



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Competencia digital y satisfacción laboral en la Institución
Educativa Emblemática “José Granda”, San Martín de
Porres, Lima – Perú.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Br. Castro Rivas Maria Isolina (ORCID: [0000-0002-0431-431X](https://orcid.org/0000-0002-0431-431X))

ASESOR:

Dr. Pérez Saavedra Segundo Sigifredo (ORCID: [0000-0002-2366-6724](https://orcid.org/0000-0002-2366-6724))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LIMA - PERÚ

2021

Dedicatoria

Mi tesis la dedico con mucho cariño a mi querida madre que, con tan solo su presencia y ejemplo de mujer emprendedora, inspiró mi camino a lo largo de mi vida.

Agradecimiento

A Dios el todopoderoso por la oportunidad de cumplir mis metas, sin su benevolencia no lo hubiera logrado.

A mis maestros de esta casa de estudios quienes me han orientado en todo momento

Índice

Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Presentación	¡Error! Marcador no definido.
Índice	v
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I.INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	13
3.1.Tipo y diseño de investigación	13
3.2. Variables y operacionalización	13
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
3.5. Procedimientos	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7.Aspectos éticos	17
IV.RESULTADOS	18
V.DISCUSIÓN	26
VI.CONCLUSIONES	29
VII.RECOMENDACIONES	30
VIII.REFERENCIAS	31
Anexo	40
Anexo 1: Matriz de consistencia	40
Anexo 2: Instrumentos de investigación	45
Anexo 3: Validación de los instrumentos	49
Anexo 4: Confiabilidad del instrumento	55
Anexo 5: Base de datos	58
Anexo 6: Consentimiento informado	61
Anexo 7: Formulario de Google	62
Anexo 8: Constancia de aplicación	63
Anexo 9: Estadística	68

Índice de tablas

Tabla 1. <i>Operacionalización de la variable 1</i>	14
Tabla 2. <i>Operacionalización de la variable 2:</i>	14
Tabla 3. <i>Ficha técnica del instrumento competencias digitales.</i>	16
Tabla 4. <i>Ficha técnica del instrumento Satisfacción laboral.</i>	16
Tabla 5. <i>Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos</i>	17
Tabla 6. <i>Confiabilidad de los instrumentos</i>	17
Tabla 7. <i>Distribución de frecuencias por cada nivel de competencias digitales</i>	19
Tabla 8. <i>Distribución de frecuencias por cada nivel de competencia digital</i>	20
Tabla 9. <i>Distribución de frecuencias por cada nivel de satisfacción laboral</i>	21
Tabla 10. <i>Distribución de frecuencias por cada nivel de satisfacción laboral.</i>	21
Tabla 11. <i>Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman</i>	23

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de la variable competencia digital en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú	18
Figura 2. Dimensiones de la variable competencia digital en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.	20
Figura 3 Niveles de la variable satisfacción laboral en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú	21
Figura 4. Dimensiones de la variable competencia digital en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú	22

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la competencia digital y satisfacción laboral en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú. La metodología que se empleó para esta tesis estuvo relacionada con un enfoque cuantitativo, de tipo básica correlacional descriptiva. La muestra estuvo conformada por 81 docentes de la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.

También, el instrumento fue sometido a una prueba piloto antes de ser aplicado, para corroborar la fiabilidad del instrumento, se utilizó la prueba de Alfa de Cronbach, se procesaron los datos de cada cuestionario alcanzando un nivel de confiabilidad de las competencias digitales 0,957 y en satisfacción laboral 0,972. La confiabilidad de los 2 instrumentos tiene una correlación de confiabilidad excelente.

Entre los resultados más resaltantes que se han obtenido de la población estudiada, en la variable competencias digitales se observa que, del total de 81 docentes el 22,2% lo presenta en el nivel bajo, 64,2% en el nivel medio y 13,6% en el nivel alto y en relación con la satisfacción laboral presenta el 82,7% en el nivel bajo y 17,3% en el nivel medio, podemos concluir que las competencias digitales se relaciona con satisfacción laboral, decir la adquisición de las competencias digitales hacen que se perciba una sensación de satisfacción dentro de los centros de estudios.

Palabras Clave: competencias digitales, satisfacción laboral y administración educativa.

Abstract

The objective of this research work was to determine the relationship between digital competence and job satisfaction in the Emblematic Educational Institution "José Granda", Lima - Peru. The methodology used for this thesis was related to a quantitative approach, of a basic descriptive correlational type. The sample consisted of 81 teachers from the Emblematic Educational Institution "José Granda", Lima - Peru.

Also, the instrument was subjected to a pilot test before being applied, to corroborate the reliability of the instrument, the Cronbach's Alpha test was used, the data of each questionnaire were processed, reaching a reliability level of digital skills 0.957 and in job satisfaction 0.972. The reliability of the 2 instruments has an excellent reliability correlation.

Among the most outstanding results that have been obtained from the studied population, in the digital skills variable it is observed that, of the total of 81 teachers, 22.2% present it at the low level, 64.2% at the medium level and 13, 6% at the high level and in relation to job satisfaction it presents 82.7% at the low level and 17.3% at the medium level, we can conclude that digital skills are related to job satisfaction, say the acquisition of digital competences make a sense of satisfaction be perceived within study centers.

Keywords: digital skills, job satisfaction and educational administration.

I. INTRODUCCIÓN

A nivel internacional cualquier otra competencia actualmente tiene el mismo rango que la competencia digital, y esa tecnología pudo considerarse como prioritaria en alguno de los distintos niveles de la enseñanza (Eurydice, 2002) en el ámbito educativo se ve reflejado en el marco de competencias de los docentes señalado por la EPICT, NETS-T, ISTE, ICT y UNESCO (2018) que dice que en la enseñanza- aprendizaje de los docentes se presentan diferentes problemas, como la falta de desarrollo de competencias digitales, la falta de métodos pedagógicos adecuados y un bajo nivel de alfabetización digital. Adicionalmente, Mirete (2010) argumentó que los problemas con el uso de las TIC están vinculados con algunos aspectos que se deberían adaptar en el diseño de la formación docente. Dentro y fuera del aula, la competencia digital involucra las guías de Tecnologías de la Información y Conocimiento (TIC), ya que permite acceder al seguimiento y la conexión con el profesor en todo momento sobre las actividades programadas. De igual modo, el uso de las TIC no está totalmente comprobado actualmente que tengan una incidencia directa en el fracaso de los estudiantes o en la mejora de los resultados, aunque la mayoría de las pruebas hechas apuntan a que sí se ve una relación directa entre los resultados positivos y el manejo de las TIC, debido a la pandemia por el COVID-19 se han observado diversos problemas en las diferentes modalidades y niveles educativos, que han puesto a prueba la competencia de los profesores de la educación, resaltando muchas problemáticas en diversos sentidos.

A nivel nacional, el Ministerio de Educación (MINEDU) estuvo impulsado por el uso de las TIC permanentemente en las Instituciones Educativas, lo cual se puede evidenciar en las exigencias de la competencia 28 según propuesta de competencia digital docente MINEDU-DITE que lo podemos encontrar en Marco del Buen desempeño docente (MBDD, 2016) donde para el docente en servicio no se dan competencias digitales específicas, sino que en ayuda de uno de los desempeños sólo se habla del uso de los recursos naturales. De esta manera, debido a la pandemia del COVID-19, se han dado cambios vertiginosos en la forma de impartir los sistemas de enseñanza aprendizaje. Consiguiente se ha puesto en la palestra las competencias mencionadas y entorno a ello se observó cierta deficiencia para

adaptarse a dictar clases a través de plataformas virtuales, por la falta de: capacitación, competencia digital, habilidades tecnológicas, metodológicas y miedo al uso de herramientas virtuales y probablemente insatisfacción laboral, específicamente en renuencia y abandono de enseñanza.

