfacción laboral, institución educativa, docentes.

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between digital competence and job satisfaction in teachers of a secondary public EI with technical training in Surquillo, 2023. To carry out this research, a methodology was carried out with a quantitative approach, of basic type, non-experimental design and had a descriptive-correlational scope. The sample consisted of 70 teachers from the Educational Institution, said participants were evaluated by a digital form that housed the two questionnaires that were validated by the judgment of three experts, reliability was verified through the Cronbach's Alpha test, obtaining a level of reliability of digital skills 0.927 and job satisfaction 0.894 both instruments have very high reliability.

The results determine that there is a significant relationship between digital skills with job satisfaction in labor teachers in teachers of a secondary public EI with technical training in Surquillo, 2023. (Sig. Bil. = 0.001; $r_s = 0.507$).

Keywords: Digital competence, job satisfaction, educational institution, teachers.

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios en la educación y la sociedad actual en la era digital, impulsados por los avances tecnológicos y las redes de comunicación e información; modifican las interacciones y formas de comunicación entre las personas, estableciendo nuevos formatos de relación humana y en el contexto social, cultural y de formación profesional. Aunado a ello, el escenario mundial presenta una sociedad con mayores niveles de conectividad, pero en desigualdad. Esta sociedad está emergiendo después de una pandemia que ha perjudicado de manera cuantiosa a la sociedad en muchos aspectos. En el aspecto educativo, debido a estos cambios y nuevas formas de vida y comunicación, se necesita de maestros que desarrollen cada vez más y mejores competencias digitales relacionadas a su especialidad y aplicables a sus cursos y también al nivel de conocimientos de sus estudiantes.

A nivel internacional, según la UNESCO (2021), tanto estudiantes como maestros se enfrentan a la enseñanza a distancia (remota) y necesitan adaptarse al uso de las herramientas digitales y a las distintas variaciones en los modos de aprender y enseñar con ellas. El cambio ocurre a un ritmo acelerado sin que los educadores tengan la oportunidad de capacitarse para esta nueva realidad; sin embargo, la educación en contextos de emergencia tiene una función protectora, al ofrecer conocimientos y habilidades que salvan vidas y brindar un respaldo emocional a los individuos que se encuentren afectados por la situación de crisis. Este factor es importante para el desarrollo profesional, que requiere competencias digitales para ocupaciones que se alinean con los avances tecnológicos.

A nivel nacional, según el MINEDU (2021), desde el COVID-19 llegó a nuestro país en el mes marzo del 2020, parece que estamos viviendo un clima de ciencia ficción, que nos ha ido exigiendo aprender a reconfigurar nuestra forma de vivir. Frente a esta actual y nueva realidad de la Educación, que no es tan nueva, pero que fue dejada de lado por mucho tiempo; algunas tendencias apuntan a un mundo pospandemia diferente. Entre ellos, se habla de una

ampliación de la educación remota o en línea y también el surgimiento de nuevas plataformas educativas que conectarán a maestros y estudiantes de todo el mundo, lo que en otras palabras se denomina acortar distancias con los avances tecnológicos. Clases transmitidas por canales de televisión abierta, aplicaciones para celulares o dispositivos móviles para dirección de clases y orientación, plataformas virtuales y clases transmitidas a través de diversas plataformas digitales. Además, existen muchas dificultades para que las instituciones educativas y su personal se adapten a este nuevo ritmo y tono de enseñanza a distancia: falta de equipamiento y acceso a Internet de calidad, falta de compromiso o conocimiento sobre la nueva modalidad, por parte de la familia, como, así como la incapacidad de los estudiantes para tomar la iniciativa en sus estudios.

En el entorno local, en la IE de formación técnica de Surquillo, la situación es la misma que la de muchas instituciones educativas de nuestro país; aquí los maestros, en general reconocen los beneficios que se pueden lograr con la aplicación de tecnologías dentro de un entorno escolar; sin embargo, a pesar de reconocer su valor y utilidad de las tecnologías, los maestros emplean de manera regular estas herramientas en el desarrollo de las asignaturas. Independientemente del grado o nivel de disposición al cambio, prácticamente los maestros reconocen que es complicado emplear las tecnologías para cambiar las prácticas actuales. De los motivos que alegan, en cuanto a los intrínsecos, destacan el insuficiente conocimiento sobre cómo aprovechar las tecnologías y la falta de iniciativa, tiempo, disponibilidad para aprender de forma autónoma, entre otros. También se mencionó la visión restringida del potencial pedagógico de las tecnologías (como un recurso más) y la convicción de que el uso de las tecnologías puede limitar la creatividad en los estudiantes.

Asimismo, desde el 2021 en la IE con formación técnica de Surquillo se viene organizando y promoviendo la cultura digital e intensificar reflexiones que potencien el empleo de tecnologías en el proceso de enseñanza. Sin embargo, se observa en algunos maestros que aún no se sienten cómodos aplicando competencias digitales dentro de las aulas; sin embargo, en la pandemia se vieron forzados a utilizarlos, creemos que la prioridad en este momento es

invertir en la formación docente enfocada en prácticas pedagógicas innovadoras, en las que la tecnología termine siendo un apoyo facilitador. Junto a esta necesidad de formación, es fundamental garantizar que los maestros reciban, se les dote o implementen las condiciones necesarias para realizar una labor influenciada por las tecnologías. Entonces, resulta muy esencial que las instituciones educativas faciliten, al menos, brindar el acceso a internet a sus alumnos y maestros; pues en ambos casos existen dificultades de acceso a tecnología o contar con equipos apropiados. De esta manera, los maestros puedan tener un alto nivel de satisfacción laboral con su desempeño escolar.

El problema general que se propone es: ¿Cómo se relaciona la competencia digital y la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023? PP.EE.: (1) ¿Cómo se relaciona la información y alfabetización informacional con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023? (2) ¿Cómo se relaciona la colaboración y comunicación con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023? (3) ¿Cómo se relaciona la creación de contenidos digitales con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023? (4) ¿Cómo se relaciona el empleo de herramientas digitales con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023? y (5) ¿Cómo se relaciona el acceso y procesamiento de la información digital con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023?

La ejecución de esta investigación, tiene justificación teórica, en sus fundamentos ya que presenta la redacción de las variables que fueron planteados: competencia digital y satisfacción laboral, que podrán ser utilizados para resaltar la importancia y necesidad de que los maestros debían mejorar sus competencias digitales y con ello mejorar su satisfacción laboral logrando así un logro destacado en los resultados con sus estudiantes. Estos fundamentos permiten dar respaldo a los hallazgos identificados, brindando solidez y así posibilitando que dichos resultados sean generalizados y aplicados en estudios posteriores. La justificación metodológica se vincula a instrumentos que tienen

validez y fiabilidad, que puedan ser aplicados y luego utilizados para recopilar información o datos en otros contextos que midan las mismas variables como son competencia digital y satisfacción laboral. De este modo se llevó a cabo la validación a través de la evaluación de profesionales obteniendo la perspectiva de expertos que declaren que el instrumento es aplicable y a través de una prueba piloto se realizó la recolección de datos para hallar la fiabilidad por medio de un análisis estadístico y verificar si el instrumento mide lo que realmente pretende medir. Y la justificación práctica, está vinculada a las conclusiones derivadas de esta investigación, los cuales proporcionaron un fundamento para futuros estudios, ya que marcaron el inicio para comprender y entender el cómo las variables en estudio: competencia digital y satisfacción laboral se comportan.

Así también, se presenta el O.G. Determinar que existe relación entre la competencia digital y la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023. OO.EE.: (1) Determinar que existe relación entre la información y alfabetización informacional con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023. (2) Determinar que existe relación entre la colaboración y comunicación con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023. (3) Determina que existe relación entre la creación de contenidos digitales con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023. (4) Determinar que existe relación entre el empleo de herramientas digitales con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023. (5) Determinar que existe relación entre el acceso y procesamiento de la información digital con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Se presenta la H.G.: Existe un vínculo significativo entre la competencia digital y la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de surquillo, 2023. Las HH.EE. son: (1) Existe un vínculo significativo entre la información y alfabetización informacional con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación

técnica de Surquillo, 2023. (2) Existe un vínculo significativo entre la colaboración y comunicación con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023. (3) Existe un vínculo significativo entre la creación de contenidos digitales con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023. (4) Existe un vínculo significativo entre el empleo de herramientas digitales con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023. (5) Existe un vínculo significativo entre el acceso y procesamiento de la información digital con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Revisando las investigaciones a en el ámbito nacional, se tiene a Castro (2021) cuya finalidad fue analizar el grado de competencias digitales de los docentes universitarios en la universidad durante el año 2021. En su tesis, se empleó un enfoque de investigación empleado fue el método científico, realizándose una investigación aplicada de tipo descriptivo y diseño no experimental de corte transversal, de 50 docentes universitarios constó la muestra, a quienes se les administró un cuestionario. Los resultados indicaron que durante la pandemia, el nivel de los docentes universitarios es bajo en relación a las habilidades digitales. El estudio concluyó que el uso, conocimiento de herramientas digitales, el acceso, facilidades en el proceso de la información y el uso de informaciones digitales en maestros es bajo.

Luego Herrera (2021), que presentó su tesis la cual tuvo como propósito demostrar que las competencias digitales y la satisfacción en el trabajo de los maestros de una escuela de infantería presentan un vínculo o relación entre ellas, para obtener ello se utilizó el diseño metodológico de tipo no experimental, donde intervinieron 30 maestros a quienes se les aplicó una encuesta. El autor determina en su conclusión que hay una relación significativa entre las condiciones mencionadas, por lo que confirma, si las competencias digitales de los maestros incrementan o crecen, entonces mayor será su satisfacción en el trabajo.

Del mismo modo, García (2022), sustentó su investigación con la finalidad de encontrar que entre las competencias digitales y la satisfacción en el trabajo en los maestros de una IE existe un vínculo, para ello se aplicó una metodología no experimental a 14 maestros de dicha IE, a los cuales se le evaluaron mediante encuestas. El investigador concluyó que entre las variables hay un nexo directo y significativo, por lo que podemos decir que, cuando mejores son las competencias digitales desarrolladas por los maestros, mayor será el nivel de satisfacción en el trabajo.

Por otra parte, Pablo (2022), presentó su tesis con el fin de encontrar y demostrar la existencia de un vínculo entre competencias digitales y el crecimiento profesional del cuerpo docente de un colegio, para ello se involucraron a 20 maestros de nivel secundario a los cuales se realizó una metodología no experimental correlacional, se realizaron encuestas a estos individuos como método para recopilar datos. El escritor de la tesis concluye en que entre las variables revisadas y estudiadas hay una relación directa, por tal motivo a medida que los docentes mejoren sus habilidades digitales, también aumentará su nivel de desarrollo profesional.

A su vez Mallma (2022), plasmó en su trabajo el objetivo de analizar qué relación existe entre las competencias digitales y la satisfacción de los profesores en una universidad, para este fin se empleó un estudio metodológico no experimental, en la cual se involucraron a 120 profesores que imparten clase en la facultad de derecho, se les administraron encuestas a dichos profesores con el objetivo de recopilar la cantidad necesaria de información. En conclusión, el autor estableció que entre las variables examinadas existe una relación fuerte y significativa. Por lo tanto, afirmó que mientras los maestros mejoren sus habilidades digitales, mayor será el nivel de satisfacción en su entorno laboral.

Luego Huarcaya y Dávila (2023), publicaron su artículo científico en la Revista Conrado, con la intención de investigar qué relación existe entre las competencias digitales y la satisfacción laboral de los maestros de educación básica. Para este propósito, se aplicó un diseño metodológico de tipo no experimental correlacional, donde colaboraron 34 profesores, a quienes se les administraron encuestas para obtener resultados. Los autores concluyeron que entre las variables hay un vínculo de nivel positivo pero bajo, indicando que en la medida que los maestros desarrollen sus competencias digitales su nivel de satisfacción aumentará.

En relación a los trabajos o estudios previos revisados a nivel internacional, en primer lugar tenemos a Rivas y Vargas (2022), quienes en su artículo con carácter científico fue publicado en la Revista Educare, Venezuela; plantearon como propósito estudiar de qué manera impactan las TIC en la

satisfacción en el trabajo de los docentes, el diseño metodológico aplicado fue no experimental, fueron docentes y 4 directivos los que participaron. Para recolectar los datos, se empleó la encuesta. Los autores concluyeron que las herramientas digitales son un beneficio muy importante para poder dar clases y como resultado, concluyeron que las Tic tienen un efecto muy favorable que impactan en la satisfacción laboral de los profesores.

A continuación, Zavaleta, *et al.* (2022), publicó su artículo científico en la Revista de la Universidad de Zulia, Venezuela, tuvo como propósito conocer cuál es el vínculo o relación de las competencias digitales y desarrollo profesional de los maestros de una facultad en Perú, se trabajó bajo un diseño no experimental correlacional, donde se encuestaron 35 maestros a quienes se les evaluó por medio de encuestas para poder obtener resultados. Los autores concluyeron que hay una conexión positiva alta y favorable entre las variables estudiadas, lo que indica que a medida que los maestros de la institución desarrollen mejores competencias digitales, su formación profesional será de mayor calidad.

Después Chicaiza (2022), sustentó una tesis en una institución universitaria de Ecuador con el objetivo de investigar de qué forma influyen las actividades en ambientes virtuales en la satisfacción en el trabajo de los docentes, en este caso se empleó un diseño metodológico aplicado fue no experimental correlacional, donde participaron 100 profesores que laboran de manera virtual, a los quienes se les aplicó encuestas como técnica para la adquisición de los datos. El autor concluyó que las actividades formativas realizadas en entornos virtuales impactan de manera directa y favorable en la satisfacción laboral de los maestros.

Asimismo, García y Mendoza (2022) en su investigación publicada en la Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun, Ecuador, se propusieron analizar la influencia de competencias digitales de los maestros en el aprendizaje de las ciencias sociales. Para ello, se empleó un enfoque metodológico no experimental, con la participación de 203 estudiantes y 5 maestros, quienes fueron evaluados mediante encuestas y guías de observación. Los autores destacaron que las competencias digitales de los maestros tienen

una importancia actual que se refleja en el proceso de enseñanza de ciencias sociales. En consecuencia, se concluye que las competencias digitales tienen un efecto significativo y favorable en el aprendizaje de las ciencias sociales.

Luego con Córdova (2023), que presentó en la Universidad Estatal de Milagro en Ecuador, con el fin de analizar las competencias digitales de los maestros y la utilización del Microsoft Teams, se empleó un diseño metodológico no experimental correlacional, donde intervinieron 220 estudiantes y 23 profesores. Se recolectaron datos a través de encuestas para obtener resultados. El autor destaca que las variables analizadas existen una relación que es elevada y moderada, lo que sugiere que las competencias digitales afectan a la utilización de Microsoft Teams.

Para esta tesis, la epistemología adopta una perspectiva sistémica, para Bedoya (2014) representa un paradigma científico novedoso, una teoría formal que conlleva un cambio en el pensamiento, una perspectiva fresca del mundo y una tecnología innovadora. En el campo de las ciencias humanas, el foco de estudio no se centra en los actos físicos ejecutados por el ser humano, sino en las acciones humanas, las cuales tienen significado, propósito y función. Por lo tanto las competencias digitales son las habilidades esenciales para los docentes; depende mucho de ellos familiarizarse con estas tecnologías y aplicarlas en las IE ya que los estudiantes deben prepararse para un futuro digitalizado. El poseer estas competencias conlleva a una satisfacción laboral en los docentes que vienen a ser las variables de este trabajo de investigación. En consecuencia, en la IE de Surquillo, los directivos deben gestionar de manera óptima los recursos que brinda MINEDU.

Primera variable, donde se presenta la Competencia Digital, que según Tourón *et al.* (2018) este constructo engloba naturalmente la capacidad de trabajar en espacios digitales, asociando el elemento pedagógico al componente tecnológico y digital, sin embargo, esta competencia digital debe materializarse en la capacidad de movilizar actitudes y conocimientos para un uso eficaz de las tecnologías digitales en un contexto profesional.

Para Koehler *et al.* (2009), la competencia digital en los docentes se centra específicamente en las habilidades y conocimientos digitales que los educadores deben poseer para integrar eficazmente las TIC a nivel pedagógico. Esto incluye la capacidad de diseñar y desarrollar materiales educativos digitales, fomentar la participación activa de los estudiantes en entornos virtuales, promover el pensamiento crítico y la alfabetización digital, y adaptar sus enfoques de enseñanza para maximizar el aprendizaje con el apoyo de las TIC.

Tal y como se especifica en el documento elaborado por Cárdenas (2021), la enseñanza de las competencias digitales implica la habilidad de aplicar y trasladar conocimientos, actitudes y estrategias a través de las tecnologías digitales, para actuar en situaciones concretas. Se menciona en este documento que las competencias digitales deben ayudar a los docentes a ser capaces de colaborar en la mejora de los aprendizajes en los estudiantes y la adquisición de competencias digitales. Llevar a cabo procesos de innovación y mejora docente acordes a las necesidades de la era digital. Indica el autor que se pretende, con la competencia digital, aportar al avance profesional en concordancia a los cambios que acontecen en los entornos educativos y en la sociedad.

Como señalan Area y Pessoa (2012), la competencia digital menciona a la capacidad personal para emplear eficazmente las TIC para tener el acceso, evaluar, integrar, crear y comunicar información, y para participar de manera crítica y reflexiva en la sociedad digital. Implica habilidades técnicas, conocimiento de herramientas digitales, competencia para resolver problemas y una comprensión de los aspectos éticos y de seguridad a nivel tecnológico.

Para Spante *et al.*, (2018) la competencia digital alude a la capacidad de emplear de forma reflexiva y fiable las TIC en diversos contextos, como el trabajo, el entretenimiento y la comunicación. Esta competencia se basa en habilidades esenciales en TIC, tales como el acceso, almacenamiento, evaluación, generación, intercambio y presentación de información utilizando computadoras. Además, implica la capacidad de participar y comunicarse en redes colaborativas a través de la nube.

También Fernández *et al.* (2021) describe que la integración (TIC) requiere que las universidades establezcan y apliquen estrategias que aborden estas demandas emergentes. En este contexto, la educación universitaria está experimentando un impacto notable debido a las tecnologías digitales, como la inteligencia conectada, la digitalización, la conectividad inalámbrica y el acceso a la red de conocimiento. Entre estas, la inteligencia conectada es una innovación reciente y guarda una estrecha relación con el ámbito académico.

La definición de competencias digitales está un poco ligada a cuestiones políticas y regionales, refleja creencias e incluso deseos sobre necesidades futuras, y tiene sus raíces en la competencia económica en la que los nuevos las tecnologías son vistas como una oportunidad y una solución.

Una característica fundamental de la competencia es su estrecha vinculación con la acción, siendo un atributo que solo puede ser observado y evaluado en situaciones específicas. Por lo tanto, el concepto de competencia está intrínsecamente ligado a su activación y aplicación dentro de un contexto particular.

Las dimensiones del estudio detalladas por Huarcaya y Dávila (2023) son las siguientes:

Para la primera dimensión se tiene el Información y alfabetización informacional, según Huarcaya y Dávila (2023) se relaciona en identificar, localizar, adquirir, organizar, almacenar y analizar la información digital y el contenido, con el objetivo de evaluar su relevancia y utilidad en el campo educativo. Pozos y Tejada (2019) plantean que las competencias digitales tienen una relevancia fundamental, ya que implica adoptar una posición de ciudadanía para integrarse en la sociedad actual y futura. Además, resaltaron que estas capacidades son el uso crítico de las TIC abarcan el ámbito educativo, y subrayan la importancia de que los educadores estén debidamente capacitados en estas. También se menciona que es crucial llevar a cabo programas de formación que estén alineados con criterios medibles para fortalecer la profesionalización de los docentes. Los autores aluden al concepto de

"alfabetización digital", que se refiere a los procedimientos innovadores en la preparación de los profesores.

Seguidamente la segunda dimensión que es la Comunicación y colaboración, según Huarcaya y Dávila (2023) involucra compartir recursos a través de herramientas digitales, la interacción activa y la colaboración con otros individuos y promoviendo la participación en las comunidades y las redes.

Se continúa con la tercera dimensión que es la Creación de contenidos digitales, según Huarcaya y Dávila (2023) abarca la generación y modificación de la información previa, la creación de productos artísticos, elementos multimedia, utilizando adecuadamente licencias y los derechos correspondientes a la propiedad intelectual.

Seguidamente la cuarta dimensión el empleo de herramientas digitales, según Alva (2018) se refiere al conocimiento adquirido sobre los instrumentos se complementa con su utilización efectiva; esto significa que todo lo aprendido en la teoría debe estar conectado con su aplicación en la práctica. Además, dicho discernimiento se refiere tanto a la comprensión de las aplicaciones informáticas como a la comprensión de los riesgos y oportunidades asociados con la comunicación por medio del internet. En este sentido, es fundamental guiar a los alumnos en el manejo de las redes sociales de forma adecuada y productiva, para evitar que se conviertan en un elemento que distrae.

Luego la quinta dimensión el acceso y procesamiento de la información digital, según Alva (2018) consiste en que las capacidades hacen referencia a la habilidad de buscar, seleccionar y procesar datos de manera productiva y creativa. No obstante, puede ser motivo de debate cuando un profesor accede a la información requerida de manera óptima. Con la síntesis de la información adquirida, se presentan las ideas primordiales y secundarias de forma lógica y coherente. Igualmente resulta relevante promover el empleo de fuentes fiables y la elección adecuada de criterios de búsqueda para mejorar la eficiencia en el empleo del tiempo.

Al revisar las dimensiones es importante mencionar a Alférez *et al.* (2023) ellos hacen referencia que los profesores son un elemento clave en la transformación tecnológica desde su actitud hacia las tecnologías educativas es un factor determinante para dar respuesta a los avances tecnológicos y a la innovación educativa en la sociedad de hoy. Sin embargo, el nivel de competencias digitales es muy bajo entre los docentes; ellos consideran que ellos mismos tienen algún conocimiento sobre las TIC, pero no saben cómo usarlo correctamente.

Debido a este escenario, se ha prestado especial atención a las competencias digitales de los maestros para conseguir la incorporación de las TIC en el aula. Esta atención se manifiesta en el desarrollo de un marco que establece un conjunto de dominios de conocimiento que los docentes deben adquirir para integrar y hacer un uso significativo de todo el potencial de las tecnologías. (Vroom, 2014, como se citó en Deng, 2020)

Este marco enfatiza las interacciones entre contenido, pedagogía y tecnología y se derivó del conocido concepto de conocimiento pedagógico de (Shulman, 1987 como se citó en Francis, 2005) quien considera que los docentes tienen la capacidad de integrar conocimientos con enfoques pedagógicos adecuados para que los estudiantes puedan comprender lo que se les está enseñando. Esto implica establecer relaciones entre los distintos dominios del conocimiento. La competencia digital puede entenderse, entonces, según este autor, como el resultado de la intersección de conocimientos docentes en tres niveles y que permite al docente utilizar los recursos tecnológicos en el proceso de enseñanza-aprendizaje: conocimiento de contenidos curriculares, de métodos pedagógicos (capacidad para enseñar un determinado contenido curricular) y también habilidades tecnológicas (saber elegir los recursos tecnológicos más adecuados para comunicar un determinado contenido curricular).

Segunda Variable se encuentra la satisf. lab. Según Álvarez y Baltazar (2021) se trata de un conjunto de actitudes adoptadas por la persona hacia un servicio determinado. Simbron y Sanabria (2020) Dichas posturas pueden

dirigirse hacia el servicio en su totalidad así como en aspectos particulares del mismo. Se focaliza en cumplir las necesidades según factores laborales específicos y determinados, mientras que se destaca constantemente la relevancia fundamental de que la satisfacción resulta de una interacción con varios motivadores. De este modo, se puede inferir que el bienestar en el entorno laboral se divide en dos categorías esenciales: el cumplimiento de las necesidades y las metas personales de los individuos, ambas vinculadas al ámbito profesional.

Por su parte Malander (2016) en relación a la satisf. lab. de los docentes, en los últimos años se ha dado gran importancia a su estudio debido al efecto que puede tener en el bienestar tanto físico como emocional de las personas de diversas organizaciones. Además, desde una perspectiva de calidad total, las IIEE también tienen la responsabilidad de atender el crecimiento tanto profesional como individual de sus profesores, ya que esto se refleja en una mayor calidad de la educación. Un docente que experimenta un alto nivel de satisf. lab. se encontrará en mejores condiciones físicas y mentales, lo que conlleva en una mayor efectividad y eficiencia en su centro de labores. Asimismo, reducirá su frustración y mejorará su capacidad para hacer frente al estrés, evitando así, en muchos casos, el estrés crónico.

Para Cantón y Telles (2016), la satisf. lab. de los docentes es la medida en que los profesores experimentan un sentimiento positivo y de satisfacción en relación con su trabajo y el ambiente en el que ejercen su labor educativa. Esto incluye aspectos como el reconocimiento, la remuneración, el apoyo administrativo, el entorno escolar y la posibilidad de desarrollo profesional.

Así también Hakanen *et. al*, (2006), la satisf. lab. de los docentes se refiere al nivel de felicidad y bienestar que los maestros experimentan al desempeñar sus funciones docentes. Implica la percepción de que sus necesidades profesionales y personales son satisfechas, lo que influye en su motivación, compromiso y calidad del trabajo en el aula.

La satisfacción en el trabajo se refiere a cómo los trabajadores sienten y perciben su papel en el entorno laboral. Es un elemento clave para motivar y potenciar un mayor rendimiento entre los empleados. A lo largo del tiempo, diversas personas han ofrecido especificaciones de la satisfacción en el ámbito laboral. (Vroom, 2014, como se citó en Deng, 2020)

En cuanto a Ferreira (2022) relata, que la adquisición de habilidades se relaciona con un aumento en la aprobación del carácter laboral del profesor y con las circunstancias materiales de su empleo. No se observaron alteraciones significativas en las mediciones neuropsicológicas o emocionales antes y después de la capacitación. También identificamos que la complacencia en el trabajo tuvo una conexión positiva con las funciones ejecutivas de tipo "emocional" y una conexión negativa con los síntomas emocionales leves (como ansiedad y depresión). Aunque estos resultados son provisionales, sugieren que la formación dejó un impacto positivo en la satisfacción laboral de los docentes, y que ello podría repercutir en la promoción de un envejecimiento activo en estos profesionales.

Basándose en las definiciones previamente mencionadas, y destacando sus similitudes, en el contexto de esta investigación, se puede definir la satisf. lab. de los docentes como un conjunto de emociones, tanto positivas como negativas, que experimentan hacia su entorno de trabajo. Estos sentimientos son influenciados por diversos factores específicos relacionados con las funciones que realizan y las circunstancias en las que llevan a cabo su trabajo educativo.

Las dimensiones para la segunda variable del estudio detalladas por Carrión (2018) son las siguientes:

La dimensión 1 Condiciones materiales y beneficios laborales. Se refiere a los recursos físicos, materiales e infraestructura donde lleva a cabo su labor diaria el trabajador los cuales contribuyen a facilitar el desarrollo de sus tareas, en este caso están referidas al maestro.

Eustaquio (2016), refiere que a los empleados les importa su espacio laboral, que les promueva su bienestar y facilita un desempeño óptimo. Un entorno cómodo mejorará su rendimiento y contribuirá a su satisfacción. Los beneficios y derechos laborales reflejan el grado de satisfacción en relación a la compensación económica percibida por la función que realiza.

En el texto de Ruíz (2021), se señala que es fundamental que los recursos materiales y las condiciones físicas deben ser los apropiados para favorecer la ejecución del trabajo diario. En cuanto a los beneficios sociales son recibidos por desempeñar eficazmente un trabajo y cumplir con las leyes establecidas.

En la dimensión 2 Políticas, relaciones y desarrollo personal Carrión (2018) se refieren al grado de acuerdo que se tiene ante las normas o políticas bajo los que se rige una institución. La expresión "políticas públicas" abarca todos los componentes institucionales, legales y administrativos que el Estado utiliza para ejercer su poder, influir y determinar la dirección de diversas áreas, lo que se traduce en relaciones claras entre los representantes electos y los ciudadanos que los eligen. Por otro lado, la "satisfacción interpersonal" hace referencia al grado de satisfacción que se experimenta al interactuar con otras personas de una institución, con quienes día a día se comparten actividades.

Por otro lado, el desarrollo personal se refiere a las posibilidades que tiene el colaborador de participar en actividades significativas que contribuyan o sumen a su autorrealización. Para progresar y avanzar se fijan metas que a menudo se ven obstaculizadas, lo que las hace parecer más difíciles y lejanas de alcanzar. La respuesta frente a estas dificultades determinará la consecuencia o resultados de los propósitos, el éxito está en aprender a comportarse de forma eficiente ante los inconvenientes y aprender a superarlos. (Goleman, 2006, como se citó en Carrión, 2018)), el crecimiento personal, se entiende como el deseo de superarse y progresar más allá de lo que se considera un desarrollo natural de cada individuo en relación con la edad.

Y por última la dimensión 3 Desempeño y relación con la autoridad. refleja cómo el empleado valora la relación con su superior directo y sus

actividades cotidianas. La importancia de esta dimensión se ve influenciada por el trato que brindan algunas instituciones o empresas por medio de sus representantes gerenciales, en el pasado eran patriarcales y verticales, pero ahora tienden a ser de una manera horizontal mejorando el nivel de satisfacción en el campo laboral. Luque (2019).

Teniendo en cuenta que la percepción valorativa que el colaborador tiene sobre su relación con el jefe inmediato y sus actividades diarias se denomina "la relación con la autoridad". Al respecto (Nash, 1988, como se citó en Carrión, 2018) señaló que esta relación tiene implicaciones prácticas para las organizaciones o entidades que buscan mejorar su productividad. Sería beneficioso que los gerentes mantuvieran una interacción personal cercana con sus colaboradores, estableciendo una comunicación directa y sin intermediarios, lo cual resultaría en una mayor productividad por parte de estos últimos.

También Choi *et al.* (2016) describe que los trabajadores que experimentan una satisfacción laboral elevada tienen la percepción de estar mostrando un valor y resultados mejorados para la organización. También sintieron que entendieron de manera clara cómo su labor contribuye al conjunto. Además, aquellos empleados que están satisfechos tienden a percibir que son tratados de forma justa tanto dentro como fuera de la entidad. En resumen, la satisfacción laboral puede reflejar las percepciones positivas que los empleados tienen acerca de su trabajo y su relación con la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación tuvo un enfoque cuantitativo, y según Arias *et al.* (2022), es un procedimiento establecido y metódico que permite recolectar información de una población específica en forma de datos nominales, continuos o periódicos.

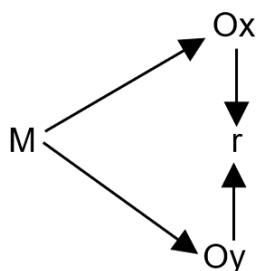
3.1.1. Tipo de investigación

La investigación fue de tipo básica, para respaldar esta perspectiva metodológica se cita a Sánchez y Reyes (2015) quienes afirman que este tipo de investigación tiene como objetivo obtener conocimiento para aplicarlo en una situación específica. Se trata de un proceso riguroso que utiliza el conocimiento adquirido a partir de investigaciones o experiencias prácticas con el propósito de generar nuevos comportamientos.

3.1.2. Diseño de investigación

Del mismo modo, esta investigación tuvo un diseño no experimental, transversal, correlacional, al respecto Hernández *et al.* (2018) refiere que son estudios en los que no se realizan cambios deliberados en las variables independientes para el efecto en otras. En la investigación no experimental, el enfoque consiste en observar los fenómenos y variables para luego medirlos tal como se presentan en un ambiente natural con el fin de ser estudiados.

Figura 1
Diseño correlacional



Donde:

M = Muestra (75 docentes de la IE Nuestra Señora de Lourdes)

Ox = Variable Competencia digital

Oy = Variable Satisfacción laboral

r = Coeficiente de correlación

3.2. Variables y operacionalización

3.2.1. Competencia digital docente

- **Definición conceptual:**

Las competencias digitales docentes requieren habilidades prácticas en el empleo de herramientas tecnológicas e informáticas que pueden aplicarse en diversas asignaturas y contextos educativos. También implican competencia en la adaptación y la capacidad de utilizar dispositivos electrónicos en diferentes materias y situaciones de enseñanza. (Ketil, 2019)

- **Definición operacional:**

Se utilizó un instrumento que tiene 5 dimensiones, y 17 indicadores. Además, de contener 35 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal, que se midió con la escala Likert.