A nivel de la Institución Educativa Emblemática “José Granda” se observó la falta de capacitación en el uso de entornos virtuales específicamente en los software educativos como: Apogwer Mirror (para mostrar el contenido) Kahoot (para una enseñanza activa) Teacherkit (para mejorar el rendimiento) Clase Dojo (para una mejor comunicación entre el profesor y los padres) Slak (para comunicarse con el aula) Google Classroom (para la administrar los archivos) , por lo tanto, al compartir los contenidos y actividades con sus estudiantes siente que no lo satisfacen en su quehacer docente. De esta forma, la gran mayoría de los docentes se tornaron estresados, desmotivados y ansiosos. Además, por efectos de la premura de implementar la plataforma , no se ha podido capacitar oportunamente a los docentes, en las diferentes plataformas para la educación virtual, pues existe mucho desconocimiento acerca de las variedades y formas de uso para complementar el aprendizaje de los estudiantes del programa “Aprendo en Casa”, también se pudo observar que hay insatisfacción laboral y que las condiciones de trabajo no eran las más óptimas puesto que se requiere de dispositivos electrónicos y una banda de internet propicia para la conexión adecuada, otro de los puntos es la forma de relacionarse entre pares pues se notó complicaciones para el trabajo colegiado, así como las dificultades para acceder a capacitaciones debido a la alta demanda, los horarios, etc.

En base a lo antes desarrollado se planteó el problema general siguiente: ¿Qué relación existe en la competencia digital y satisfacción laboral en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú? De igual manera se plantean problemas específicos: ¿Qué relación existe en la competencia digital y satisfacción laboral y sus dimensiones (reto del trabajo, remuneraciones justas, condiciones de trabajo, relación trabajo – empleado) en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú

Esta investigación se justificó a nivel teórico, pues es fundamental que los docentes logren competencias digitales pues estas permiten que puedan realizar procesos de enseñanza aprendizaje utilizando programas y plataformas que optimicen el aprendizaje de los estudiantes, así habrá una satisfacción laboral en la medida que se logra realizar un trabajo satisfactorio. A nivel práctico los resultados de esta investigación permiten que los profesores y toda la comunidad educativa se vean beneficiadas puesto que se toman las recomendaciones analizadas para plantear aspectos de mejoras en la programación, de los estudiantes en su la enseñanza y su aprendizaje. A nivel metodológico, se realizó una investigación de tipo correlacional, lo que permitió encontrar relación entre ambas variables estudiadas y que los interesados puedan realizar conclusiones y mejoras respecto a las competencias digitales. Así mismo los instrumentos se han adaptado y contextualizado a las necesidades de esta investigación, estos en su estructura tienen ítems cuantificados en la escala de Likert, utilizando la técnica de la encuesta, estos datos serán analizados usando el programa estadístico SPSS y del coeficiente de correlación de Spearman.

Igualmente, se da a conocer el objetivo general: determinar la relación en la competencia digital y satisfacción laboral de la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú. y los objetivos específicos son establecer la concordancia en la competencia digital y satisfacción laboral en sus dimensiones (reto al trabajo, remuneraciones justas, condiciones de trabajo, relación trabajo – empleado) de la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.

Para el actual estudio se formularon las hipótesis siguientes: existe relación significativa entre la competencia digital y satisfacción laboral en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú. y las hipótesis específicas: Existe relación significativa entre las competencia digital y satisfacción laboral en sus dimensiones (reto del trabajo, remuneraciones justas, condiciones de trabajo, relación trabajo – empleado) en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.

II. MARCO TEÓRICO

En este capítulo se revisaron trabajos previos de índole internacional correspondientes a las variables de estudio, como la de Hernández, Arévalo y Gamboa (2016), en la ciudad de Cúcuta, realizaron en instituciones educativas investigaciones mayores sobre la integración a prácticas pedagógicas en orden de las competencias TIC, correspondiente a 16 instituciones educativas y seleccionaron 255 docentes, utilizando enfoques descriptivos correlacional y se concluyó que en dichos estudios las competencias TIC fue de un excelente nivel en sus distintas dimensiones, mostrando significativas y altas correlaciones entre sí, dando como resultado un conocimiento consolidado y que existe en las aulas una parcial integración de las TIC. Asimismo, Díaz (2015) sostuvo que en esta investigación tuvo por objetivo realizar un cuestionario para diseñar y validar la competencia digital y especificar su valor en los maestros de educación física, específicamente en la educación primaria. Analizando datos cualitativos y cuantitativos, recogiendo un estudio mixto de 145 docentes en muestras realizadas, concluyendo que los componentes principales analizados no arrojan coherentemente un funcionamiento multifactorial del cuestionario y los lleva a hacer en los ítems relacionados un análisis factorial con las categorías de conocimiento, uso educativo, actitudes e interés por las TIC. Igualmente, Pinto (2015) indagando lo llevó a analizar e identificar los niveles de adquisición de las competencias digitales para aplicar en el proceso de la asignatura de Matemática la enseñanza-aprendizaje a los alumnos de décimo año de educación Básica. Descubriendo un enfoque cuantitativo en la investigación descriptiva. Esto se hizo en 8 docentes y 88 estudiantes y concluyó que en los docentes se encontró hallazgos importantes de hacer un menor uso de la tecnología, y así los lleva a tener un menor dominio de las competencias digitales y para usar esos recursos digitales educativos, se requiere, posiblemente un curso de actualización tecnológica. Otro resultado fue el de Correa y Patiño (2016) que investigaron sobre el ejercicio de los docentes en educación básica y secundaria usando la TIC en la Institución Educativa Jorge Eliécer Gaitán Tota – Boyacá, y su objetivo comprobó que existe relación en las variables estudiadas, utilizando una metodología de tipo correlacional descriptiva, con carácter cuantitativo, se concluyó que la TIC en cada competencia tuvo un nivel moderado del 70%, las competencias

tecnológicas el 47%, y el mismo porcentaje del 47% le salió a las competencias investigativas; mientras la relación del desempeño docente estadísticamente se obtuvo un $p < 0, < 0001$. Asimismo, González, Leyton y Parra (2016) al respecto de competencias digitales en docentes realizaron una investigación, se utilizó entre lo cuantitativo y cualitativo un enfoque mixto, concluyeron que este estudio aportará al naciente campo de competencias digitales en docentes en general, con el propósito de manera efectiva mejorar los procesos de instrucción de aprendizaje en ciencias naturales en el Instituto. La interacción entre los docentes con el internet se logra de una mejor forma, esto de manera intencionada la información se busca y valida, para el proceso de aprendizaje se presentó una mayor motivación. Se promovió el trabajo en grupo y a su vez el aprendizaje autónomo.