3.2.2. Satisfacción laboral

- **Definición conceptual:**

La satisf. lab. es un aspecto organizacional que busca expresar el grado de bienestar de los empleados con respecto a su trabajo. En este sentido, involucra las emociones que los trabajadores experimentan en relación con su rol laboral específico (satisfacción intrínseca), así como su satisfacción general con los aspectos y entorno de la organización (satisfacción extrínseca). Estos factores influyen en su bienestar, compromiso, y nivel de productividad en el desempeño de sus labores. (Chiang-Vega, *et al.*, 2021)

- **Definición operacional:**

Se empleó un instrumento que tiene 3 dimensiones, y 11 indicadores. Además, de contener 36 ítems politómicos bajo la escala Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Respecto al término población, se describe de acuerdo con la definición de Hernández *et al.* (2018) como el conjunto de individuos que serán considerados en una investigación y comparten atributos, afinidades como edad, nivel sociocultural, y otros aspectos; estos elementos contribuyen a la consistencia durante la recopilación de información. Para este trabajo se utilizó a toda la población, estudio censal donde participaron toda la población docente de una IE pública de nivel secundario con formación técnica de Surquillo, siendo un total de 70 docentes, que serán tomados en cuenta según los siguientes criterios:

Criterios de inclusión:

- Docentes que den su consentimiento y aceptan formar parte de la investigación.
- Docentes que asistan en la fecha y hora indicada para la aplicación del instrumento.

Criterios de exclusión:

- Docentes que nieguen su consentimiento y no acepten formar parte del estudio.
- Docentes que no asistan el día y hora de la aplicación del instrumento.

3.3.2. Unidad de análisis

Estuvo conformada por todos los docentes de la IE pública secundaria con formación técnica del distrito de Surquillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**3.4.1. Técnica**

La encuesta fue la técnica que se aplicó, la misma que según Hernández *et al.* (2018), funciona u opera mediante cuestionamientos que observan las conductas y actitudes de una persona hacia una variable específica. Esta técnica es ampliamente utilizada y apreciada, ya que captura las opiniones, sentimientos, juicios y comprensiones que las personas tienen, abarcando medidas de opinión, satisfacción, percepción, valores e intenciones de comportamiento.

3.4.2. Instrumentos

Se utilizó el cuestionario, para Hernández *et al.* (2018), define que es un instrumento que convierte los objetivos de investigación en variables cuantificables, facilitando la organización, normalización y control de la información recogida. Garantizando que los datos recogidos sean

recopilados de manera precisa y rigurosa.

3.5. Procedimientos

Se inició con la realización de las respectivas coordinaciones con la dirección de la IE de Surquillo y se envió la carta de autorización solicitando permiso para ejecutar la investigación y utilizar los instrumentos necesarios. Se explicó el objetivo del estudio, resaltando la participación de forma voluntaria y la confidencialidad y anonimato del formato. Luego, se presentó el cuestionario y se dio total disponibilidad para aclarar cualquier duda que surja. Las instrucciones contenidas en el cuestionario es una breve descripción del objetivo de la investigación, explicación de la forma y estructura del cuestionario y cómo se debe completar, teniendo en cuenta los supuestos sobre anonimato, confidencialidad de las respuestas y la importancia de ser sinceros, es decir objetividad. Posteriormente se ejecutó el análisis estadístico oportuno.

3.6. Método de análisis de datos

El análisis estadístico de los datos se dividió en dos partes. En primer lugar, tenemos la estadística descriptiva, que se orienta a organizar y presentar los resultados que se obtuvieron con la utilización de la encuesta en tablas de frecuencia que fueron analizados e interpretados. En segundo lugar, se usó la estadística inferencial, que se encarga de aplicar coeficientes estadísticos que determinaron que entre las variables que se propusieron en este estudio existe una relación.

3.7. Aspectos éticos

Cualquier investigación constituye un proceso dinámico y complejo que conlleva o involucra a varios participantes (tesisista, encuestados, asesores, etc.), quienes deben interactuar en un ambiente deontológico de respeto a las normas y principios éticos establecidos. Se requiere que el investigador tome conciencia

ética sobre la investigación que está realizando y los efectos que ésta puede tener en su entorno. Asimismo, el investigador deberá respetar la autoría de la información que emplee para elaborar la investigación y aplica las normas deontológicas y éticas establecidas para este caso, del mismo modo se respeta el anonimato de las personas encuestadas y el adecuado manejo de información manteniendo en reserva los datos.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivos

Tabla 1. *Competencia Digital*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Básico	0	0
Intermedio	14	42.9
Avanzado	56	57.1
Total	70	100

En la tabla 1 se observa que los individuos que fueron encuestados el 57.1% presentan un nivel avanzado mientras tanto en un nivel intermedio está el 42.9% y un 0% en básico con relación a la primera variable que es la competencia digital.

Tabla 2. *Satisfacción Laboral*

Nivel	Frecuencia	Porcentaje
Baja	0	0
Regular	54	77
Alta	16	23
Total	70	100

En la tabla 2, se observa que los individuos que fueron encuestados el 23% presentan un alto nivel, mientras tanto en un nivel regular está el 77% y un 0% en bajo nivel con relación a la segunda variable que es la satisfacción laboral.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 3. *Prueba de normalidad*

Variable/Dimensión	Kolmogorov-Smirnov ^a			
	—	Estadístico	gl	Sig.
Competencia Digital		.067	70	.200*
Satisfacción Laboral		.229	70	<.001

En la tabla 3 se puede apreciar que el valor de significancia es 0.001 < 0.05 en relación a las variables con sus correspondientes dimensiones, este

resultado sugiere que los datos muestran una distribución que no es normal, entonces para la evaluación de las hipótesis de investigación se empleó la prueba de Spearman, en consecuencia a la regla que establece que si el valor de significancia supera 0.05, los datos exhiben una distribución normal.

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H₀: No presenta relación significativa entre la competencia digital y la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

H₁: Presenta relación significativa entre la competencia digital y satisf. lab. en una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Tabla 4. *Contrastación de hipótesis general*

		Satisfacción Laboral	
Sperman	Competencia Digital	Coefficiente	.507**
		Sig. (Bilateral)	<.001
		N	70

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

De acuerdo a la Tabla 4 se nota un valor de significancia bilateral de <0.001 la cual es menor a 0.05. Determinando el rechazo de H₀, lo que indica que existe una relación significativa entre la competencia digital con la satisf. lab.

Hipótesis específicas

H₀: No presenta relación significativa entre las dimensiones de la competencia digital con la satisf. lab. en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

H₁: Presenta relación significativa entre la competencia digital con la satisf. lab. en una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Tabla 5. Contrastación de hipótesis específicas

Dimensiones de Competencia digital	Satisfacción laboral		
	Coef.	Sig. Bilat.	n
Información y alfabetización Informacional	1.000	0.001	70
Comunicación y colaboración	0.636	0.001	70
Creación de contenidos digitales	0.763	0.001	70
Empleo de herramientas digitales	0.646	0.001	70
Acceso y procesamiento de la información digital	0.774	0.001	70

Se puede apreciar en la Tabla 5 un valor de significancia bilateral menor a 0.05, por lo tanto, la H_0 queda rechazada y se puede determinar que entre las dimensiones de la competencia digital y la satisf. lab. Existe una relación significativa.

V. DISCUSIÓN

En esta investigación se propusieron dos variables que presentan cierta relación en los docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo. Luego de que los participantes utilizaron los instrumentos, se realizó el análisis estadístico, aquí se pudo determinar que el 42.9% de los docentes que formaron parte de la encuesta presenta un nivel intermedio y el 57.1% presenta un nivel avanzado en cuanto al conocimiento y práctica de competencias digitales en su IE. Estos resultados son diferentes con los hallados por Castro (2021) quien encontró que el 92.75% era nivel bajo en cuanto a conocimiento y dominio de competencias digitales. Asimismo, dichos resultados tienen similitud a los obtenidos por Herrera (2021) quien encontró que entre 88 y 90% de docentes consideran un alto nivel de conocimiento y dominio de las competencias digitales. Por tanto, estas variaciones en cuanto al nivel de competencia digital pueden explicarse y relacionarse con la definición de Area y Pessoa (2012), quienes sostienen que la competencia digital comprende entre otros las capacidades personales de los docentes para usar en forma eficiente las TIC, del mismo modo, comprende el conocimiento de herramientas digitales y competencias para resolver problemas a nivel tecnológico.

De otro lado, existe un nivel regular de satisf. lab. muy considerable (77%) y sólo es alta esta satisfacción en 23% en los docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo. Sobre el particular Zavaleta et. al (2022) encontró una relación alta y significativa entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes y contribuye con el desarrollo de mejores competencias en los maestros. De otro lado Chicaiza (2022) encontró que los docentes que desarrollan actividades formativas relacionadas con las competencias digitales logran mejores niveles de satisfacción laboral.

Entonces, estas similitudes en los resultados encontrados pueden explicarse con el apoyo de lo expuesto por Tourón et al. (2018) quien señala que las competencias digitales y su uso influyen mucho en el desempeño y desarrollo laboral pues trabajar en entornos digitales permite logros pedagógicos y

tecnológicos, que mejoran los conocimientos y actitudes para la utilización de las tecnologías digitales de manera eficaz.

De acuerdo al O.G. formulado, se evidenció que existe relación significativa entre competencias digitales y satisfacción laboral de los docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo; ya que en la contrastación de hipótesis se encontró una Significancia Bilateral de 0.001 y un coeficiente de correlación de 0.540. Esto coincide con los resultados encontrados por García (2020) quien encontró que existe una significativa correlación entre sus variables ($r = 0,534$; el $p = 0,048$), el cual es menor que 0,05 ($0,048 < 0,05$), esta semejanza puede darse porque ambos estudios fueron realizados en IIEE.

Asimismo, también presenta semejanzas con Mallma (2022), obtuvo como resultado un coeficiente de Rho de Spearman es = 0,347 y encontró una alta correlación con un nivel de significancia menor a 0.05, lo que indica que entre sus variables en estudio (competencias digitales y satisfacción laboral) en maestros de una universidad privada de Huancayo, si existe relación.

Pablo (2022) encontró en su tesis un coeficiente de correlación de 0.740 y un nivel de significancia menor a 0.05, encontrando una fuerte y significativa correlación entre las variables competencias digitales y el crecimiento profesional de los maestros de una IE en Junín. Lo mismo sucede con Rivas y Vargas (2022), quienes plantearon como propósito estudiar de qué manera impactan las TIC en la satisfacción en el trabajo de los docentes, estos autores concluyeron que los docentes adquirieron nuevas habilidades en relación a uso de la tecnología, y esto contribuye a nuevas formas de enseñanza y aprendizaje que se han modificado y mejorado con el uso de la tecnología. Estas diferencias y similitudes en diversos países y contextos tanto en instituciones públicas como privadas nos muestran las semejanzas en los hallazgos encontrados por los diversos investigadores.

Por tanto, teniendo en cuenta que la satisfacción laboral, según Álvarez y Baltazar (2021) se refiere a las actitudes en conjunto que son desarrolladas en

forma personal para mejorar el servicio que se brinda en el ejercicio de las funciones de un empleado, trabajador o un maestro también. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el servicio en general como a aspectos específicos del mismo. De otro lado, Malander (2016) señala que la satisf. lab. de los docentes, está referida a la calidad con la que los maestros brindan servicios y estos servicios se refieren a las diversas actitudes y aptitudes ante las personas y las organizaciones; y que está relacionado al logro profesional y personal, que en el caso de los maestros se refleja en una mejor calidad de servicio educativo, en logros profesionales, en mayores niveles de eficacia y eficiencia, en mejores resultados educativos, en mejores técnicas y procedimientos de enseñanza, entre otros. Señala el autor que cuanto más alto es el nivel de satisfacción laboral, entonces más eficiente y eficaz será la labor docente.

En cuanto al O.E. 1 se evidenció que hay relación significativa entre la información y alfabetización informacional y satisfacción laboral en los docentes de una institución educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, pues en la contrastación de la hipótesis específica 1 que corresponde a este objetivo, se halló una Significancia Bilateral de 0.001 y un coeficiente de correlación de 1.000. Estos resultados presentan una similitud con Huarcaya y Dávila (2022) quienes hallaron un Rho de Spearman, resultando $r=0.312$ y $\text{sig.}=0.000<0.05$, estas similitudes se explican en el hecho de que el estudio se realizó y aplicó a en docentes de educación básica de Lima Metropolitana.

Luego de acuerdo al O.E. 2 se pudo evidenciar que hay una relación significativa entre la comunicación y colaboración y satisf. lab. en los docentes de una institución educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, pues en la contrastación de la hipótesis específica 2 que corresponde a este objetivo, se halló una Significancia Bilateral de 0.001 y un coeficiente de correlación de 0.636. Estos resultados presentan una similitud con Huarcaya y Dávila (2022) quienes hallaron un Rho de Spearman, resultando $r=0.345$ y $\text{sig.}=0.000<0.05$, estas similitudes se explican en el hecho de que el estudio se realizó y aplicó a en docentes de educación básica de Lima Metropolitana.

Continuamos con el O.E. 3 en la cual también se evidenció que hay relación significativa entre la creación de contenidos digitales y satisf. lab. en los docentes de una institución educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, pues en la contrastación de la H.E. 3 que corresponde a este objetivo, se halló una Significancia Bilateral de 0.001 y un coeficiente de correlación de 0.763. Estos resultados presentan una similitud con Huarcaya y Dávila (2022) quienes hallaron un Rho de Spearman, resultando $r=0.337$ y $\text{sig}=0.000<0.05$, estas similitudes se explican en el hecho de que el estudio se realizó y aplicó a en docentes de educación básica de Lima Metropolitana.

En relación con el O.E. 4 se evidenció que hay relación significativa entre el empleo de herramientas digitales y la satisfacción laboral en los docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, pues en la contrastación de la hipótesis específica 4 que corresponde a este objetivo, se halló una Significancia Bilateral de 0.001 y un coeficiente de correlación de 0.646. Estos resultados presentan una similitud con los resultados de Romero (2021), quien obtuvo una media de 80,5 lo que indicó una baja escala; por lo cual se concluyó que es bajo el empleo de herramientas digitales en maestros en tiempos de pandemia en la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo, 2021. Estos resultados se explican en cuanto son aplicados a maestros que enseñan en instituciones educativas técnicas y de nivel superior.

Finalmente, en el O.E. 5 se evidenció que hay relación significativa entre el acceso y procesamiento de la información digital y la satisf. lab. en los docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, pues en la contrastación de la H.E. 5 que corresponde a este objetivo, se halló una Significancia Bilateral de 0.001 y un coeficiente de correlación de 0.774. Estos resultados presentan una similitud con los resultados de Romero (2021), quien obtuvo una media de 79 lo que indicó una baja escala; por lo cual se concluyó que es bajo el acceso y procesamiento de la información digital en maestros en tiempos de pandemia en la Universidad Peruana Los Andes – Huancayo, 2021. Estos resultados se explican en cuanto son aplicados a maestros que enseñan en instituciones educativas técnicas y de nivel superior.

VI. CONCLUSIONES

Primera. La investigación presenta una relación significativa entre competencia digital y satisf. lab. en docentes de una IE pública de nivel secundario con formación técnica de Surquillo, 2023 ($\alpha=0.05$, Sig. Bilateral=0.001, $rs=0.507$).

Segunda. Existe relación significativa entre información y alfabetización informacional y satisf. lab. en docentes de una IE pública de nivel secundario con formación técnica de Surquillo, 2023 ($\alpha=0.05$, Sig. Bilateral=0.001, $rs=1.000$).

Tercera. Existe relación significativa entre comunicación y colaboración y satisf. lab. en docentes de una IE pública de nivel secundario con formación técnica de Surquillo, 2023 ($\alpha=0.05$, Sig. Bilateral=0.001, $rs=0.636$).

Cuarta. Existe relación significativa entre creación de contenidos digitales y satisf. lab. en docentes de una IE pública de nivel secundario con formación técnica de Surquillo, 2023 ($\alpha=0.05$, Sig. Bilateral=0.001, $rs=0.763$).

Quinta. Existe relación significativa entre empleo de herramientas digitales y satisf. lab. en docentes de una IE pública de nivel secundario con formación técnica de Surquillo, 2023 ($\alpha=0.05$, Sig. Bilateral=0.001, $rs=0.646$).

Sexta. Existe relación significativa entre acceso y procesamiento de la información digital y satisf. lab. en docentes de una IE pública de nivel secundario con formación técnica de Surquillo, 2023 ($\alpha=0.05$, Sig. Bilateral=0.001, $rs=0.774$).

VII. RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a los directores y subdirectores de una IE pública de nivel secundario con formación técnica, brindar a sus maestros mejores condiciones de trabajo relacionados con el mejor conocimiento, dominio y desarrollo de habilidades sobre competencias digitales y hacerles conocer la importancia que tiene para la satisfacción profesional y personal de estos profesionales y por ende de los resultados del proceso de enseñanza aprendizaje.