A nivel nacional como la de Llatas (2019) que investigó acerca del desempeño docente en las competencias digitales, su objetivo fue fijar la relación en las variables estudiadas, esa muestra fue realizada de carácter estratificada por áreas y forma aleatoria para así conseguir un número de 78 docentes. El método de análisis estadístico que se usó fue el Rho de Spearman y se determinó que no hay dependencia entre las variables estudiadas. Asimismo, Mendoza (2016) realizó un estudio acerca del TIC en el ejercicio profesional, el objetivo era establecer una relación existente entre las variables estudiadas, se usó diseño no experimental correlacional y se concluyó que los coeficientes tanto de correlación lineal de Pearson eran de $r = 0.876$, como el coeficiente de determinación era de 0.0; el 83% del personal equivalente de 58 empleados y su equivalente, revelaron que tienen nivel de “rutina regular” de las TIC, en cuanto al ejercicio del nivel laboral es “regular”, 59 participantes que representan el 84.2%, indicaron eso. Así también, Yapuchura (2018) realizó su estudio acerca de la competencia digital y el desempeño docente, su objetivo era encontrar la relación en las mencionadas variables estudiadas, el muestreo se conformó en un censo de 50 docentes. Se realizó un diseño descriptivo correlacional y la investigación es básica. Se concluyó que existe relaciones positivas en niveles de competencias digitales y de ejercicio docente en ESED. De la misma manera Barrientos (2019) realizó en docentes de una Institución Pública del distrito de Villa del Salvador investigaciones con competencias digitales y también en desempeño laboral, su objetivo primordial fue comprobar la relación existente en las variables estudiadas, en 59 docentes se aplicó una fórmula concluyendo que la variable acerca de la competencia digital tuvo un 0% como nivel bajo referente de

47,5% a nivel medio y 52,5% a nivel alto y con respecto al desempeño docente las variables presentaron nivel deficiente marcando 0% , nivel regular 42,3% y hablando del nivel eficiente 57.6%, estipulando también que existe correlación 490, fijo en las variables estudiadas en ser positiva y moderada. Por último, Sucari (2019) determinó como objetivo la competencia digital y el desempeño laboral y su relación entre sí. Se enfocó en la prueba de confiabilidad a 20 educadores en una investigación cuantitativa de tipo básica, correlacional y no experimental de corte transversal y determinó que las variables estudiadas tienen relación.

En las teorías que fundamentan la competencia digital, Chávez, Cantú y Rodríguez (2016) es un conjunto de las actitudes, habilidades y conocimiento en aspectos tecnológicos, informacionales, comunicativos y multimedia, afirman que nos llevan a una extensa alfabetización múltiple. Zempoalteca, Barragán, González y Guzmán, (2017) señalaron que es muy trascendental la información en el contenido, lo digital es el complemento. En la sociedad, está presente indagar la información en la educación y en la tecnología para lo mismo. La tecnología tiene validez, uso en la sociedad y proporciona muchas satisfacciones, pero siempre que se complemente con la información y a su vez esta se vale de la tecnología para almacenar, organizar y difundir para su accesibilidad. La información y la tecnología son compatibles con nuestro quehacer diario porque gracias a estos dos elementos podemos utilizar una radio, encender una televisión, leer diarios o revistas, manipular información de ficheros electrónicos, comunicarnos por telefonía móvil, por correo electrónico o buscar lugares con GPS, y compartir comunicación con otras personas a través de foros y chats. Actualmente nosotros necesitamos estar en sintonía con la tecnología por la información que nos proporciona reconociendo muy bien que al no suceder esto nos volvemos apartados. La información se involucra en la economía notablemente a través de software financieros y servicios que se debe formar desde las aulas de la universidad. También podemos decir que la información es un insumo importante y base de las actividades financieras y económicas. Toda persona, a nivel mundial, que quiera desarrollarse en el ámbito profesional tanto en la actividad laboral como en el social debe tener un conjunto de capacidades en el uso de las TIC llamándose a este conjunto competencias digitales, las cuales debe desarrollar para que se desempeñe de manera eficiente (Flores y Roig, 2016). Esto debido a que, en la actualidad, las computadoras se usan para crear, producir, investigar e intercambiar información a través del internet. Los estudiantes se pueden apoyar y así adquirir

capacidades al llegar a usar la (TIC), analizadores, evaluadores, buscadores de información necesarios para solucionar problemas y tomar decisiones, utilizar usuarios creativos y eficaces, siendo ciudadanos comunicados e informados, publicadores, utilizando herramientas de productividad, colaboradores y productores, se formarán responsables y por ende contribuirán con la sociedad. (UNESCO, 2018).

Importancia de las TIC en la actualidad, según Moreno, López, Rodríguez y Ramos (2020) es que actualmente el internet es una herramienta básica para el procesamiento de la información en donde las TIC es pieza importante de este proceso y nos presenta los siguientes beneficios: Se puede ingresar a un entorno muy amplio de espacio y tiempo. Existen muchos recursos tecnológicos que nos ayudan a desarrollar avances científicos, mejorar la educación y de antemano las investigaciones para llegar a las innovaciones. Ingresar desde cualquier lugar a laboratorios virtuales. Participar de espacios de diálogo tales como foros y videoconferencias en instituciones importantes. Presentar revistas digitales, publicaciones e investigaciones ante una comunidad, así como disponer de investigaciones y repositorios digitales mundiales. Se puede contar con una infraestructura en la tecnología mediante la cual se puede ingresar a entornos virtuales orientados a la salud. Permite ingresar a redes de alta velocidad que ayude a una mejor navegación consiguiendo temas de arte y cultura. Por otro lado, Herrera y Conejo (2019) afirmaron que la competencia digital y su desarrollo empieza a ser transcendental en esta sociedad del siglo XXI que es profundamente tecnológica, razón por la cual el ciudadano de ahora debe estar capacitado en el uso cotidiano y rutinario de las TIC puesto que al no estarlo podría ser motivo de exclusión. Se observa que las TIC están vinculados en todo aspecto de nuestra vida social, económica, educativa, lúdica, etc. y la forma como se accede, maneja, gestiona y colabora esta información, así como el conocimiento, y busca de alguna forma intervenir y desenvolverse en ese mundo tecnológico ha cambiado muy drásticamente llegando a la conclusión que para ser un alfabeto digital no solo se debe ser excelente lector y escritor sino también se debe ser un competente digital.

Las TIC en la educación ha dado una estrecha comunicación entre el maestro y el estudiante por intermedio de las redes sociales, aplicaciones y entornos implícitos en los que el maestro imparte sus experiencias y metodologías sirviendo de gran apoyo en esta nueva enseñanza al aprendizaje de sus estudiantes. En este escenario reconocemos que la computadora se convierte de un simple instrumento de

procesamiento de datos a una herramienta de procesamiento de información y comunicación desarrollando la educación notablemente. Las TIC tienen mucha preponderancia buscando, organizando, en el almacenamiento y en la administración de toda la información. (Vargas, 2019).

La variable de estudio de competencias digitales se basa en el estudio de García, Aquino y Ramírez (2016) que analizaron la teoría de los siguientes autores Jordi Adell: Competencias informacional, tecnológica y alfabetizaciones múltiples y cognitiva además de ciudadanía digital. Boris Mir: nos habló de cuatro dimensiones tales como informacional, tecnológica, aprendizaje y cultura digital. Manuel Área: planteó las dimensiones instrumentales, cognitiva, axiológica y socio comunicativa. Jordi Vivancos: alfabetización informacional, TIC y audiovisual. Ellos también definieron tres competencias: informacional. TIC. comunicación audiovisual. Existiendo una cuarta competencia transversal llamada de comunicación y sustentaron que estas dimensiones que engloban a los anteriores autores son: el primer plano, la dimensión de la información, enfatiza la comunicación social e interpersonal, obtiene, evalúa y organiza todo en un método de la información en los entornos digitales, referentes a usar sistemas informáticos, emplear motores de búsqueda, guardar, archivar y también rescatar información en formato digital, valorar la calidad y pertinencia de la información, en la segunda dimensión está la efectiva y colaboración, tomamos el entorno digital de las comunicaciones y por medio de herramientas en red, compartir recursos, colaborar y conectarse con herramientas digitales, relacionar e interactuar en comunidades y redes, concienciación intercultural. La tercera dimensión es la convivencia digital, se refiere a prácticas culturales y sociales en la humanidad, el conocimiento y la raza digital, y como última dimensión es la tecnología, se refiere a la instrucción tecnológica y su comprensión en los ambientes digitales para dominarlos.