Segunda. Se sugiere que el área administrativa de una IE pública de nivel secundario con formación técnica formule un plan estratégico educativo que contemple la organización y análisis de información digital relevando su importancia y utilidad para la educación.

Tercera. Se recomienda al área de Innovación Tecnológica de una IE pública de nivel secundario con formación técnica, desarrolle programas de comunicación y colaboración asociados al desarrollo y conocimiento de competencias digitales y su interacción con los estudiantes y la comunidad en general, integrándose al sílabo y las actividades educativas.

Cuarta. Se recomienda a la UGEL 07 que contribuya con el desarrollo y creación de contenidos digitales asociados a las diversas materias o cursos que se dictan en una IE pública de nivel secundario con formación técnica de Surquillo y que los docentes promuevan la creación y modificación de contenidos, la incorporación de conocimientos previos, desarrollo de productos artísticos, elemento multimedia para mejorar los niveles de enseñanza.

Quinta. Se sugiere a las autoridades de una IE pública de nivel secundario con formación técnica de Surquillo que se promueva en los docentes y estudiantes el empleo de herramientas digitales de manera que contribuya a la comprensión de las diversas aplicaciones y plataformas informáticas como a la comprensión de los riesgos y oportunidades asociados con la comunicación a través de la nube.

Sexta. Se sugiere a las distintas áreas de una IE pública de nivel secundario con formación técnica de Surquillo promover el acceso y procesamiento de la información digital en todas las dependencias, lo que puede traer como consecuencia mejores niveles de efectividad y eficiencia educativa.

REFERENCIAS

- Abreu, A., Velázquez, R., Velázquez, C. (2021). Acciones metodológicas para la toma de decisiones con el uso de SPSS en la estadística inferencial. *Revista Conrado*, 17(S1), 125-132. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/1757>
- Alfárez, M., Collado, R., Lerida, V., Manzano, A., Aguilar, J., Trigueros, R. (2023). *Competencies in future primary school teachers: A systematic review*. [Competencias en los futuros maestros de primaria: una revisión sistémica]. *Education sciences*. *Educ Sci* 13, 461. <https://doi.org/10.3390/educsci13050461>
- Alva, D. (2018). Plataforma virtual en la competencia digital docente en la Universidad de Cañete, 2018. Tesis de licenciatura. Perú: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/32167>
- Alvarez, R., Baltazar, J. (2022). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la Academia Ingeniería 2021. Tesis para optar el grado académico de Maestro en Recursos Humanos y Gestión Organizacional, Escuela de Posgrado, Universidad Continental, Huancayo, Perú. https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/11577/2/IV_PG_MRHGO_TE_Alvarez_Baltazar_Restringido_2022.pdf
- Area, M., & Pessoa, T. (2012). *Deconstructing digital competence: The perspectives of teachers*. *Research in Learning Technology*. [Deconstruyendo la competencia digital: Las perspectivas de los docentes. Investigación en Tecnología del Aprendizaje] 20(4), 1-13. <https://doi.org/10.3402/rlt.v20i0.19278>
- Arias, J., Holgado, J., Tafur, T. & Vásquez, M. (2022). Metodología de la investigación (1ra ed.). *Biblioteca Nacional del Perú*. https://repositorio.concytec.gob.pe/bitstream/20.500.12390/3109/1/2022_Metodologia_de_la_investigacion_El_metodo_%20ARIAS.pdf

- Bedoya, C. (2014). Una mirada epistemológica entre la gestión pública y la gerencia social: Desde el paradigma sistémico. *Revista Arbitrada del Centro de Investigación y Estudios gerenciales*, 5(1), 291-295.
- Cabrera, J. (2020). Satisfacción laboral de docentes en dos instituciones educativas de Lima Metropolitana. Trujillo: Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43398>
- Cantón, I. y Tellez, S. (2016). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, vol. 13, núm. 1, 2016, pp. 214-226. *Corporación Universitaria Lasallista Antioquia, Colombia*. <https://www.redalyc.org/pdf/695/69545978019.pdf>
- Cárdenas, J. (2021). Competencias digitales e interacción académica por el docente, del programa a distancia de la Universidad Continental de Huancayo 2020. Perú: *Universidad Nacional de Educación*. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6862/Juan%20Jose%20CARDENAS%20VALDEZ.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Carrion, C. (2018) Determinación del nivel de satisfacción laboral del personal administrativo del hospital I Naylamp ESSALUD, Chiclayo 2019. Perú: *Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://tesis.usat.edu.pe/bitstream/20.500.12423/1757/1/TL_CarrionBarcoCarina.pdf
- Castro, M. (2021). Competencia digital y satisfacción laboral en la Institución Educativa Emblemática "José Granda", San Martín de Porres, Lima-Perú. Perú: *Universidad César Vallejo*. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/70709/Castro_RMI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang, M., hidalgo, J y Gómez, N. (2021). *Effect of job satisfaction and confidence on the organizational climate, through structural equations*. [Efecto de la satisfacción laboral y la confianza en el clima organizacional,

a través de ecuaciones estructurales]. *En RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía* ISSN: 1390-6291. Ecuador: Universidad Politécnica Salesiana. <https://doi.org/10.17163/ret.n22.2021.10>

Chicaiza, S. (2022). Incidencia de las actividades formativas en entornos virtuales en la satisfacción laboral de los docentes de la Unidad Educativa "21 de julio". Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.

<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/6840/1/ISABEL%20CHICAIZA%20MORALES.pdf>

Choi, S., Goh, C., Adam, M., & Tan, O. (2016). *Transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment*. [Liderazgo transformacional, empoderamiento y satisfacción laboral: el papel mediador del empoderamiento del empleado]. *Human resources for health*, 14, 1-14.

<https://doi.org/10.1186/s12960-016-0171-2>

Córdova, J. (2023). Estudio de las competencias digitales docentes y el uso de Microsoft Teams en la Unidad Educativa Pueblo Nuevo, periodo lectivo 2021-2022. Ecuador: Universidad Estatal de Milagro.

<https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/6891/1/RODRIGUEZ%20MENESES%20PEDRO%20JUAN-informe%20de%20investigaci%3%b3n.pdf>

Deng, X. (2020). *Determining the Influence of Motivation and Job Satisfaction towards Job Performance of Generation Y+Z Employees of The RARE Company, China*. [Determinación de la influencia de la motivación y la satisfacción laboral de los empleados de la generación Y+Z de The RARE Company, China]. *ABAC ODI Journal Vision. Action. Outcome*, 7(2), 62.

Eustaquio, C. (2016). Relación entre las dimensiones del clima organizacional y la satisfacción laboral en los colaboradores del Módulo Básico de Justicia del distrito de La Esperanza enero-julio 2016. Tesis de licenciatura. *Repositorio de la Universidad Privada del Norte*.

<http://hdl.handle.net/11537/9789>

Farias, S., Aguaded, I., Ramírez, M. (2023). Digital transformation and digital literacy in the context of complexity within higher education institutions: a systematic literature review. [Transformación digital y alfabetización digital en el contexto de la complejidad dentro de las instituciones de educación superior: una revisión sistemática de la literatura]. *Humanities & Social Sciences Communications* 10, 386 (2023). <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01875-9>

Fernández, J., Román, P. Montenegro, M., López, E., Fernández, J. (2021). *Digital Teaching Competence in Higher Education: A Systematic Review*. [Competencia Digital Docente en la Educación Superior: una Revisión Sistemática]. *Education sciences.*, 11. <https://doi.org/10.3390/educsci11110689>

Ferreira, F. (2022). *Neuropsychological and affective assessment of teachers over 50 years old before and after an ICT-focused training program: Improved job satisfaction and links with affective factors*. [Evaluación neuropsicológica y afectiva de docentes de 50 años antes y después de programa de formación centrado en las TIC: mejora de la satisfacción laboral y vínculos con factores afectivos]. *Revista Portuguesa de Educação*, vol. 35, no. 1, pp. 471-490. <https://www.redalyc.org/journal/374/37471881024/html/>

Francis, S. (2005). El conocimiento pedagógico del contenido como categoría de estudio de la formación docente. *Revista Electrónica "Actualidades Investigativas en Educación"* (5) 2. 3-18. <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/9139/17507>

García, E. (2022). Competencias digitales y satisfacción laboral en docentes de la Institución Educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Písaq Provincia de Calca-Cusco 2020. Perú: *Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco*.

https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/7123/253T20220494_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, K. (2021). Competencia Digital y Desempeño Laboral en una Unidad Educativa de Durán, 2020. Universidad Cesar Vallejo. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/65180/Garcia_VKA-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

García, M., Fajardo, F., Felipe, E. (2022). *Analysis of academic performance and mental health of secondary school students by access to technological resources*. [Análisis del rendimiento académico y salud mental de estudiantes de secundaria por acceso a recursos tecnológicos]. *Educación XX1*, 25(2), 243-270. <https://doi.org/10.5944/educxx1.31833>

García, P. y Mendoza, K. (2022). Competencias digitales docentes en el aprendizaje de Ciencias Sociales de los estudiantes de Bachillerato General Unificado. Ecuador: *Revista Científica Multidisciplinaria Yachasun*.
<http://editorialibkn.com/index.php/Yachasun/article/view/307/485>

Goleman, D. (2006). Inteligencia Social. México: Planeta Mexicana S.A.

Hakanen, J., Bakker, A., & Schaufeli, W. (2006). *Burnout and work engagement among teachers*. [Agotamiento y compromiso laboral entre los maestros] *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: *Mcgraw-Hill*. <https://n9.cl/51vlw>

Herrera, S. (2021). Competencias digitales y satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército-2019. Perú: Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

<https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6268/TESSI%20HERRERA%20IBA%c3%91EZ%20Smith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hilario, E. (2022). Trabajo colegiado y competencia digital en docentes de dos instituciones educativas estatales del nivel primario, UGEL 03. Lima, 2022. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/97497>

Huarcaya, A. y Dávila, R. (2023). Análisis de las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de Educación Básica de Lima Metropolitana. Perú: Revista Conrado. <https://conrado.ucf.edu.cu/index.php/conrado/article/view/2932/2823>

Ketil, B. (2019). Understanding social and cultural aspects of teachers' digital competencies. *En Comunicar: Revista Científica de Comunicación y Educación*, [Comprender los aspectos sociales y culturales de las competencias digitales de los docentes]. ISSN 1134-3478, N° 61, 2019. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7048461>

Koehler, M. J., & Mishra, P. (2009). *What is technological pedagogical content knowledge?* [¿Qué es el conocimiento del contenido pedagógico tecnológico]. *Contemporary Issues in Technology and Teacher Education*, 9(1). <https://citejournal.org/volume-9/issue-1-09/general/what-is-technological-pedagogical-content-knowledge>

Lima, R. M., Sousa, R. M., Costa, L., Jesus, C., Mesquita, D., Kengpol, A., ... & Koomsap, P. (2023). Analysis of teachers' competences for industry 4.0 subjects: a case of thai higher education institutions. *Applied Science and Engineering Progress*, 16(4). [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/39108/1/53282528.pdf](https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/39108/1/53282528.pdf)

Luque, R. (2019). Relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral del personal médico de la Microred. Cono Norte. Tacna, 2018. (19,20) 80 Perú: Universidad Católica de Santa María

<https://core.ac.uk/download/pdf/233005309.pdf>

Mallma, P. (2022). Competencias digitales y la satisfacción Laboral Docente de una Universidad Privada de Huancayo, 2021. Perú: Universidad César Vallejo.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/80393/Mallma_BP-SD.pdf?sequence=4&isAllowed=y

Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia & trabajo*, 18(57), 177-182. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300177>

Ministerio de Educación (2021). ¿La educación híbrida vino para quedarse? *Lima: EduCoar*. <https://www.minedu.gob.pe/colegios-de-alto-rendimiento/pdf/revistas/revista-educoar-3.pdf>

Muhamad, H., Hariyatmi, S., Bambang, S., Maram, M., Tariq, K. (2023). *Digital competency mapping dataset of pre-service teachers in Indonesia*. [Conjunto de datos de mapeo de competencias digitales de maestros en formación en Indonesia]. *Data in brief*. 49 (109310)<https://doi.org/10.1016/j.dib.2023.109310>.

Nash, M. (1988). *Cómo incrementar la productividad de los Recursos Humanos*. Colombia. Norma

Pablo, R. (2022). Competencias digitales y desarrollo profesional en docentes de la Institución Educativa Integrada "Simón Bolívar" de Junín 2020. Perú: *Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión*. http://45.177.23.200/bitstream/undac/2470/1/T26_42603666_T.pdf

Pacheco, R., Argüello, B., Suárez, H. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *E-IDEA Journal of business sciences*, 2(4), 17-25. <https://revista.estudioidea.org/ojs/index.php/eidea/article/view/19>

- Pozos, K., Tejada, J. (2018). Competencias Digitales en Docentes de Educación Superior: Niveles de Dominio y Necesidades Formativas. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(1), 59–87. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.scielo.org.pe/pdf/ridu/v12n2/a04v12n2.pdf
- Ramírez, E., Reyes, G., Rojas, J., Fragoso, R. (2022). *Academic Stress, Procrastination, and Internet Uses among College Students during the COVID-19 Pandemic*. [Estrés académico, procrastinación y usos de Internet entre estudiantes universitarios durante la pandemia de COVID-19]. *Rev. cienc. salud* (Bogotá), 1-26. <https://pesquisa.bvsalud.org/global-literature-on-novel-coronavirus-2019-ncov/resource/pt/covidwho-2277656>
- Rivas, J. y Vargas, H. (2022). Las TIC y la satisfacción laboral de docentes en la Unidad Educativa Espíritu Santo, Portoviejo. Venezuela: *Revista Educare*. <https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1804/1715>
- Rodríguez, P. (2023). Estudio de las competencias digitales docentes y el uso de microsoft teams en la unidad educativa pueblo nuevo, periodo lectivo 2021-2022. *Universidad Estatal de Milagro*. chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/6891/1/RODRIGUEZ%20MENESES%20PEDRO%20JUAN-informe%20de%20investigaci%c3%b3n.pdf
- Ruíz, D. (2021). Clima Laboral en Empresas Públicas y Privadas de Asunción. *Revista Internacional de Investigación en Ciencias Sociales*, 17(2), 245-256. Epub 00 de diciembre de 2021. <https://doi.org/10.18004/riics.2021.diciembre.245>
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2015). Metodología y diseños en la investigación científica. Business Support Aneth SRL

Simbron, S. y Sanabria, F. (2020). *Leadership leadership, organizational climate and teacher job satisfaction*. [Liderazgo directivo, clima organizacional y satisfacción laboral del docente]. *Cienciometría*, 6(1), 75-83. DOI 10.35381/cm.v6i10.295

Spante, M., Hashemi, S. S., Lundin, M., & Algers, A. (2018). *Digital competence and digital literacy in higher education research: Systematic review of concept use*. [Competencia digital y alfabetización digital en la investigación en educación superior: Revisión sistémica del uso de concepto]. *Cogent Education*, 5(1) <https://doi.org/10.1080/2331186X.2018.1519143>

Tourón, J., Martín, D., Navarro, E., Pradas, S., y Iñigo, V. (2018). *Construct validation of a questionnaire to measure teachers' digital competence (TDC)*. [Validación de constructo de un instrumento para medir la competencia digital docente de los profesores (CDD)]. *Revista Española de Pedagogía.*, 76. doi: <https://doi.org/10.22550/REP76-1-2018-0>

Tuapanta, J., Duque, M. y Mena, A. (2017). Alfa de Cronbach para validar un cuestionario de uso de TIC en docentes universitarios. *Revista mktDescubre – ESPOCH FADE*, (10), 37- 48. <https://core.ac.uk/download/pdf/234578641.pdf>

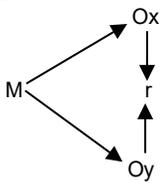
UNESCO. (2021). *The transition to hybrid education will translate into a greater quality of teacher-student interaction, Francesc Pedró*. [La transición a la educación híbrida se traducirá en mayor calidad de interacción docente-estudiante, Francesc Pedró]. *Unesco-iesalc*. <https://www.iesalc.unesco.org/2021/09/28/la-transicion-a-la-educacion-hibrida-se-traducira-en-mayor-calidad-de-la-interaccion-docente-estudiante-francesc-pedro/>

Zavaleta, K., Camacho, F., Aquino, J., Agreda, H. y Maxe, M. (2022). Competencias digitales y desarrollo profesional de los docentes en una Facultad del Perú. Venezuela: Revista de la Universidad del Zulia.

ANEXOS

ANEXO 1. Matriz de consistencia

TÍTULO: Competencia digital y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023					
AUTOR: Sulca Quispe, Yanet Vanessa					
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLE E INDICADORES		
<p>Problema general ¿Cómo se relaciona la competencia digital y la satisfacción laboral en docentes de una IE del sector público de nivel secundario con formación técnica de Surquillo, 2023?</p> <p>Problemas específicos (1) ¿Cómo se relaciona la información y alfabetización informacional con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023? (2) ¿Cómo se relaciona la colaboración y comunicación con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023? (3) ¿Cómo se relaciona la creación de contenidos digitales con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023? (4) ¿Cómo se relaciona el empleo de herramientas digitales con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023? (5) ¿Cómo se relaciona el acceso y procesamiento de la información digital con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar que existe relación entre la competencia digital y la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.</p> <p>Objetivos específicos 1) Determinar que existe relación entre la información y alfabetización informacional con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023. (2) Determinar que existe relación entre la colaboración y comunicación con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023. (3) Determina que existe relación entre la creación de contenidos digitales con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023. (4) Determinar que existe relación entre el empleo de herramientas digitales con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023. (5) Determinar que existe relación entre el acceso y procesamiento de la información digital con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.</p>	<p>Hipótesis general Existe un vínculo significativo entre la competencia digital y la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.</p> <p>Hipótesis específicas (1) Existe un vínculo significativo entre la información y alfabetización informacional con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023. (2) Existe un vínculo significativo entre la colaboración y comunicación con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023. (3) Existe un vínculo significativo entre la creación de contenidos digitales con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023. (4) Existe un vínculo significativo entre el empleo de herramientas digitales con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023. (5) Existe un vínculo significativo entre el acceso y procesamiento de la información digital con la satisfacción laboral en docentes de una IE pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.</p>	Variable 1: Competencia digital		
			Dimensiones	Indicadores	Ítems
			<ul style="list-style-type: none"> • Exploración y elección de información digital 1,2,3 • Evaluación de información digital relevante 4,5 • Almacenamiento y uso de recursos digitales 6,7 	<p>Escala: Ordinal Valores: Nada (1) Poco (2) Medianamente suficiente (3) Suficiente (4) Mucho (5)</p>	<p>Avanzado 133-175</p>
Información y alfabetización Informacional			<ul style="list-style-type: none"> • Interrelación mediante las TIC 8,9 • Comparte información digital 10,11 • Participación en la ciudadanía en línea 12,13 • Trabajo colaborativo mediante canales digitales 14,15 • Crea recursos didácticos digitales 16,17 • Desarrolla proyectos digitales 18,19 • Aplica los derechos de autor y licencias 20,21 • Programación de presentaciones digitales 22,23 		<p>Intermedio 84-132</p>
Comunicación y colaboración			<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de foros y tareas virtuales 24,25 • Conocimiento de herramientas de video 26,27 • Manejo de chats virtuales 28,29 • Identifica necesidades de recursos digitales 30,31 • Uso de herramientas digitales 32,33 • Mejora de la competencia digital. 34,35 		<p>Básico 35-84</p>
Creación de contenidos digitales					
Empleo de herramientas digitales					
Acceso y procesamiento de la información digital					

		Variable 2: Satisfacción laboral				
		Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
		Condiciones materiales y beneficios laborales	• Espacios físicos adecuados	1,2	Escala: Ordinal Valores: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Alta 133 – 180
			• Distribución adecuada de los espacios	3,4		
			• Medios materiales necesarios	5		
		Políticas, relaciones y desarrollo personal	• Retribución económica	6,7,8,9		Regular 85 – 132
			• Relaciones interpersonales	10,11,12,13,14		
			• Realización personal	15,16,17,18,19		
		Desempeño y relación con la autoridad	• Trato del personal	20,21,22,23,24		Baja 36 – 84
			• Conformidad laboral	25,26,27,28,29,30		
			• Reconocimiento laboral	31,32,33		
			• Relaciones con las autoridades	34,35,36		
Tipo de diseño	Población y muestra	Técnicas e instrumentos			Estadísticas	
Metodología El enfoque de investigación fue cuantitativo Tipos de estudio El tipo de estudio fue básico Diseño El diseño fue no experimental, correlacional, transversal  M = Muestra Ox = Variable Competencia digital Oy = Variable Satisfacción laboral r = Coeficiente de correlación	Población Para este trabajo se utilizó a toda la población, estudio censal donde participaron toda la población docente de una IE pública de nivel secundario con formación técnica de Surquillo, siendo un total de 70 docentes, que serán tomados en cuenta según los siguientes criterios:	FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMPETENCIA DIGITAL 1. Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la competencia digital docente 2. Autor: Hilario Huayas, Emma. Lugar: Universidad Cesar Vallejo 3. Año: 2022 4. Objetivo: Se recogió datos sobre la competencia digital docente en una Institución educativa. FICHA TÉCNICA: INSTRUMENTO DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL 1. Nombre del instrumento: Cuestionario para medir la satisfacción laboral 2. Autor: Cabrera Flores, Juan Manuel Lugar: Universidad Cesar Vallejo 3. Año: 2020 4. Objetivo: Se conoció la percepción de la satisfacción laboral en una institución educativa			Prueba de normalidad: Kolmogorov-Smirnov Contratación de hipótesis: Spearman Confiabilidad: Alpha de Cronbach Validez: Juicio de experto	

ANEXO 2. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	ESCALA DE MEDICIÓN	NIVELES Y RANGOS
Competencia Digital	Las competencias digitales profesionales exigen habilidades prácticas en el uso de herramientas informáticas que tienen aplicación en diferentes asignaturas y situaciones de enseñanza, así como competencias respecto a la traducción y la capacidad de hacer aplicables los dispositivos electrónicos a varias asignaturas y situaciones. (Engen, 2019)	Se empleó un instrumento compuesto por 5 dimensiones, que engloban 17 indicadores. Además, se constituye por 35 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal, medido con la escala Likert.	Información y alfabetización Informacional	<ul style="list-style-type: none"> Exploración y elección de información digital Evaluación de información digital relevante Almacenamiento y uso de recursos digitales 	1 - 7	Ordinal: Nada (1) Poco (2) Medianamente suficiente (3) Suficiente (4) Mucho (5)	Avanzado (133-175) Intermedio (84-132) Básico (35-84)
			Comunicación y colaboración	<ul style="list-style-type: none"> Interrelación mediante las TIC Comparte información digital Participación en la ciudadanía Trabajo colaborativo 	8 - 15		
			Creación de contenidos digitales	<ul style="list-style-type: none"> Crea recursos didácticos digitales Desarrolla proyectos digitales Aplica los derechos de autor y licencias Programación de presentaciones digitales 	16 - 23		
			Empleo de herramientas digitales	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de foros y tareas virtuales Conocimiento de herramientas de video Manejo de chats virtuales 	24 - 29		
			Acceso y procesamiento de la información digital	<ul style="list-style-type: none"> Identifica necesidades de recursos digitales Uso de herramientas digitales Mejora de la competencia digital 	30 - 35		
Satisfacción Laboral	La SL es un tema organizacional que tiende a reflejar el estado de bienestar de los empleados con su trabajo; por ende, implica el conjunto de emociones experimentadas por los trabajadores sobre el cargo que desempeñan (satisfacción intrínseca), así como de los aspectos generales y contextuales de la organización (satisfacción extrínseca), que prescriben su bienestar y compromiso con su desempeño y productividad laboral (Chiang et al., 2017)	Se empleó un instrumento compuesto por 3 dimensiones, que engloban 10 indicadores. Además, se constituye por 36 ítems politómicos y se hallan en escala ordinal, medido con la escala Likert.	Condiciones materiales y beneficios laborales	<ul style="list-style-type: none"> Espacios físicos adecuados Distribución adecuada de los espacios Medios materiales necesarios Retribución económica 	1 - 9	Ordinal: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Alta (133 - 180) Regular (85 - 132) Baja (36 - 84)
			Políticas, relaciones y desarrollo personal	<ul style="list-style-type: none"> Relaciones interpersonales Realización personal Trato del personal 	10 - 24		
			Desempeño y relación con la autoridad	<ul style="list-style-type: none"> Conformidad laboral Reconocimiento laboral Relaciones con las autoridades 	25 - 36		

ANEXO 3. Ficha Técnica

FICHA DEL CUESTIONARIO DE LA COMPETENCIA DIGITAL

Nombre original	Cuestionario para medir la Competencia Digital
Autor	Hilario Huayas, Emma
Procedencia	Lima, Perú
Modificado por	Yanet Vanessa Sulca Quispe
Aplicado por	Yanet Vanessa Sulca Quispe
Número de Ítems	35
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">➤ Información y alfabetización informacional➤ Comunicación y colaboración➤ Creación de contenidos digitales➤ Empleo de herramientas digitales➤ Acceso y procesamiento de la información digital
Escala	Se puntúa Nada (1) Poco (2) Medianamente suficiente (3) Suficiente (4) Mucho (5)
Administración	Individual y colectiva
Duración	10 a 15 minutos aproximadamente.
Objetivo	Identificar el nivel de competencia digital en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023
Calificación	Avanzado (133-175) Intermedio (84-132) Básico (35-84)

FICHA DEL CUESTIONARIO DE LA SATISFACCIÓN LABORAL

Nombre original	Cuestionario para medir la Satisfacción Laboral
Autor	Juan Manuel Cabrera Flores
Procedencia	Lima, Perú
Modificado por	Yanet Vanessa Sulca Quispe
Aplicado por	Yanet Vanessa Sulca Quispe
Número de Ítems	36
Dimensiones	<ul style="list-style-type: none">➤ Condiciones materiales y beneficios laborales➤ Políticas, relaciones y desarrollo personal➤ Desempeño y relación con la autoridad
Escala	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)
Administración	Individual y colectiva
Duración	10 a 15 minutos aproximadamente.
Objetivo	Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023
Calificación	Alta (133 – 180) Regular (85 – 132) Baja (36 – 84)

ANEXO 4. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO QUE EVALÚA LA VARIABLE COMPETENCIA DIGITAL

Es un placer comunicarme con usted, soy Yanet Vanessa Sulca Quispe, de la UCV. La encuesta forma parte de una investigación titulada: Competencia digital y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública de nivel secundario con formación técnica de Surquillo, 2023; el cual tiene fines académicos manteniendo completa absoluta discreción. Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 1: Competencia digital

Escala de valoración				
Nada	Poco	Mediamente suficiente	Suficiente	Mucho
1	2	3	4	5

Dimensión 1: Información y alfabetización		1	2	3	4	5
1	Busco por internet información digital de interés personal y para el trabajo pedagógico.					
2	Filtro y navego información de la nube, seleccionando contenidos digitales importantes y comparto con otros docentes.					
3	Accedo a contenidos digitales a través de enlaces buscando recursos de utilidad para la práctica en el aula.					
4	Evalúo la información que se difunde por internet antes de usarlos en el aula.					
5	Selecciono recursos digitales siguiendo el lineamiento de la planificación anual.					
6	Comprendo los beneficios de almacenar los documentos en la nube o Drive institucional.					
7	Utilizo dispositivos portátiles para almacenar contenidos pedagógicos. (celular, computadora, Tablet, etc.)					
Dimensión 2: Comunicación y colaboración		1	2	3	4	5
8	Formo grupos de docentes empleando una plataforma digital.					
9	Envío por correo electrónico o Drive de la institución los documentos de la planificación de los aprendizajes para la revisión de los directivos.					
10	Participo en grupos de trabajo y comparto información con mis colegas de manera sincrónica y asincrónica.					
11	Reconozco a docentes expertos que difunden información digital valiosa para la labor pedagógica.					
12	Recibo artículos e información sobre el uso de los recursos digitales y TIC para mi desarrollo profesional.					
13	Empleo mi firma digital para realizar gestiones educativas y administrativas.					
14	Puedo subir y descargar archivos con contenidos educativos al drive institucional.					
15	Comparto documentos en línea para colaborar con los docentes de mi comunidad educativa.					
Dimensión 3: Creación de contenidos digitales		1	2	3	4	5

16.	Exploro las herramientas de inteligencia artificial relacionadas a mi curso para crear recursos didácticos digitales.					
17.	Participo con mis colegas creando textos, presentaciones y materiales didácticos compartidos empleando dispositivos tecnológicos o drive.					
18.	Coopero con mis colegas para revisar materiales digitales contextualizando y adaptando a la práctica educativa.					
19.	Reviso portales con contenido educativo para desarrollar proyectos digitales					
20.	Consulto audios, imágenes y videos distinguiendo los derechos de autor.					
21.	Utilizo la información que encuentro en la nube respetando los derechos de autor y empleando normas APA.					
22.	Entiendo el uso de la nube y aplicaciones educativas disponibles para la enseñanza.					
23.	Busco y encuentro información para actualizar los conocimientos y recursos tecnológicos.					
Dimensión 4: Empleo de herramientas digitales		1	2	3	4	5
24.	Conoce y configura en forma apropiada en el uso y manejo de foros virtuales: la disponibilidad del tiempo.					
25.	Administra en forma eficiente las participaciones de sus estudiantes en los foros virtuales.					
26.	Conoce en forma suficiente la habilitación y creación de tareas virtuales.					
27.	Administra en forma eficiente las participaciones de sus estudiantes en las tareas virtuales.					
28.	Crea, realiza y edita de videos interactivos con recursos de la web.					
29.	Brinda respuestas inmediatas o en el menor tiempo mediante el uso de chats virtuales.					
Dimensión 5: Acceso y procesamiento de la información digital		1	2	3	4	5
30.	Proporciona a sus estudiantes o colegas enlaces de páginas web con información de fuentes confiables.					
31.	Conoce y recomienda repositorios virtuales que contengan libros digitales.					
32.	Utiliza Google Académico para buscar páginas que proporcionan información de primera mano.					
33.	Utiliza frecuentemente buscadores académicos para elaborar su material de enseñanza.					
34.	Elabora materiales educativos empleando algún tipo de aplicación informática.					
35.	Utiliza algún tipo de aplicación informática o en línea para elaborar sus materiales virtuales.					

Autor: Bach. Hilario Huayas, Emma
Año: 2022
Modificado: Sulca Quispe, Yanet Vanessa
Año 2023

CUESTIONARIO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Es un placer comunicarme con usted, soy Yanet Vanessa Sulca Quispe, de la UCV. La encuesta forma parte de una investigación titulada: Competencia digital y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública de nivel secundario con formación técnica de Surquillo, 2023; el cual tiene fines académicos manteniendo completa absoluta discreción. Agradecemos su colaboración por las respuestas brindadas de la siguiente encuesta:

Instrucciones: Lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa correspondiente.

Variable 2: Satisfacción laboral.

Escala de valoración				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

	Dimensión 1: Condiciones materiales y beneficios laborales	1	2	3	4	5
1	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis actividades.					
2	El ambiente donde trabajo es apropiado o adecuado para las funciones que desempeño.					
3	La distribución física que ofrece el ambiente de mi trabajo es adecuada.					
4	Puedo trabajar en forma cómoda en el ambiente físico que me fue asignado.					
5	Existen los materiales necesarios para un eficiente desempeño de las labores diarias.					
6	La remuneración económica que percibo guarda relación con las funciones que desempeño.					
7	Me siento insatisfecho con el sueldo que percibo.					
8	Me siento conforme con el sueldo que percibo en mi trabajo.					
9	La remuneración que percibo me permite cubrir mis gastos personales y expectativas económicas.					
	Dimensión 2: Políticas, relaciones y desarrollo personal	1	2	3	4	5
10	Me doy cuenta que recibo un mal trato de parte de la Institución Educativa.					
11	Tengo buenas relaciones con mis colegas y personas de mi entorno laboral.					
12	Me disgusta el horario de trabajo que tengo.					
13	Considero que existen muchas fricciones y diferencias con mis colegas.					
14	Cuando trabajo horas extras, no me reconocen el esfuerzo en mi Institución Educativa.					
15	El ambiente creado por mis colegas de la Institución Educativa es el ideal para desempeñar mis funciones.					
16	Siento agrado al trabajar con mis colegas.					