Si se habla de variable en satisfacción laboral, según Boluarte y Merino (2015) señala que este punto se relaciona con la inclusión en el trabajo, conceptuando como el grado en que un docente psicológicamente se equilibra con su puesto de trabajo, también Hernández, Quintana, Mederos, Guedes y García (2019) definen a esta variable como el sentimiento, actitud o estado emocional respondiendo afectivamente a su trabajo, a partir del análisis de sus condiciones, así, Fernández, Moinelo, Villanueva, Andrade, Rivera, Gómez y Parrilla (2020) lo toman como resultado de comparar las expectativas y necesidades del trabajador, versus la situación real que

ofrece el puesto de trabajo. De esta manera se indicaron las necesidades, los rasgos personales y los valores que caracterizan al empleado y afectan las percepciones: es estatus social con otros empleados, los grupos de referencia y los empleos anteriores.

El formato del puesto, influye en la manera de percibirlo y sus condiciones actuales: supervisión, compañeros, seguridad laboral, condiciones de trabajo, características del puesto, progreso progresivo y retribución. El empleado adquiere las actitudes generalmente en largos periodos, allí en el trabajo surge la satisfacción o insatisfacción cuando el empleado obtiene, en su entorno de trabajo más y más información. Sin embargo, esa satisfacción laboral es dinámica, y tiende a mermar a una mayor rapidez. Expertos manifiestan que, en el área de trabajo, la satisfacción es un motivo en sí mismo, se dice, ser colaborador te da una actitud positiva en la organización para llegar a esto y otros dicen, el trabajador expresa una necesidad que puede o no ser satisfecha.

En esta variable propone que el empleado en su satisfacción laboral no depende sólo del nivel salarial sino del significado que dé a sus tareas laborales (Arias, Walter & Arias G., 2015). Dicen todo lo contrario, que el trabajo será causa de felicidad y bienestar de una persona. De muchos factores puede depender la felicidad laboral (concordancia con los valores personales, qué tanto hay de responsabilidad, sentido del éxito profesional, a dónde llega tu aspiración, qué libertad obtienes del empleo y otros aspectos). Si es elevada la calidad de vida profesional, procurará reducir los niveles de autismo ya que su vida profesional es más satisfactoria (Núñez, Estévez, Hernández y Marrero, 2017).

Las teorías más resaltantes son la teoría de refuerzo de Aguirre (2019) describió que, para reforzar un comportamiento deseado, el trabajador deberá seguir nueve pasos deseados: 1. Escoger una recompensa de importancia y estable para el empleado. 2. Disponer que la recompensa requiera totalmente de la conducta deseada. 3. Para que el empleado se acerque progresivamente a la conducta requerida se deben crear estrategias. 4. Según el rendimiento alcanzado, se darán diferentes recompensas. 5. La conducta que se desea reafirmar se le debe avisar al personal. 6. Se le debe decir al empleado lo que no está haciendo bien. 7. Delante de otros trabajadores, no se debe sancionar al empleado. 8. Las recompensas no se deben dar de manera excesiva ni insuficiente. 9. Igualmente, se crea un efecto de refuerzo cuando el gerente no actúa de acuerdo a lo imaginado. Puede verse muy simple la teoría del reforzamiento. En efecto, ya sea por consecuencias negativas o

positivas, si cambiamos el dinero o su falta, se puede realizar el ejemplo tradicional, no obstante, va más allá que el modelo tradicional en la indagación como las personas interactúan y forman con su alrededor y aceptan la variedad de consecuencias que pueden asegurar la conducta. Igualmente, dice que el reforzamiento usualmente es más efectivo con premios que con castigos, porque puede tener efectos secundarios como la ansiedad, la hostilidad, el resentimiento y el retiro.

En cuanto a la literatura existente, son diversas las teorías desarrolladas acerca de la temática, estando gran parte de ellas relacionadas con las teorías de la motivación en el trabajo. A este propósito, Locke citado Hernández, Quintana, Mederos, Guedes y García (2019) son quienes indican que los conceptos de motivación y de la satisfacción son dos conceptos diferentes, pero con teorías comunes. Otros autores como Bravo, Peiró y Rodríguez citados por Boluarte y Merino (2015) enfatizan que la motivación y la satisfacción, aunque estén relacionadas, no son sinónimos, ni describen el mismo proceso. Para unos, la dicha profesional se puntualiza normalmente en cláusulas de las respuestas afectivas, la motivación para el trabajo se refiere a las evaluaciones sobre la importancia del trabajo el trabajo y los resultados esperados para los individuos. Marin y Placencia (2017), en particular estudiaron sobre las teorías de contenido, las teorías procesales o basadas en el concepto de discrepancia y las teorías situacional. Las teorías de contenido preconizan que la realización de las necesidades, objetivos y atención a los valores se presentan como principales determinantes de la satisfacción del trabajo, es decir, la comprensión de factores internos a los individuos.

Dentro de la categorización es de referir la teoría de los factores higiénicos, necesidades de Maslow con la teoría de la jerarquía y motivaciones Herzberg. Chiavenato (2011) sintetizó que la teoría dada por Frederick Herzberg, con indicio que la actitud de una persona hacia su trabajo puede determinar muy bien el fracaso o el éxito y que la conexión de esa persona con el trabajo es fundamental., del mismo modo Herzberg concluyó que la conducta demostrada por las personas cuando se sentían mal en el trabajo variaba de manera significativa a cuando se sentían bien, el avance, la responsabilidad, el reconocimiento y el logro son los factores intrínsecos que en el empleo parecen corresponder con la satisfacción y son interiores.

Según Boluarte y Merino (2015), el involucramiento en el trabajo da una satisfacción laboral, el cual un individuo mide el grado con que se identifica psicológicamente con su puesto de trabajo y de esta teoría se desprenden las

siguientes dimensiones. La primera dimensión es el reto del trabajo, que es cuando un colaborador emplea una variedad de habilidades para desarrollar múltiples actividades. Según Moreno, Río, Canto, San Martín y Perles (2015) para el logro de las metas los ambientes físicos son los recursos más valiosos para toda organización que debe ser configurado y controlado. “Los empleados se interesan en su entorno laboral tanto por comodidad propia como para facilitarse la realización de un buen trabajo.” (Núñez, Estévez, Hernández y Marrero, 2017, p. 18). La segunda dimensión son remuneraciones justas, que se entienden como los estímulos más conocidos como el salario, o promociones que la organización brinda a los colaboradores por el desempeño diligente a cada actividad laboral, para que el colaborador se sienta a gusto debe apreciar este sistema como justo, en base a ello Malander (2016) destacó que entre las variables que dan a los trabajadores una satisfacción, son el trato con los compañeros y superiores, las oportunidades de ascensos y la remuneración. De igual modo, los comportamientos absentistas, la asunción de roles conflictivos y el apoyo a sindicatos, son las variables que le dan insatisfacción a los empleados. Como complemento se utilizará una teoría motivacional para explicar esas actitudes. Con respecto a que, si hay un sistema distributivo en recompensas empresariales, la teoría de la discrepancia está influida por el cotejo del salario que forje el trabajador entre compañeros de niveles similares y su satisfacción en la equidad percibida. (Núñez, Estévez, Hernández y Marrero, 2017). La tercera dimensión son condiciones de trabajo, como que las condiciones laborales intervienen suficiente en el bienestar del trabajador, pues indagan cómo ejecutar sus actividades en un lugar con oportunidades, en un lugar donde aprecie libertad para formular sus ideas, pensamientos y conocimientos. Chiavenato, (2011) añadió “La descripción del cargo es un proceso que consiste en enumerar las tareas o funciones que lo conforman y lo diferencian de los demás cargos de la empresa; es la enumeración detallada de las tareas o funciones del cargo (qué hace el ocupante), la periodicidad de la ejecución (cuándo lo hace), los métodos aplicados para la ejecución de las tareas o funciones (cómo lo hace) y los objetivos del cargo (por qué lo hace)”, (p.91). Es el concepto multidimensional, este resalta los talentos subjetivos y objetivos a lo que accede que no exista una desviación a lo que se describe a la situación real del trabajo. Contreras, Reynaldos y Cardona (2015) dedujeron a la satisfacción laboral como una cualidad o conjunto de cualidades florecientes por personas hacia su entorno laboral; estas cualidades pueden ser concerniente respecto al trabajo general o respecto a