17	Prefiero trabajar de forma individual, sin la colaboración de mis colegas con los que trabajo.					
18	La solidaridad es una característica común en mi grupo de trabajo.					
19	Siento que el trabajo que realizo es el adecuado en relación a mi perfil profesional.					
20	La labor que desempeño me permite desarrollarme personal y profesionalmente.					
21	Disfruto de la labor docente que realizo en mi trabajo.					
22	Me siento lograda(o) por los resultados obtenidos en mi trabajo.					
23	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).					
24	Me siento lograda(o) haciendo mi trabajo.					
	Dimensión 3: Desempeño y relación con la autoridad	1	2	3	4	5
25	Considero que no se reconoce la labor que desempeño en mi trabajo.					
26	Me siento muy útil con las funciones y la labor que desempeño.					
27	Me parece que realizo labores y tareas sin importancia.					
28	Considero que no se reconoce la labor que desempeño en mi trabajo.					
29	Siento mucho agrado por el trabajo que desempeño.					
30	Me siento satisfecho con las labores y actividades que realizo.					
31	Las autoridades de mi Institución Educativa como director(a) o sub director(a) son comprensivos.					
32	Es grata la disposición de las autoridades (director o sub director) cuando realizo consultas sobre mi trabajo.					
33	Cuando existe una buena relación con las autoridades institucionales se mejora la calidad de trabajo.					
34	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis superiores.					
35	No me siento a gusto con las autoridades de mi Institución Educativa.					
36	Siento valorado mi esfuerzo laboral por parte de las autoridades de mi Institución Educativa.					

Autor: Juan Manuel Cabrera Flores
Año: 2020
Modificado: Sulca Quispe, Yanet Vanessa
Año 2023

ANEXO 5. Solicitud de la UCV para realizar investigación a la IE

POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Lima, 12 de junio del 2023

Señor (a):

Mg. Laura Hortensia Alvarez Medina

Directora

INSTITUCIÓN EDUCATIVA NUESTRA SEÑORA DE LOURDES

Nº de Carta : 167 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Asunto : Solicita autorización para realizar investigación

Referencia : Solicitud del interesado de fecha: 12 de junio del 2023

Tengo a bien dirigirme a usted para saludarlo cordialmente y al mismo tiempo augurarle éxitos en la gestión de la institución a la cual usted representa.

Luego para comunicarle que la Unidad de Posgrado de la Universidad César Vallejo Filial Lima Ate, tiene los Programas de Maestría y Doctorado, en diversas menciones, donde los estudiantes se forman para obtener el Grados Académico de Maestro o de Doctor según el caso.

Para obtener el Grado Académico correspondiente, los estudiantes deben elaborar, presentar, sustentar y aprobar un Trabajo de Investigación Científica (Tesis).

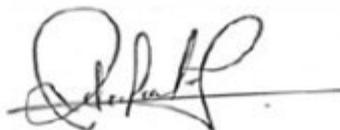
Por tal motivo alcanzo la siguiente información:

- 1) Apellidos y nombres de estudiante: **SULCA QUISPE, YANET VANESSA**
- 2) Programa de estudios : Maestría
- 3) Mención : Administración de la Educación
- 4) Título de la investigación : **"COMPETENCIA DIGITAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA SECUNDARIA CON FORMACIÓN TÉCNICA DE SURQUILLO, 2023"**

Debo señalar que los resultados de la investigación a realizar benefician al estudiante investigador como también a la institución donde se realiza la investigación.

Por tal motivo, solicito a usted se sirva autorizar la realización de la investigación en la institución que usted dirige.

Atentamente,



Dra. Clemente Castillo Consuelo Del Pilar
Jefa de la Escuela de Posgrado
Campus Lima Ate

ANEXO 6. Oficio de aceptación de la IE



UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL N° 07
INSTITUCIÓN EDUCATIVA "NUESTRA SEÑORA DE LOURDES"

Av. Angamos Este 1957 – Telef. 4484181
nslourdes1957@nslourdes1957edu.pe

«AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO»

Surquillo, 03 de julio del 2023.

OFICIO N°0136- D-I. E. NSDL-2023.

Dra.

Consuelo del Pilar CLEMENTE CASTILLO

JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO – CAMPUS LIMA ATE

ASUNTO : RESPUESTA A CARTA N° 167 – 2023 – UCV – VA – EPG – F05L03/J

Por medio del presente tengo el agrado de dirigirme a su digno Despacho con la finalidad de saludarlo cordialmente a nombre del personal que labora en nuestra Institución Educativa y a la vez del alumnado en general.

De la misma manera para comunicarle que ha sido **aceptada su solicitud** por nuestra Institución Educativa "Nuestra Señora de Lourdes" de Surquillo **para realizar los trabajos de investigación "Competencia digital y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Pública Secundaria con Formación Técnica de Surquillo, 2023"** al estudiante Lic. **SULCA QUISPE Yanet Vanessa**.

Así mismo solicitamos a usted hacernos llegar los resultados que se obtengan en dicha investigación.

Es propicia la oportunidad para la bienvenida y expresarle las muestras de mi especial consideración y estima.

Atentamente,



Mg. Laura Hortensia Alvarez Medina

DIRECTORA

Mg. Laura Hortensia Alvarez Medina
DIRECTORA

ANEXO 7. Consentimiento y/o asentimiento informado



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado/a participante, mi nombre es Yanet Vanessa Sulca Quispe y me encuentro cursando la maestría en Administración de la Educación de la Universidad Cesar Vallejo, por ello estoy ejecutando una investigación con el objetivo de establecer la relación competencia digital y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Su participación es voluntaria y anónima, los datos entregados serán tratados confidencialmente, no se comunicarán a terceras personas, y la información recogida se utilizará únicamente para los propósitos de este estudio.

El proceso completo consiste en completar dos cuestionarios, con una duración aproximada de 10 a 15 minutos cada uno.

He leído y entiendo el objetivo del presente estudio.

Por lo tanto, acepto y estoy de acuerdo en participar, en pleno uso de mis facultades, libre y voluntariamente.

Si ()

No ()

Surquillo 01 de agosto del 2022

ANEXO 8. Matriz Evaluación por juicio de expertos



1. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario para medir la variable Competencia Digital**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	María del Pilar Chiscul Rodríguez
Grado profesional:	Maestría () Doctor (✓)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (✓) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Diseño y Gestión en Modas
Institución donde labora:	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (✓)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Colaboradora de investigación en la universidad de Educación Enrique Guzmán y Valle “La Cantuta”

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide la variable Competencia Digital
Autor:	Hilario Huayas, Emma
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes – Surquillo
Significación:	Identificar el nivel de competencia digital en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencia Digital	Información y alfabetización informacional	Se centra en identificar, localizar, adquirir, almacenar, organizar y análisis información digital y contenido, con el objetivo de evaluar su relevancia y utilidad en el contexto educativo. Huarcaya y Dávila (2023)
	Comunicación y colaboración	Involucra la compartición de recursos a través de herramientas digitales, la colaboración con otros individuos y la interacción activa y participación en comunidades y redes. Huarcaya y Dávila (2023)
	Creación de contenidos digitales	Involucra la compartición de recursos a través de herramientas digitales, la colaboración con otros individuos y la interacción activa y participación en comunidades y redes. Huarcaya y Dávila (2023)



Empleo de herramientas digitales	Se refiere al conocimiento adquirido sobre los instrumentos se complementa con su utilización efectiva; esto significa que todo lo aprendido en la teoría debe estar conectado con su aplicación en la práctica. Además, dicho conocimiento se refiere tanto a la comprensión de las aplicaciones informáticas como a la comprensión de los riesgos y oportunidades asociados con la comunicación a través de internet. Alva (2018)
Acceso y procesamiento de la información digital	Consiste en que las capacidades hacen referencia a la habilidad de buscar, seleccionar y procesar datos de manera objetiva, productiva y creativa. Alva (2018)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para medir la variable **Competencia Digital**, elaborado por **Hilario Huayas, Emma** en el año 2022, modificado por **Sulca Quispe, Yanet Vanessa**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: Información y alfabetización, comunicación y colaboración, Creación de contenidos digitales, Empleo de herramientas digitales, Acceso y procesamiento de la información
 Escala: Ordinal Valores: Nada (1) Poco (2) Medianamente suficiente (3) Suficiente (4) Mucho (5)

- Primera dimensión: **Información y alfabetización informacional**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de competencia digital en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Exploración y elección de información digital	Busco por internet información digital de interés personal y para el trabajo pedagógico.	4	4	4	Ok, aplicar
	Filtro y navego información de la red seleccionando contenidos digitales para compartirlos con otros docentes.	4	4	4	Ok, aplicar
	Accedo a contenidos digitales a través de enlaces buscando recursos de utilidad para la práctica en el aula.	4	4	4	Ok, aplicar
Evaluación de información digital relevante	Evalúo la información que se difunde por internet antes de usarlos en el aula.	4	4	4	Ok, aplicar
	Selecciono recursos digitales siguiendo el lineamiento de la planificación anual.	4	4	4	Ok, aplicar
Almacenamiento y uso de recursos digitales	Comprendo los beneficios de almacenar los documentos en la nube o Drive institucional.	4	4	4	Ok, aplicar
	Utilizo dispositivos portátiles para almacenar contenidos pedagógicos. (celular, computadora, Tablet, etc.)	4	4	4	Ok, aplicar

- Segunda dimensión: **Comunicación y colaboración**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de competencia digital en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Interrelación mediante las TIC	Formo grupos de docentes empleando una plataforma digital.	4	4	4	Ok, aplicar
	Envío por correo electrónico o Drive de la institución los documentos de la planificación de los aprendizajes para la revisión de los directivos.	4	4	4	Ok, aplicar
Comparte información digital	Participo en grupos de trabajo y comparto información con mis colegas de manera sincrónica y asincrónica.	4	4	4	Ok, aplicar
	Reconozco a docentes expertos que difunden información digital valiosa para la labor pedagógica.	4	4	4	Ok, aplicar
Participación en la ciudadanía	Recibo artículos e información sobre el uso de los recursos digitales y TIC para mi desarrollo profesional.	4	4	4	Ok, aplicar
	Empleo mi firma digital para realizar gestiones educativas y administrativas.	4	4	4	Ok, aplicar



Trabajo colaborativo	Puedo subir y descargar archivos con contenidos educativos al drive institucional.	4	4	4	Ok, aplicar
	Comparto documentos en línea para colaborar con los docentes de mi comunidad educativa.	4	4	4	Ok, aplicar

- Tercera dimensión: **Creación de contenidos digitales**
- Objetivo de la Dimensión: Identificar el nivel de competencia digital en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Crea recursos didácticos digitales	Exploro las herramientas de inteligencia artificial relacionadas a mi curso para crear recursos didácticos digitales.	4	4	4	Ok, aplicar
	Participo con mis colegas creando textos, presentaciones y materiales didácticos compartidos empleando dispositivos tecnológicos o drive.	4	4	4	Ok, aplicar
Desarrolla proyectos digitales	Coopero con mis colegas para revisar materiales digitales contextualizando y adaptando a la práctica educativa.	4	4	4	Ok, aplicar
	Reviso portales con contenido educativo para desarrollar proyectos digitales	4	4	4	Ok, aplicar
Aplica los derechos de autor y licencias	Consulto audios, imágenes y videos distinguiendo los derechos de autor.	4	4	4	Ok, aplicar
	Utilizo la información que encuentro en la nube respetando los derechos de autor y empleando normas APA.	4	4	4	Ok, aplicar
Programación de presentaciones digitales	Entiendo el uso de la nube y aplicaciones educativas disponibles para la enseñanza.	4	4	4	Ok, aplicar
	Busco y encuentro información para actualizar los conocimientos y recursos tecnológicos.	4	4	4	Ok, aplicar

- Cuarta dimensión: **Empleo de herramientas digitales**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de competencia digital en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

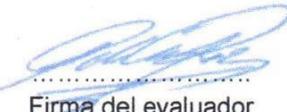
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Manejo de foros y tareas virtuales	Conoce y configura en forma apropiada en el uso y manejo de foros virtuales: la disponibilidad del tiempo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Administra en forma eficiente las participaciones de sus estudiantes en los foros virtuales.	4	4	4	Ok, aplicar



Conocimiento de herramientas de video	Conoce en forma suficiente la habilitación y creación de tareas virtuales.	4	4	4	Ok, aplicar
	Administra en forma eficiente las participaciones de sus estudiantes en las tareas virtuales.	4	4	4	Ok, aplicar
Manejo de chats virtuales	Crea, realiza y edita de videos interactivos con recursos de la web.	4	4	4	Ok, aplicar
	Brinda respuestas inmediatas o en el menor tiempo mediante el uso de chats virtuales.	4	4	4	Ok, aplicar

- Quinta dimensión: **Acceso y procesamiento de la información digital**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de competencia digital en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identifica necesidades de recursos digitales	Proporciona a sus estudiantes o colegas enlaces de páginas web con información de fuentes confiables.	4	4	4	Ok, aplicar
	Conoce y recomienda repositorios virtuales que contengan libros digitales.	4	4	4	Ok, aplicar
Uso de herramientas digitales	Utiliza Google Académico para buscar páginas que proporcionan información de primera mano.	4	4	4	Ok, aplicar
	Utiliza frecuentemente buscadores académicos para elaborar su material de enseñanza.	4	4	4	Ok, aplicar
Mejora de la competencia digital	Elabora materiales educativos empleando algún tipo de aplicación informática.	4	4	4	Ok, aplicar
	Utiliza algún tipo de aplicación informática o en línea para elaborar sus materiales virtuales.	4	4	4	Ok, aplicar


Firma del evaluador
DNI 09659148



Políticas, relaciones y desarrollo personal	Las políticas administrativas hacen referencia al grado de aceptación del cumplimiento de las directrices o normas establecidas por una institución para regular las relaciones laborales asociadas directamente con los colaboradores, en cuanto a las relaciones interpersonales hace referencia al grado de satisfacción cuando interactúan con otros integrantes de la institución con los que se comparte las tareas del día a día y generar un desarrollo personal para ser reconocido por las personas de su centro de laboral. Luque (2019)
Desempeño y relación con la autoridad	Refleja cómo el colaborador valora la relación con su superior directo y sus actividades cotidianas. La importancia de esta dimensión se ve influenciada por el trato que brindan algunas instituciones o empresas por medio de sus representantes gerenciales, en el pasado eran patriarcales y verticales, pero ahora tienden a ser de una manera horizontal mejorando el grado de satisfacción en el entorno laboral. Luque (2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para medir la variable **Satisfacción Laboral** elaborado por **Cabrera Flores, Juan Manuel** en el año 2020, modificado por **Sulca Quispe, Yanet Vanessa**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Condiciones materiales y beneficios laborales, Políticas, relaciones y desarrollo personal, Desempeño y relación con la autoridad.