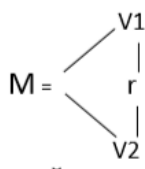
circunstancias concretas del mismo. Varela, Ferreiro, Fontao y Martínez (2015) afirmaron que la principal fuente de satisfacción son los factores esenciales al trabajo y estos se resultan del contenido y contexto contiguo en que se desarrollan. Pérez y Azzollini (2015) encuentran que en el cargo ocupado en el trabajo el estado de satisfacción en gestión de las empresas debe ser considerada como importante y se presentan cuatro razones para justificar su posición: en la primera, aseguran que faltan más veces a la faena los empleados insatisfechos que el resto de los colegas. La cuarta dimensión es relación trabajo – empleado, que es un vínculo que debe conservarse, pues es imperioso que exista una agradable relación ya que gracias a ello se lograrán los objetivos y metas de forma conjunta y con un mismo espíritu, siempre indagando el éxito de la organización, se puede decir que “El intercambio cultural con los colegas se integra normalmente entre los factores relacionados con el contexto que afectan la satisfacción laboral” (Varela, Ferreiro, Fontao y Martínez, A., 2015, p. 45). “Se ha identificado que las características específicas del supervisor influyen en la satisfacción laboral del trabajador, como, por ejemplo, el ser considerado y amistoso” (Abrajan, Contreras y Montoya, 2019, p. 38). Moreno, Río, Canto, San Martín y Perles (2015) introducen respecto al trabajo expectativas en cuanto al grado de concordancia, y los estímulos que este les ofrece, estilos gerenciales y relaciones interpersonales. Añadiendo de esta forma cuestiones formales e informales, relacionando los sistemas de dirección y gestión personal con aspectos de la comunicación y participación.

III.METODOLOGÍA

3.1.Tipo y diseño de investigación

El estudio realizado presenta un enfoque cuantitativo, pues permitió que los datos puedan ser analizados con procesos estadísticos. El estudio es tipo básico correlacional descriptiva, al respecto Mejía (2005) señala sobre el tipo básico, que es “como la investigación que no tiene metas aplicativas, porque la finalidad es especificar y profundizar el conocimiento del contexto” (p.43).

Este diseño con respecto a la investigación no es experimental, pues “El estudio que se realiza, no interviene en las variables, es decir, esta investigación no varía intencionalmente para que se recalque las consecuencias que se originen en las variables independientes.” (Hernández, 2014, p. 149)



Interpretación

M= muestra

V1= Competencias digitales

V2= Satisfacción laboral

R= Coeficiente de correlación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Definición conceptual competencias digitales

Chávez, Cantú y Rodríguez (2016) afirmaron que competencias digitales es el total de todos los conocimientos, habilidades y actitudes en perspectivas tecnológicas, informacionales, multimedia y comunicativos, dando terreno a una compleja alfabetización múltiple.

Definición operacional

En este apartado, se desarrolla la operación de la variable de competencias digitales en 4 dimensiones, las cuales son información, efectiva y colaboración, convivencia digital y tecnología, de esta manera se aplicó un cuestionario con 31 ítems.

Definición conceptual: satisfacción laboral

Boluarte y Merino (2015) señalan que la satisfacción laboral es un concepto relacionado con el involucramiento al trabajo, dando como resultado que estos se identifican psicológicamente y miden el grado de aceptación en el puesto de laboral.

Definición operacional

La satisfacción laboral tiene 4 dimensiones: reto del trabajo, remuneraciones justas, condiciones de trabajo, relación trabajo – empleado de las cuales se formularon de 18 ítem.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

En esta investigación la población se encuentra representada por docentes de la institución educativa estudiada, siendo 81 docentes que se encuentran trabajando actualmente en dicho centro, pertenecientes al nivel primario y secundario. En base a ello, Mejía (2005) dice “que una muestra es una parte o porción de un sector de objetos, el mismo que es útil para entender las peculiaridades de toda la población” (p.159).

La muestra no se calculó porque se trabajó con docentes de nivel primario y secundario, por lo tanto, la población es censal. No se utilizó ningún tipo de muestreo porque no se calculó la muestra. Según Ramírez (1997) menciona que la población censal es aquella que uso a toda la población de estudio como muestra. (p. 45).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La encuesta fue la práctica usada en el sondeo, la encuesta buscó recoger las opiniones, pareceres y reflexiones de los docentes respecto a las variables de este estudio. Así también se utilizó el instrumento llamado cuestionario, este instrumento estuvo conformado en la escala de Likert permitiendo que sus ítems y así conocer las percepciones. Según Mejía (2005) señala que con esta técnica se recolecta la información, por medio de un cuestionario anteriormente diseñado, con el propósito de analizar el punto de vista o estimación del sujeto sobre un tema estudiado.

Tabla 3. *Ficha técnica del instrumento para medir la variable competencias digitales.*

Nombre del instrumento:	Cuestionario de competencias digitales
Autor(a):	Castro Rivas Maria Isolina
Adaptado por:	-
Lugar:	Lima
Fecha de aplicación:	11/2020
Objetivo:	Conocer aspectos de la competencias digitales
Administrado a:	docentes
Tiempo	1 día
Margen de error:	0,5
Observación:	Se aplicó de forma virtual

Tabla 4. *Ficha técnica del instrumento para medir la Satisfacción laboral.*

Nombre del instrumento:	Cuestionario de satisfacción laboral
Autor(a):	Mgtr. Jessica Ivonne GATTY VASQUEZ
Adaptado por:	Castro Rivas Maria Isolina
Lugar:	Lima
Fecha de aplicación:	11/2020
Objetivo:	Conocer aspectos de la satisfacción laboral.
Administrado a:	docentes
Tiempo	1 día
Margen de error:	0,5
Observación:	Se aplicó de forma virtual

Este instrumento fue sujeto a la sensatez de expertos para su validación. Hernández (2018) señala que “la validez del instrumento de recopilación de datos son las cualidades que indican la capacidad del mencionado instrumento con la finalidad

de cuantificar de un modo proporcional y correcto estas peculiaridades de los entes que son materia de la investigación”. (p.102). A su vez Mejía (2005) reconoce “que la validez es la propiedad que tienen los instrumentos para lograr los objetivos previstos, esto quiere decir que el instrumento mida los objetivos previstos” (p.98).

Tabla 5. *Validez de contenido por juicio de expertos de los instrumentos*

Nº	Grado académico	Nombre y apellido del experto	Dictamen
1	Magister	Silvia Rada	aplicable
2	Magister	Margarita Martínez	aplicable
3	Doctor	Segundo Sigifredo	aplicable

El proceso de validación para este estudio, fue analizado por el juicio de tres (03) expertos docentes adiestrados en metodología de averiguación científica. De igual forma el instrumento fue sujeto a un ensayo piloto antes de ser aplicado, para corroborar la confiabilidad del instrumento, se usó la prueba de Alfa de Cronbach, siendo esta oportuna pues el cuestionario está surtido de una progresión politómica, se procesaron los antecedentes de cada cuestionario alcanzando un nivel de confiabilidad en competencias digitales 0,957 y en satisfacción laboral 0,972. La confiabilidad de los 2 instrumentos tiene una alta confiabilidad.

Tabla 6. *Confiabilidad de los instrumentos*

Cuestionario	Alfa de Cronbach	Nº de elementos
Competencias digitales	0,957	31
Satisfacción laboral	0,972	18

3.5. Procedimientos

Luego de haber analizado los objetivos de este estudio, se dispuso a realizar la revisión bibliográfica de cada variable de estudio, de acuerdo a ello se hizo la operacionalización de variables a partir de ello se elaboraron los instrumentos de acuerdo a la técnica considerada. Estos instrumentos han sido certificados por sensatez de expertos y pasado por seguridad una vez el proceso que se realizó la encuesta en línea, por medio del formulario de Google, que tuvo una duración de 2

días teniendo la disponibilidad de los docentes, ambas pruebas tienen respuestas de escala de Likert. Una vez reunido todos los instrumentos aplicados, se elaboró una base de datos y se procedió a procesarlo estadísticamente.

3.6. Método de análisis de datos

Se usó para procesar datos un método estadístico, de nivel descriptivo que siguió los siguientes lineamientos: Se ordenaron los datos en una matriz de consistencia, donde se describieron las características específicas de las dos variables. Después, el programa estadístico SPSS, analizó los datos encontrados, de los cuales se obtuvieron resultados descriptivos: porcentajes en figuras y tablas de acuerdo a las variables y dimensiones con su interpretación correspondiente, interrelacionado con las hipótesis y los objetivos de este estudio.

La prueba de correlación usada fue (Rho de Spearman), pues es una medida no paramétrica. Fue utilizada principalmente para debatir las hipótesis y probar si hay relación en las variables de estudio en la Institución Educativa estudiada.

3.7. Aspectos éticos

Este estudio tuvo un desarrollo continuo y se salvaguardó la identidad de los participantes, así también la confidencialidad de los datos de los docentes, honestidad al contestar en base a experiencias, originalidad, autenticidad, libre participación, anonimato de la información y consentimiento informado a la institución educativa y a los participantes. Se respetó las ideas consideradas en la investigación todos los autores citados en la tesis se han referenciado, y se utilizó las normas APA para la redacción y paso por el software Turnitin para la originalidad de la investigación.

IV.RESULTADOS

Resultados Descriptivos

Tabla 7. *Distribución de frecuencias por cada nivel de la variable competencias digitales*

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	18	22,2
Medio	52	64,2
Alto	11	13,6
Total	81	100,0

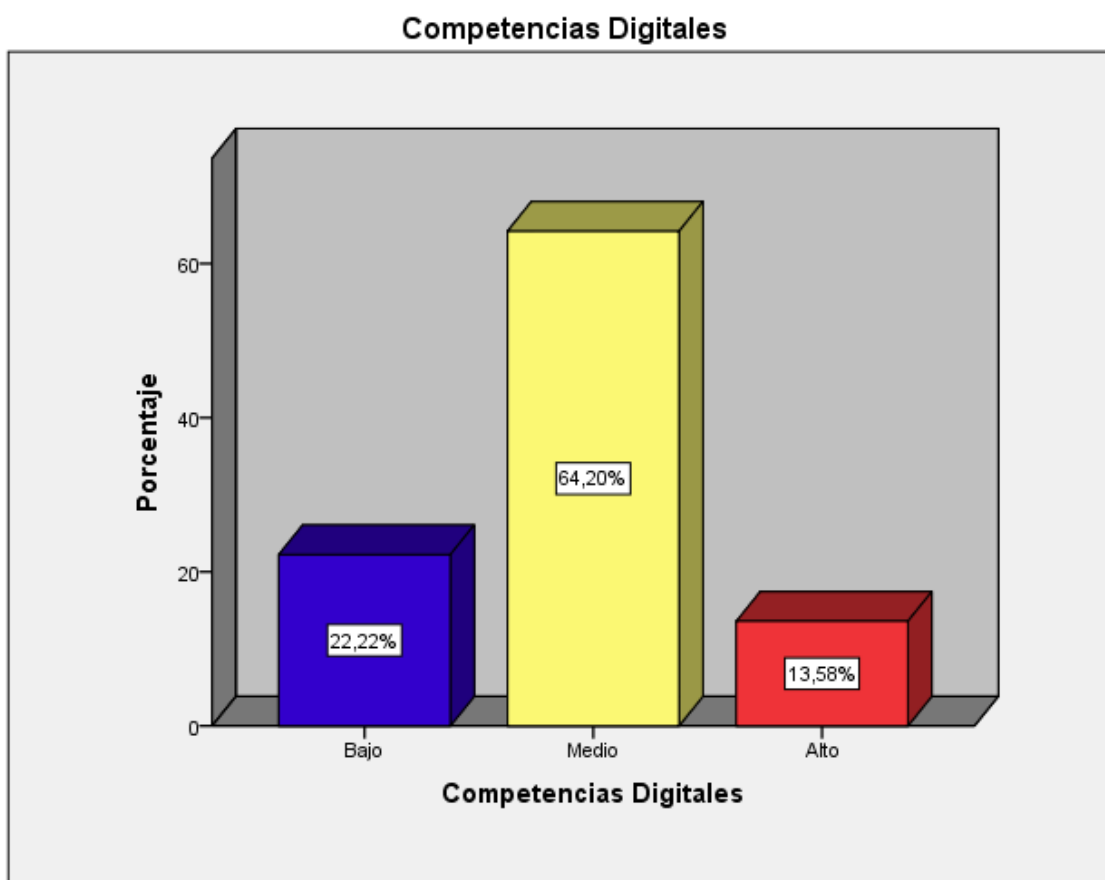


Figura 1. *Niveles de la variable competencia digital en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.*

Se han analizado los niveles de variable competencia digital, manifestándose un 22,22% en nivel bajo, 64,20% con nivel medio y un 13,58% con nivel alto, se denota que la mitad percibe falta de competencia digital.