Escala: Ordinal Valores: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

- Primera dimensión: **Condiciones materiales y beneficios laborales**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacios físicos adecuados	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis actividades.	4	4	4	Ok, aplicar
	El ambiente donde trabajo es apropiado o adecuado para las funciones que desempeño.	4	4	4	Ok, aplicar
Distribución adecuada de los espacios	La distribución física que ofrece el ambiente de mi trabajo es adecuada.	4	4	4	Ok, aplicar
	Puedo trabajar en forma cómoda en el ambiente físico que me fue asignado.	4	4	4	Ok, aplicar
Medios materiales necesarios	Existen los materiales necesarios para un eficiente desempeño de las labores diarias.	4	4	4	Ok, aplicar
Retribución económica	La remuneración económica que percibo no guarda relación con las funciones que desempeño.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me siento insatisfecho con el sueldo que percibo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me siento conforme con el sueldo que percibo en mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	La remuneración que percibo me permite cubrir mis gastos personales y expectativas económicas.	4	4	4	Ok, aplicar

Segunda dimensión: **Políticas, relaciones y desarrollo personal**

- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Relaciones interpersonales	Me doy cuenta que recibo un mal trato de parte de la Institución Educativa.	4	4	4	Ok, aplicar
	Tengo buenas relaciones con mis colegas y personas de mi entorno laboral.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me disgusta el horario de trabajo que tengo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Considero que existen muchas fricciones y diferencias con mis colegas.	4	4	4	Ok, aplicar
	Cuando trabajo horas extras, no me reconocen el esfuerzo en mi Institución Educativa.	4	4	4	Ok, aplicar
Realización personal	El ambiente creado por mis colegas de la Institución Educativa es el ideal para desempeñar mis funciones.	4	4	4	Ok, aplicar
	Siento agrado al trabajar con mis colegas.	4	4	4	Ok, aplicar
	Prefiero trabajar de forma individual, sin la colaboración de mis colegas con los que trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	La solidaridad es una característica común en mi grupo de trabajo	4	4	4	Ok, aplicar



	Siento que el trabajo que realizo es el adecuado en relación a mi perfil profesional.	4	4	4	Ok, aplicar
Trato del personal	La labor que desempeño me permite desarrollarme personal y profesionalmente.	4	4	4	Ok, aplicar
	Disfruto de la labor docente que realizo en mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me siento lograda(o) por los resultados obtenidos en mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	4	4	4	Ok, aplicar
	Me siento lograda(o) haciendo mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar

Tercera dimensión: **Desempeño y relación con la autoridad**

- Objetivo de la Dimensión: Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Conformidad laboral	Considero que no se reconoce la labor que desempeño en mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me siento muy útil con las funciones y la labor que desempeño.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me parece que realizo labores y tareas sin importancia.	4	4	4	Ok, aplicar
	Considero que no se reconoce la labor que desempeño en mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Siento mucho agrado por el trabajo que desempeño.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me siento satisfecho con las labores y actividades que realizo.	4	4	4	Ok, aplicar
Reconocimiento laboral	Las autoridades de mi Institución Educativa como director(a) o sub director(a) son comprensivos.	4	4	4	Ok, aplicar
	Es grata la disposición de las autoridades (director o sub director) cuando realizo consultas sobre mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Cuando existe una buena relación con las autoridades institucionales se mejora la calidad de trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
Relaciones con las autoridades	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis superiores.	4	4	4	Ok, aplicar
	No me siento a gusto con las autoridades de mi Institución Educativa.	4	4	4	Ok, aplicar
	Siento valorado mi esfuerzo laboral por parte de las autoridades de mi Institución Educativa.	4	4	4	Ok, aplicar


Firma del evaluador
DNI 09659148

1. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario para medir la variable Competencia Digital**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Teresa Eugenia Cotito Anaya
Grado profesional:	Maestría (✓) Doctor ()
Área de formación académica:	Clinica () Social () Educativa (✓) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Diseño y Gestión en Modas
Institución donde labora:	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (✓)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide la variable Competencia Digital
Autor:	Hilario Huayas, Emma
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes – Surquillo
Significación:	Identificar el nivel de competencia digital en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencia Digital	Información y alfabetización informacional	Se centra en identificar, localizar, adquirir, almacenar, organizar y análisis información digital y contenido, con el objetivo de evaluar su relevancia y utilidad en el contexto educativo. Huarcaya y Dávila (2023)
	Comunicación y colaboración	Involucra la compartición de recursos a través de herramientas digitales, la colaboración con otros individuos y la interacción activa y participación en comunidades y redes. Huarcaya y Dávila (2023)
	Creación de contenidos digitales	Involucra la compartición de recursos a través de herramientas digitales, la colaboración con otros individuos y la interacción activa y participación en comunidades y redes. Huarcaya y Dávila (2023)



Empleo de herramientas digitales	Se refiere al conocimiento adquirido sobre los instrumentos se complementa con su utilización efectiva; esto significa que todo lo aprendido en la teoría debe estar conectado con su aplicación en la práctica. Además, dicho conocimiento se refiere tanto a la comprensión de las aplicaciones informáticas como a la comprensión de los riesgos y oportunidades asociados con la comunicación a través de internet. Alva (2018)
Acceso y procesamiento de la información digital	Consiste en que las capacidades hacen referencia a la habilidad de buscar, seleccionar y procesar datos de manera objetiva, productiva y creativa. Alva (2018)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para medir la variable **Competencia Digital**, elaborado por **Hilario Huayas, Emma** en el año 2022, modificado por **Sulca Quispe, Yanet Vanessa**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	<i>Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.</i>
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: Información y alfabetización, comunicación y colaboración, Creación de contenidos digitales, Empleo de herramientas digitales, Acceso y procesamiento de la información
Escala: Ordinal Valores: Nada (1) Poco (2) Medianamente suficiente (3) Suficiente (4) Mucho (5)

- Primera dimensión: **Información y alfabetización informacional**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de competencia digital en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Exploración y elección de información digital	Busco por internet información digital de interés personal y para el trabajo pedagógico.	4	4	4	Ok, aplicar
	Filtro y navego información de la red seleccionando contenidos digitales para compartirlos con otros docentes.	4	4	4	Ok, aplicar
	Accedo a contenidos digitales a través de enlaces buscando recursos de utilidad para la práctica en el aula.	4	4	4	Ok, aplicar
Evaluación de información digital relevante	Evalúo la información que se difunde por internet antes de usarlos en el aula.	4	4	4	Ok, aplicar
	Selecciono recursos digitales siguiendo el lineamiento de la planificación anual.	4	4	4	Ok, aplicar
Almacenamiento y uso de recursos digitales	Comprendo los beneficios de almacenar los documentos en la nube o Drive institucional.	4	4	4	Ok, aplicar
	Utilizo dispositivos portátiles para almacenar contenidos pedagógicos. (celular, computadora, Tablet, etc.)	4	4	4	Ok, aplicar

- Segunda dimensión: **Comunicación y colaboración**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de competencia digital en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Interrelación mediante las TIC	Formo grupos de docentes empleando una plataforma digital.	4	4	4	Ok, aplicar
	Envío por correo electrónico o Drive de la institución los documentos de la planificación de los aprendizajes para la revisión de los directivos.	4	4	4	Ok, aplicar
Comparte información digital	Participo en grupos de trabajo y comparto información con mis colegas de manera sincrónica y asincrónica.	4	4	4	Ok, aplicar
	Reconozco a docentes expertos que difunden información digital valiosa para la labor pedagógica.	4	4	4	Ok, aplicar
Participación en la ciudadanía	Recibo artículos e información sobre el uso de los recursos digitales y TIC para mi desarrollo profesional.	4	4	4	Ok, aplicar
	Empleo mi firma digital para realizar gestiones educativas y administrativas.	4	4	4	Ok, aplicar



Trabajo colaborativo	Puedo subir y descargar archivos con contenidos educativos al drive institucional.	4	4	4	Ok, aplicar
	Comparto documentos en línea para colaborar con los docentes de mi comunidad educativa.	4	4	4	Ok, aplicar

- Tercera dimensión: **Creación de contenidos digitales**
- Objetivo de la Dimensión: Identificar el nivel de competencia digital en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Crea recursos didácticos digitales	Exploro las herramientas de inteligencia artificial relacionadas a mi curso para crear recursos didácticos digitales.	4	4	4	Ok, aplicar
	Participo con mis colegas creando textos, presentaciones y materiales didácticos compartidos empleando dispositivos tecnológicos o drive.	4	4	4	Ok, aplicar
Desarrolla proyectos digitales	Coopero con mis colegas para revisar materiales digitales contextualizando y adaptando a la práctica educativa.	4	4	4	Ok, aplicar
	Reviso portales con contenido educativo para desarrollar proyectos digitales	4	4	4	Ok, aplicar
Aplica los derechos de autor y licencias	Consulto audios, imágenes y videos distinguiendo los derechos de autor.	4	4	4	Ok, aplicar
	Utilizo la información que encuentro en la nube respetando los derechos de autor y empleando normas APA.	4	4	4	Ok, aplicar
Programación de presentaciones digitales	Entiendo el uso de la nube y aplicaciones educativas disponibles para la enseñanza.	4	4	4	Ok, aplicar
	Busco y encuentro información para actualizar los conocimientos y recursos tecnológicos.	4	4	4	Ok, aplicar

- Cuarta dimensión: **Empleo de herramientas digitales**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de competencia digital en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Manejo de foros y tareas virtuales	Conoce y configura en forma apropiada en el uso y manejo de foros virtuales: la disponibilidad del tiempo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Administra en forma eficiente las participaciones de sus estudiantes en los foros virtuales.	4	4	4	Ok, aplicar



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Conocimiento de herramientas de video	Conoce en forma suficiente la habilitación y creación de tareas virtuales.	4	4	4	Ok, aplicar
	Administra en forma eficiente las participaciones de sus estudiantes en las tareas virtuales.	4	4	4	Ok, aplicar
Manejo de chats virtuales	Crea, realiza y edita de videos interactivos con recursos de la web.	4	4	4	Ok, aplicar
	Brinda respuestas inmediatas o en el menor tiempo mediante el uso de chats virtuales.	4	4	4	Ok, aplicar

- Quinta dimensión: **Acceso y procesamiento de la información digital**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de competencia digital en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identifica necesidades de recursos digitales	Proporciona a sus estudiantes o colegas enlaces de páginas web con información de fuentes confiables.	4	4	4	Ok, aplicar
	Conoce y recomienda repositorios virtuales que contengan libros digitales.	4	4	4	Ok, aplicar
Uso de herramientas digitales	Utiliza Google Académico para buscar páginas que proporcionan información de primera mano.	4	4	4	Ok, aplicar
	Utiliza frecuentemente buscadores académicos para elaborar su material de enseñanza.	4	4	4	Ok, aplicar
Mejora de la competencia digital	Elabora materiales educativos empleando algún tipo de aplicación informática.	4	4	4	Ok, aplicar
	Utiliza algún tipo de aplicación informática o en línea para elaborar sus materiales virtuales.	4	4	4	Ok, aplicar

Firma del evaluador
DNI 07685580

1. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario para medir la variable Satisfacción Laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Teresa Eugenia Cotito Anaya
Grado profesional:	Maestría (✓) Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa (✓) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Diseño y Gestión en Modas
Institución donde labora:	Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (✓)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide la variable Satisfacción Laboral
Autor:	Juan Manuel Cabrera Flores
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes – Surquillo
Significación:	Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción Laboral	Condiciones materiales y beneficios laborales	Es promover su bienestar y facilitar un desempeño óptimo a los empleados. Un entorno cómodo mejorará su rendimiento y contribuirán a su satisfacción. Los Beneficios Laborales reflejan el nivel de satisfacción en relación con la compensación económica percibida por la función que realiza. Eustaquio (2016)

Políticas, relaciones y desarrollo personal	Las políticas administrativas hacen referencia al grado de aceptación del cumplimiento de las directrices o normas establecidas por una institución para regular las relaciones laborales asociadas directamente con los colaboradores, en cuanto a las relaciones interpersonales hace referencia al grado de satisfacción cuando interactúan con otros integrantes de la institución con los que se comparte las tareas del día a día y generar un desarrollo personal para ser reconocido por las personas de su centro de laboral. Luque (2019)
Desempeño y relación con la autoridad	Refleja cómo el colaborador valora la relación con su superior directo y sus actividades cotidianas. La importancia de esta dimensión se ve influenciada por el trato que brindan algunas instituciones o empresas por medio de sus representantes gerenciales, en el pasado eran patriarcales y verticales, pero ahora tienden a ser de una manera horizontal mejorando el grado de satisfacción en el entorno laboral. Luque (2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para medir la variable **Satisfacción Laboral** elaborado por **Cabrera Flores, Juan Manuel** en el año 2020, modificado por **Sulca Quispe, Yanet Vanessa**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dimensiones del instrumento: Condiciones materiales y beneficios laborales, Políticas, relaciones y desarrollo personal, Desempeño y relación con la autoridad.

Escala: Ordinal Valores: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

- Primera dimensión: **Condiciones materiales y beneficios laborales**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacios físicos adecuados	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis actividades.	4	4	4	Ok, aplicar
	El ambiente donde trabajo es apropiado o adecuado para las funciones que desempeño.	4	4	4	Ok, aplicar
Distribución adecuada de los espacios	La distribución física que ofrece el ambiente de mi trabajo es adecuada.	4	4	4	Ok, aplicar
	Puedo trabajar en forma cómoda en el ambiente físico que me fue asignado.	4	4	4	Ok, aplicar
Medios materiales necesarios	Existen los materiales necesarios para un eficiente desempeño de las labores diarias.	4	4	4	Ok, aplicar
Retribución económica	La remuneración económica que percibo no guarda relación con las funciones que desempeño.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me siento insatisfecho con el sueldo que percibo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me siento conforme con el sueldo que percibo en mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	La remuneración que percibo me permite cubrir mis gastos personales y expectativas económicas.	4	4	4	Ok, aplicar

Segunda dimensión: **Políticas, relaciones y desarrollo personal**

- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Relaciones interpersonales	Me doy cuenta que recibo un mal trato de parte de la Institución Educativa.	4	4	4	Ok, aplicar
	Tengo buenas relaciones con mis colegas y personas de mi entorno laboral.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me disgusta el horario de trabajo que tengo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Considero que existen muchas fricciones y diferencias con mis colegas.	4	4	4	Ok, aplicar
	Cuando trabajo horas extras, no me reconocen el esfuerzo en mi Institución Educativa.	4	4	4	Ok, aplicar
Realización personal	El ambiente creado por mis colegas de la Institución Educativa es el ideal para desempeñar mis funciones.	4	4	4	Ok, aplicar
	Siento agrado al trabajar con mis colegas.	4	4	4	Ok, aplicar
	Prefiero trabajar de forma individual, sin la colaboración de mis colegas con los que trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	La solidaridad es una característica común en mi grupo de trabajo	4	4	4	Ok, aplicar



	Siento que el trabajo que realizo es el adecuado en relación a mi perfil profesional.	4	4	4	Ok, aplicar
Trato del personal	La labor que desempeño me permite desarrollarme personal y profesionalmente.	4	4	4	Ok, aplicar
	Disfruto de la labor docente que realizo en mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me siento lograda(o) por los resultados obtenidos en mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	4	4	4	Ok, aplicar
	Me siento lograda(o) haciendo mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar

Tercera dimensión: **Desempeño y relación con la autoridad**

- Objetivo de la Dimensión: Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Conformidad laboral	Considero que no se reconoce la labor que desempeño en mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me siento muy útil con las funciones y la labor que desempeño.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me parece que realizo labores y tareas sin importancia.	4	4	4	Ok, aplicar
	Considero que no se reconoce la labor que desempeño en mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Siento mucho agrado por el trabajo que desempeño.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me siento satisfecho con las labores y actividades que realizo.	4	4	4	Ok, aplicar
Reconocimiento laboral	Las autoridades de mi Institución Educativa como director(a) o sub director(a) son comprensivos.	4	4	4	Ok, aplicar
	Es grata la disposición de las autoridades (director o sub director) cuando realizo consultas sobre mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Cuando existe una buena relación con las autoridades institucionales se mejora la calidad de trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
Relaciones con las autoridades	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis superiores.	4	4	4	Ok, aplicar
	No me siento a gusto con las autoridades de mi Institución Educativa.	4	4	4	Ok, aplicar
	Siento valorado mi esfuerzo laboral por parte de las autoridades de mi Institución Educativa.	4	4	4	Ok, aplicar

Firma del evaluador
DNI 07685580

1. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario para medir la variable Competencia Digital**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Pilar Mitma Mamani
Grado profesional:	Maestría () Doctor (✓)
Área de formación académica:	Clínica () Social () Educativa (✓) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitaria de la especialidad Tecnología del Vestido
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (✓)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide la variable Competencia Digital
Autor:	Hilario Huayas, Emma
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes – Surquillo
Significación:	Identificar el nivel de competencia digital en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Competencia Digital	Información y alfabetización informacional	Se centra en identificar, localizar, adquirir, almacenar, organizar y análisis información digital y contenido, con el objetivo de evaluar su relevancia y utilidad en el contexto educativo. Huarcaya y Dávila (2023)
	Comunicación y colaboración	Involucra la compartición de recursos a través de herramientas digitales, la colaboración con otros individuos y la interacción activa y participación en comunidades y redes. Huarcaya y Dávila (2023)
	Creación de contenidos digitales	Involucra la compartición de recursos a través de herramientas digitales, la colaboración con otros individuos y la interacción activa y participación en comunidades y redes. Huarcaya y Dávila (2023)



Empleo de herramientas digitales	Se refiere al conocimiento adquirido sobre los instrumentos se complementa con su utilización efectiva; esto significa que todo lo aprendido en la teoría debe estar conectado con su aplicación en la práctica. Además, dicho conocimiento se refiere tanto a la comprensión de las aplicaciones informáticas como a la comprensión de los riesgos y oportunidades asociados con la comunicación a través de internet. Alva (2018)
Acceso y procesamiento de la información digital	Consiste en que las capacidades hacen referencia a la habilidad de buscar, seleccionar y procesar datos de manera objetiva, productiva y creativa. Alva (2018)

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para medir la variable **Competencia Digital**, elaborado por **Hilario Huayas, Emma** en el año 2022, modificado por **Sulca Quispe, Yanet Vanessa**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Información y alfabetización, comunicación y colaboración, Creación de contenidos digitales, Empleo de herramientas digitales, Acceso y procesamiento de la información
 Escala: Ordinal Valores: Nada (1) Poco (2) Medianamente suficiente (3) Suficiente (4) Mucho (5)