Tabla 8. *Distribución de frecuencias por cada nivel de la variable competencia digital*

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Información	Bajo	25	30,9
	Medio	36	44,4
	Alto	20	24,7
Efectiva y colaboración	Bajo	20	24,7
	Medio	41	50,6
	Alto	20	24,7
Convivencia digital	Bajo	19	23,5
	Medio	48	59,3
	Alto	14	17,3
Tecnología	Bajo	13	16,0
	Medio	50	61,7
	Alto	18	22,2
	Total	81	100,0

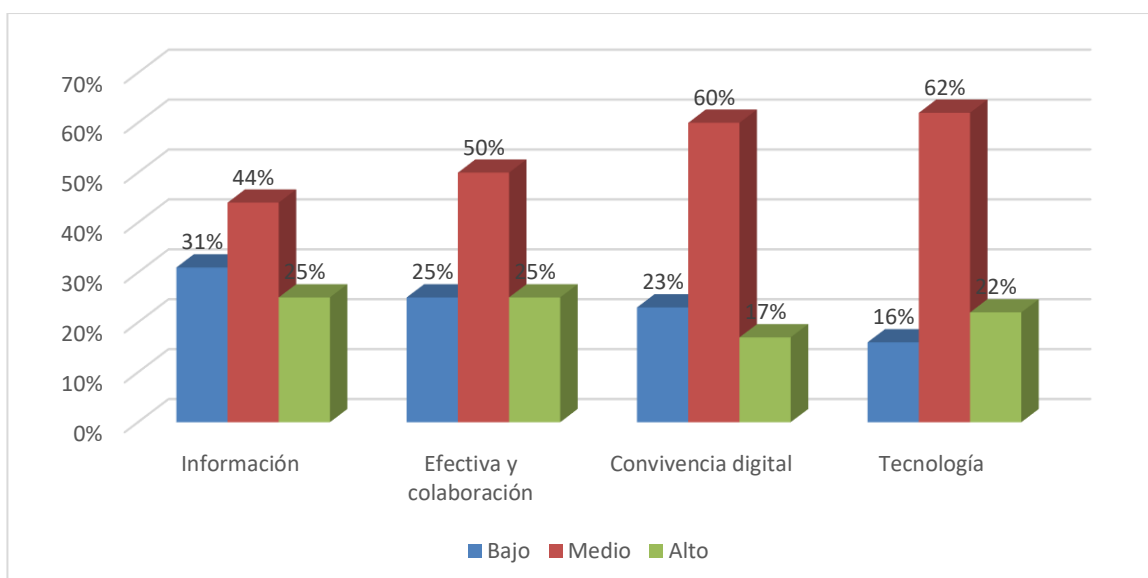


Figura 2. Dimensiones de la variable competencia digital en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.

De resultados en los porcentajes de distribución de niveles de dimensiones de variable competencia digital, observamos en Información una muestra de 30,9% bajo, un 44,4% medio y 24,7% alto, efectiva y colaboración se muestra un 24,7% bajo, 50,6% en medio y un 24,7% en alto, en convivencia digital se muestra un 23,5% bajo, 59,3% medio y un 17,3% en alto, en tecnología se muestra un 16% bajo, 61,7% medio y 22,2% en alto.

Tabla 9. Distribución de frecuencias por cada nivel de la variable satisfacción laboral.

	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	67	82,7
Medio	14	17,3
Alto	0	0
Total	81	100,0

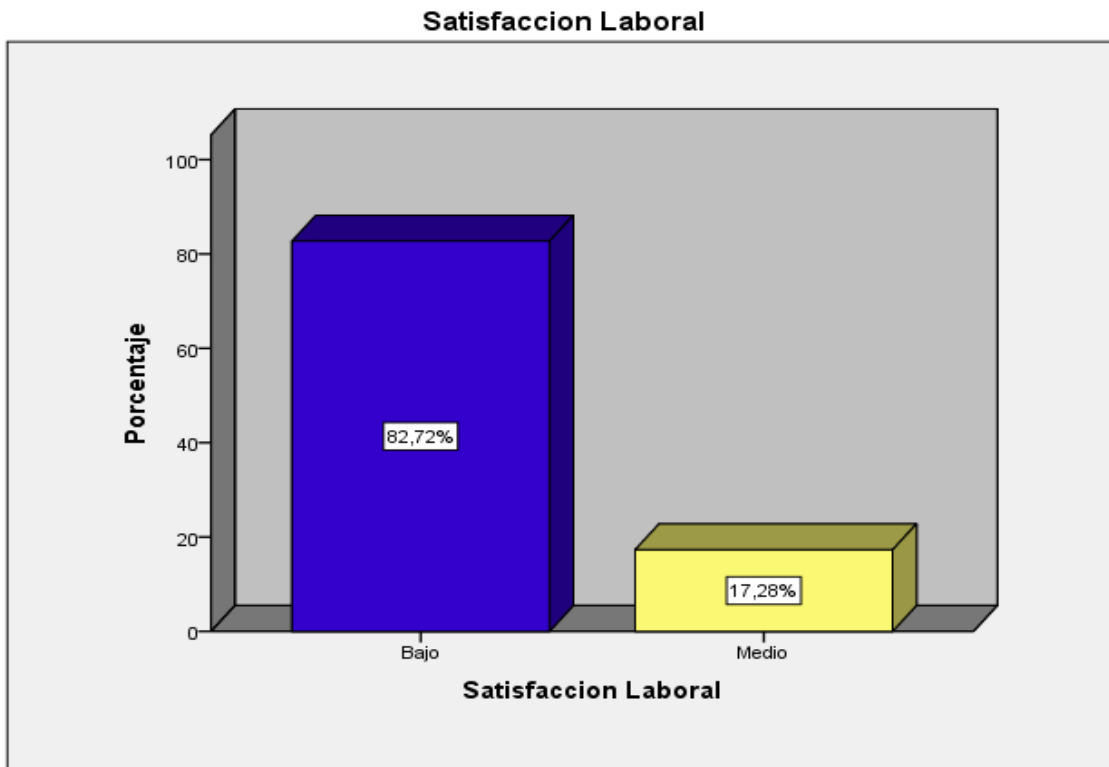


Figura 3 Niveles de la variable satisfacción laboral en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.

Se han analizado niveles de variable satisfacción laboral, manifestándose un 82,72% nivel bajo, 17,28% con nivel medio y un 0% con nivel alto, se denota menos de la mitad percibe falta de Satisfacción Laboral.

Tabla 10. Distribución de frecuencias por cada nivel de la variable Satisfacción Laboral.

	Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Reto del trabajo	Bajo	4	4,9
	Medio	22	27,2
	Alto	55	67,9
Remuneraciones justas	Bajo	31	38,3
	Medio	35	43,2
	Alto	15	18,5
Condiciones de trabajo	Bajo	0	0
	Medio	63	77,8

	Alto	18	22,2
Relación trabajo - empleado	Bajo	15	18,5
	Medio	53	65,4
	Alto	13	16,0
Total		81	100,0

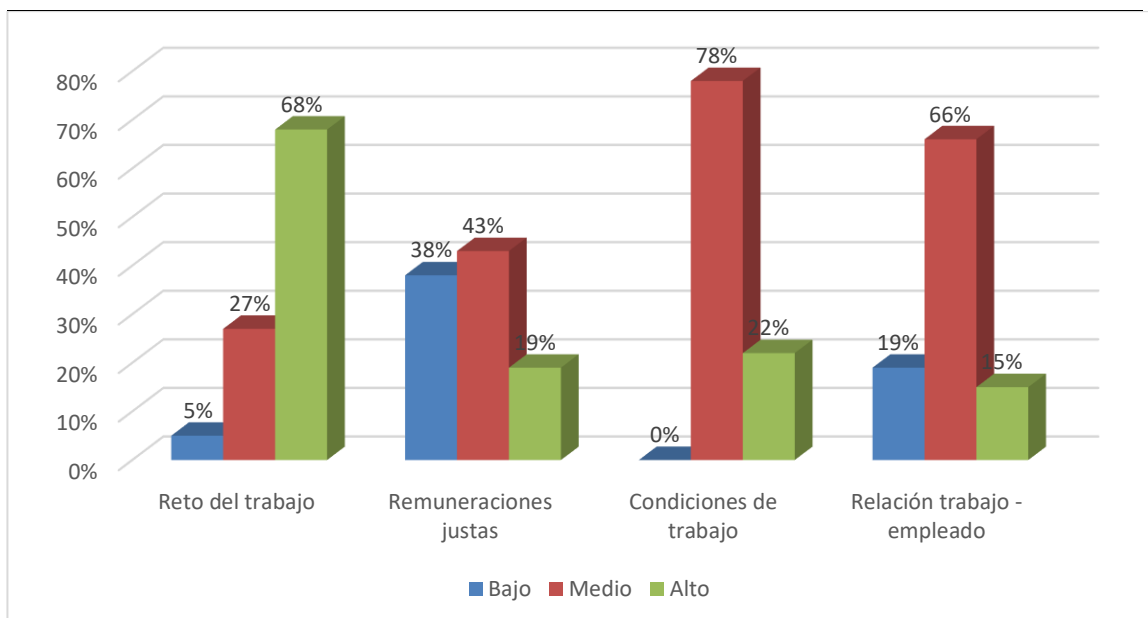


Figura 4. Dimensiones de la variable competencia digital en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.