- Primera dimensión: **Información y alfabetización informacional**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de competencia digital en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Exploración y elección de información digital	Busco por internet información digital de interés personal y para el trabajo pedagógico.	4	4	4	Ok, aplicar
	Filtro y navego información de la red seleccionando contenidos digitales para compartirlos con otros docentes.	4	4	4	Ok, aplicar
	Accedo a contenidos digitales a través de enlaces buscando recursos de utilidad para la práctica en el aula.	4	4	4	Ok, aplicar
Evaluación de información digital relevante	Evalúo la información que se difunde por internet antes de usarlos en el aula.	4	4	4	Ok, aplicar
	Selecciono recursos digitales siguiendo el lineamiento de la planificación anual.	4	4	4	Ok, aplicar
Almacenamiento y uso de recursos digitales	Comprendo los beneficios de almacenar los documentos en la nube o Drive institucional.	4	4	4	Ok, aplicar
	Utilizo dispositivos portátiles para almacenar contenidos pedagógicos. (celular, computadora, Tablet, etc.)	4	4	4	Ok, aplicar

- Segunda dimensión: **Comunicación y colaboración**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de competencia digital en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Interrelación mediante las TIC	Formo grupos de docentes empleando una plataforma digital.	4	4	4	Ok, aplicar
	Envío por correo electrónico o Drive de la institución los documentos de la planificación de los aprendizajes para la revisión de los directivos.	4	4	4	Ok, aplicar
Comparte información digital	Participo en grupos de trabajo y comparto información con mis colegas de manera sincrónica y asincrónica.	4	4	4	Ok, aplicar
	Reconozco a docentes expertos que difunden información digital valiosa para la labor pedagógica.	4	4	4	Ok, aplicar
Participación en la ciudadanía	Recibo artículos e información sobre el uso de los recursos digitales y TIC para mi desarrollo profesional.	4	4	4	Ok, aplicar
	Empleo mi firma digital para realizar gestiones educativas y administrativas.	4	4	4	Ok, aplicar



Trabajo colaborativo	Puedo subir y descargar archivos con contenidos educativos al drive institucional.	4	4	4	Ok, aplicar
	Comparto documentos en línea para colaborar con los docentes de mi comunidad educativa.	4	4	4	Ok, aplicar

- Tercera dimensión: **Creación de contenidos digitales**
- Objetivo de la Dimensión: Identificar el nivel de competencia digital en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Crea recursos didácticos digitales	Exploro las herramientas de inteligencia artificial relacionadas a mi curso para crear recursos didácticos digitales.	4	4	4	Ok, aplicar
	Participo con mis colegas creando textos, presentaciones y materiales didácticos compartidos empleando dispositivos tecnológicos o drive.	4	4	4	Ok, aplicar
Desarrolla proyectos digitales	Coopero con mis colegas para revisar materiales digitales contextualizando y adaptando a la práctica educativa.	4	4	4	Ok, aplicar
	Reviso portales con contenido educativo para desarrollar proyectos digitales	4	4	4	Ok, aplicar
Aplica los derechos de autor y licencias	Consulto audios, imágenes y videos distinguiendo los derechos de autor.	4	4	4	Ok, aplicar
	Utilizo la información que encuentro en la nube respetando los derechos de autor y empleando normas APA.	4	4	4	Ok, aplicar
Programación de presentaciones digitales	Entiendo el uso de la nube y aplicaciones educativas disponibles para la enseñanza.	4	4	4	Ok, aplicar
	Busco y encuentro información para actualizar los conocimientos y recursos tecnológicos.	4	4	4	Ok, aplicar

- Cuarta dimensión: **Empleo de herramientas digitales**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de competencia digital en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Manejo de foros y tareas virtuales	Conoce y configura en forma apropiada en el uso y manejo de foros virtuales: la disponibilidad del tiempo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Administra en forma eficiente las participaciones de sus estudiantes en los foros virtuales.	4	4	4	Ok, aplicar



Conocimiento de herramientas de video	Conoce en forma suficiente la habilitación y creación de tareas virtuales.	4	4	4	Ok, aplicar
	Administra en forma eficiente las participaciones de sus estudiantes en las tareas virtuales.	4	4	4	Ok, aplicar
Manejo de chats virtuales	Crea, realiza y edita de videos interactivos con recursos de la web.	4	4	4	Ok, aplicar
	Brinda respuestas inmediatas o en el menor tiempo mediante el uso de chats virtuales.	4	4	4	Ok, aplicar

- Quinta dimensión: **Acceso y procesamiento de la información digital**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de competencia digital en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Identifica necesidades de recursos digitales	Proporciona a sus estudiantes o colegas enlaces de páginas web con información de fuentes confiables.	4	4	4	Ok, aplicar
	Conoce y recomienda repositorios virtuales que contengan libros digitales.	4	4	4	Ok, aplicar
Uso de herramientas digitales	Utiliza Google Académico para buscar páginas que proporcionan información de primera mano.	4	4	4	Ok, aplicar
	Utiliza frecuentemente buscadores académicos para elaborar su material de enseñanza.	4	4	4	Ok, aplicar
Mejora de la competencia digital	Elabora materiales educativos empleando algún tipo de aplicación informática.	4	4	4	Ok, aplicar
	Utiliza algún tipo de aplicación informática o en línea para elaborar sus materiales virtuales.	4	4	4	Ok, aplicar

.....
Firma del evaluador
DNI 09368599



1. Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “**Cuestionario para medir la variable Satisfacción Laboral**”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	Pilar Mitma Mamani
Grado profesional:	Maestría () Doctor (✓)
Área de formación académica:	Clínica () Social ()
	Educativa (✓) Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente universitaria de la especialidad Tecnología del Vestido
Institución donde labora:	Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle – La Cantuta
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años () Más de 5 años (✓)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala

Nombre de la Prueba:	Cuestionario que mide la variable Satisfacción Laboral
Autor:	Juan Manuel Cabrera Flores
Procedencia:	Lima, Perú
Administración:	Individual y colectiva
Tiempo de aplicación:	10 a 15 minutos aproximadamente
Ámbito de aplicación:	Institución Educativa Nuestra Señora de Lourdes – Surquillo
Significación:	Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

4. Soporte teórico

(describir en función al modelo teórico)

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Satisfacción Laboral	Condiciones materiales y beneficios laborales	Es promover su bienestar y facilitar un desempeño óptimo a los empleados. Un entorno cómodo mejorará su rendimiento y contribuirán a su satisfacción. Los Beneficios Laborales reflejan el nivel de satisfacción en relación con la compensación económica percibida por la función que realiza. Eustaquio (2016)



Políticas, relaciones y desarrollo personal	Las políticas administrativas hacen referencia al grado de aceptación del cumplimiento de las directrices o normas establecidas por una institución para regular las relaciones laborales asociadas directamente con los colaboradores, en cuanto a las relaciones interpersonales hace referencia al grado de satisfacción cuando interactúan con otros integrantes de la institución con los que se comparte las tareas del día a día y generar un desarrollo personal para ser reconocido por las personas de su centro de laboral. Luque (2019)
Desempeño y relación con la autoridad	Refleja cómo el colaborador valora la relación con su superior directo y sus actividades cotidianas. La importancia de esta dimensión se ve influenciada por el trato que brindan algunas instituciones o empresas por medio de sus representantes gerenciales, en el pasado eran patriarcales y verticales, pero ahora tienden a ser de una manera horizontal mejorando el grado de satisfacción en el entorno laboral. Luque (2019).

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación a usted le presento el cuestionario para medir la variable **Satisfacción Laboral** elaborado por **Cabrera Flores, Juan Manuel** en el año 2020, modificado por **Sulca Quispe, Yanet Vanessa**. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Dimensiones del instrumento: Condiciones materiales y beneficios laborales, Políticas, relaciones y desarrollo personal, Desempeño y relación con la autoridad.

Escala: Ordinal Valores: Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Indeciso (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)

- Primera dimensión: **Condiciones materiales y beneficios laborales**
- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Espacios físicos adecuados	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis actividades.	4	4	4	Ok, aplicar
	El ambiente donde trabajo es apropiado o adecuado para las funciones que desempeño.	4	4	4	Ok, aplicar
Distribución adecuada de los espacios	La distribución física que ofrece el ambiente de mi trabajo es adecuada.	4	4	4	Ok, aplicar
	Puedo trabajar en forma cómoda en el ambiente físico que me fue asignado.	4	4	4	Ok, aplicar
Medios materiales necesarios	Existen los materiales necesarios para un eficiente desempeño de las labores diarias.	4	4	4	Ok, aplicar
Retribución económica	La remuneración económica que percibo no guarda relación con las funciones que desempeño.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me siento insatisfecho con el sueldo que percibo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me siento conforme con el sueldo que percibo en mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	La remuneración que percibo me permite cubrir mis gastos personales y expectativas económicas.	4	4	4	Ok, aplicar

Segunda dimensión: **Políticas, relaciones y desarrollo personal**

- Objetivos de la Dimensión: Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ recomendaciones
Relaciones interpersonales	Me doy cuenta que recibo un mal trato de parte de la Institución Educativa.	4	4	4	Ok, aplicar
	Tengo buenas relaciones con mis colegas y personas de mi entorno laboral.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me disgusta el horario de trabajo que tengo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Considero que existen muchas fricciones y diferencias con mis colegas.	4	4	4	Ok, aplicar
	Cuando trabajo horas extras, no me reconocen el esfuerzo en mi Institución Educativa.	4	4	4	Ok, aplicar
Realización personal	El ambiente creado por mis colegas de la Institución Educativa es el ideal para desempeñar mis funciones.	4	4	4	Ok, aplicar
	Siento agrado al trabajar con mis colegas.	4	4	4	Ok, aplicar
	Prefiero trabajar de forma individual, sin la colaboración de mis colegas con los que trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	La solidaridad es una característica común en mi grupo de trabajo	4	4	4	Ok, aplicar



	Siento que el trabajo que realizo es el adecuado en relación a mi perfil profesional.	4	4	4	Ok, aplicar
Trato del personal	La labor que desempeño me permite desarrollarme personal y profesionalmente.	4	4	4	Ok, aplicar
	Disfruto de la labor docente que realizo en mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me siento lograda(o) por los resultados obtenidos en mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Mi trabajo me hace sentir realizado(a).	4	4	4	Ok, aplicar
	Me siento lograda(o) haciendo mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar

Tercera dimensión: **Desempeño y relación con la autoridad**

- Objetivo de la Dimensión: Identificar el nivel de satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquillo, 2023.

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/recomendaciones
Conformidad laboral	Considero que no se reconoce la labor que desempeño en mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me siento muy útil con las funciones y la labor que desempeño.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me parece que realizo labores y tareas sin importancia.	4	4	4	Ok, aplicar
	Considero que no se reconoce la labor que desempeño en mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Siento mucho agrado por el trabajo que desempeño.	4	4	4	Ok, aplicar
	Me siento satisfecho con las labores y actividades que realizo.	4	4	4	Ok, aplicar
Reconocimiento laboral	Las autoridades de mi Institución Educativa como director(a) o sub director(a) son comprensivos.	4	4	4	Ok, aplicar
	Es grata la disposición de las autoridades (director o sub director) cuando realizo consultas sobre mi trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
	Cuando existe una buena relación con las autoridades institucionales se mejora la calidad de trabajo.	4	4	4	Ok, aplicar
Relaciones con las autoridades	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis superiores.	4	4	4	Ok, aplicar
	No me siento a gusto con las autoridades de mi Institución Educativa.	4	4	4	Ok, aplicar
	Siento valorado mi esfuerzo laboral por parte de las autoridades de mi Institución Educativa.	4	4	4	Ok, aplicar

Firma del evaluador
DNI 09368599

ANEXO 10. Validación de expertos

Tabla

Validez de instrumentos por juicio de expertos en las variables

Expertos	Criterio			Observación
	Claridad	Coherencia	Relevancia	
Dra. María del Pilar Chiscul Rodríguez	✓	✓	✓	Ok, aplicar
Mg. Teresa Eugenia Cotito Anaya	✓	✓	✓	Ok, aplicar
Dra. Pilar Mitma Mamani	✓	✓	✓	Ok, aplicar

Para medir las variables: Competencia Digital y satisf. lab., se aplicaron los instrumentos que fueron evaluados por el juicio de tres expertos que cumpliendo con los criterios estipulados, determinaron su validez.

ANEXO 11. Confiabilidad de instrumentos de investigación

Tabla

Prueba de confiabilidad de la primera variable

Variable/Dimensión	Ítem	Alfa de Cronbach	Nivel
Var 1. Competencia Digital	35	0.967	Muy alta
D1: Información y alfabetización informal	7	0.879	Muy alta
D2. Comunicación y colaboración	8	0.843	Muy alta
D3. Creación de contenidos digitales	8	0.894	Muy alta
D4. Empleo de herramientas digitales	6	0.943	Muy alta
D5. Acceso y procesamiento de la información digital	6	0.886	Muy alta

Se puede observar que los datos de la variable Competencia digital con sus cinco dimensiones que se aplicó a un grupo piloto de 70 participantes para analizar la confiabilidad del instrumento resultó que tienen niveles muy alto de fiabilidad. (Tuapanta et al., 2017).

Tabla

Prueba de confiabilidad de la segunda variable

Variable/Dimensión	Ítem	Alfa de Cronbach	Nivel
Var 2. Satisfacción Laboral	36	0.894	Muy alta
D1: Condiciones materiales y beneficios laborales	9	0.866	Muy alta
D2. Políticas, relaciones y desarrollo personal	15	0.755	Alta
D3. Desempeño y relación con la autoridad	12	0.666	Alta

Se puede observar que los resultados de la variable Satisfacción Laboral con sus tres dimensiones que se aplicó a un grupo piloto de 70 participantes para analizar la confiabilidad del instrumento resultó presentaron niveles de fiabilidad muy altos y altos. (Tuapanta et al., 2017).

Tabla:

Niveles de confiabilidad

Rangos	Magnitud/nivel
0.81 a 1.00	Muy alta
0.61 a 0.80	Alta
0.41 a 0.60	Moderada
0.21 a 0.40	Baja
0.01 a 0.20	Muy Baja

Fuente: Tuapanta *et al.* (2017)

ANEXO 12. Resultados de similitud del programa Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?ro=103&e=1&u=1088032488&o=2147047050&lang=es

feedback studio Yanet Vanessa Sulca Quispe Competencia digital y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa pública secundaria con formación técnica de Surquil... /null 1 de 154



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

**Competencia digital y satisfacción laboral en docentes de una
Institución Educativa pública secundaria con formación técnica
de Surquillo, 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

AUTORA:
Sulca Quispe, Yanet Vanessa (orcid.org/0000-0002-4955-5192)

ASESORES:
Dr. Garay Flores, Germán Vicente (orcid.org/0000-0002-7118-6477)
Dr. Román Allende, Freddy Gamaniel (orcid.org/0000-0002-1054-6715)
Dra. Clemente Castillo, Consuelo del Pilar (orcid.org/0000-0002-6994-9420)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Educación y calidad educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus
niveles

LIMA-PERÚ
2023

Resumen de coincidencias X

16 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	4 %	>
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4 %	>
3	hdl.handle.net Fuente de Internet	3 %	>
4	scielo.sld.cu Fuente de Internet	1 %	>
5	biblioteca.ucateci.edu... Fuente de Internet	<1 %	>
6	tesis.pucp.edu.pe Fuente de Internet	<1 %	>
7	www.dykinson.com Fuente de Internet	<1 %	>
8	repositorio.unamba.ed... Fuente de Internet	<1 %	>
9	Katheryn Patiño-Pilliza... Publicación	<1 %	>
10	Entregado a Universida... Trabajo del estudiante	<1 %	>
11	alicia.concytec.gob.pe Fuente de Internet	<1 %	>

Página: 1 de 31 Número de palabras: 9054

Versión solo texto del informe Alta resolución Activado

19°C Nublado 09:22 a.m. 17/08/2023



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GERMAN VICENTE GARAY FLORES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ATE, asesor de Tesis titulada: "Competencia digital y satisfacción laboral en docentes de una Institución Educativa Pública Secundaria con Formación Técnica de Surquillo, 2023.", cuyo autor es SULCA QUISPE YANET VANESSA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16.00%, 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 la 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.

LIMA, 15 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GERMAN VICENTE GARAY FLORES DNI: 10790283 ORCID: 0000-0002-7118-6477	Firmado electrónicamente por: GGARAYFL01 el 15- 08-2023 10:57:50

Código documento Trilce: TRI - 0649208