De resultados en porcentaje de la distribución de niveles de dimensiones de variable satisfacción laboral, se observa que reto en el trabajo se muestra un 4,9% bajo, un 27,2% medio y 67,9% alto, remuneraciones justas se muestra un 38,3% bajo, un 43,2% medio y 18,5% alto, en condiciones de trabajo se muestra un 0% bajo, 77,8% medio y un 22,2% en alto, en relación trabajo - empleado se muestra un 18,5% bajo, 65,4% medio y 16% en alto.

Resultados inferenciales

Tabla 11. Relación de la muestra no paramétricas, según Rho Spearman

			Correlaciones					
Rho de Spearman	Competencias Digitales	Coeficiente de correlación Sig.	Competencias Digitales	Reto del Trabajo	Remuneraciones Justas	Condiciones de Trabajo	Relación Trabajo Empleado	Satisfacción Laboral
			1,000	,363**	,495**	,471**	,452**	,495**
			.	,001	,000	,000	,000	,000

an	(bilateral)	N	81	81	81	81	81	81
Reto del Trabajo	Coeficiente de correlación	,363**	1,000	,352**	,244*	,213	,311**	
	Sig. (bilateral)	,001	.	,001	,028	,056	,005	
	N	81	81	81	81	81	81	
Remuneraciones Justas	Coeficiente de correlación	,495**	,352**	1,000	,416**	,347**	,546**	
	Sig. (bilateral)	,000	,001	.	,000	,002	,000	
	N	81	81	81	81	81	81	
Condiciones de Trabajo	Coeficiente de correlación	,471**	,244*	,416**	1,000	,276*	,777**	
	Sig. (bilateral)	,000	,028	,000	.	,013	,000	
	N	81	81	81	81	81	81	
Relación Trabajo Empleado	Coeficiente de correlación	,452**	,213	,347**	,276*	1,000	,297**	
	Sig. (bilateral)	,000	,056	,002	,013	.	,007	
	N	81	81	81	81	81	81	
Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,495**	,311**	,546**	,777**	,297**	1,000	
	Sig. (bilateral)	,000	,005	,000	,000	,007	.	
	N	81	81	81	81	81	81	

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

* . La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Hipótesis general

H₀: No existe relación significativa en competencia digital y satisfacción laboral en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.

H₁: Existe relación significativa en la competencia digital y satisfacción laboral en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.

El valor de correlación en las variables expresada por el Rho de Spearman es de 0,495 considerada una correlación positiva moderada y el valor de significación estadística (p. valor =0,000 < 0,05) menor a 0,05; por lo tanto, se admite la hipótesis alterna y se refuta la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa en la competencia digital y satisfacción laboral en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa en competencia digital y satisfacción laboral, en dimensión reto al trabajo en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima

– Perú.

H₁: Existe relación significativa en competencia digital y satisfacción laboral, en su dimensión reto al trabajo en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima

– Perú.

Se aprecia el grado de correlación expresa por el Rho de Spearman es de 0,363 considerada una correlación positiva baja y el grado de significación estadística ($p_{\text{valor}}=0,001 < 0,05$); es menor a 0,05; por lo tanto, se admite la hipótesis alterna y se refuta la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa en competencia digital y satisfacción laboral, en su dimensión reto al trabajo en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa en competencia digital y satisfacción laboral, en su dimensión remuneraciones justas en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.

H₁: Existe relación significativa en competencia digital y satisfacción laboral, en su dimensión remuneraciones justas en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.

Se aprecia el grado de correlación expresa por el Rho de Spearman es de 0,495 considerada una correlación positiva moderada y el grado de significación estadística ($p_{\text{valor}}=0,000 < 0,05$); es menor a 0,05; por lo tanto, se admite la hipótesis alterna y se refuta la hipótesis nula, es decir, existe relación significativa entre competencia digital y la satisfacción laboral, en su dimensión remuneraciones justas en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.

Hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa en competencia digital y satisfacción laboral, en su dimensión condiciones de trabajo en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.

H₁: Existe relación significativa en competencia digital y satisfacción laboral, en su dimensión condiciones de trabajo en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.

Se aprecia el grado de correlación expresa por el Rho de Spearman es de 0,471

considerada una correlación positiva moderada y el grado de significación estadística ($p_valor=0,000 \leq 0,05$); es igual a 0,05; por lo tanto, se admite la hipótesis alterna y se refuta la hipótesis nula, es decir, existe relación específica en competencia digital y satisfacción laboral, en su dimensión condiciones de trabajo en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.

Hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa en competencia digital y satisfacción laboral, en su dimensión relación – trabajo empleado en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.

H₁: Existe relación significativa en competencia digital y satisfacción laboral, en su dimensión relación – trabajo empleado en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.

Se aprecia el grado de correlación expresa por el Rho de Spearman es de 0,452 considerada una correlación positiva moderada y el grado de significación estadística ($p_valor=0,000 < 0,05$); es menor a 0,05; por tanto se admite la hipótesis alterna y se refuta la hipótesis nula, es decir, Existe relación significativa entre competencia digital y la satisfacción laboral, en su dimensión relación – trabajo empleado en la Institución Educativa Emblemática “José Granda”, Lima – Perú.

V.DISCUSIÓN

En base a lo anterior, se pudo determinar que la hipótesis general, se admite una hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa en la competencia digital y satisfacción laboral en función a el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,495 y p igual a 0,000; este resultado corrobora la teoría estudiada por Chávez, Cantú y Rodríguez (2016) es un conjunto de las actitudes, habilidades y conocimiento en aspectos tecnológicos, informacionales, comunicativos y multimedia, afirman que nos llevan a una extensa alfabetización múltiple, entonces este resultado se contrapone al trabajo de Díaz (2015) que en su investigación concluye que los componentes principales analizados no arrojan coherentemente un funcionamiento multifactorial del cuestionario y los lleva a hacer en los ítems relacionados un análisis factorial con las categorías de conocimiento, uso educativo, actitudes e interés por las TIC, por lo tanto el acercamiento a las habilidades en la TIC no se relacionan con las actitudes positivas o negativas en el ámbito laboral. Pero concuerda con la investigación de Pinto (2015) quien señaló que el dominio de las competencias digitales se da en el uso de los recursos digitales educativos, para ello se requiere, posiblemente un curso de actualización tecnológica y está relacionado con la labor educativa y la satisfacción que se presenta. Así también Mendoza (2016) estableció una relación existente en las variables competencias digitales y desempeño docente obteniéndose los coeficientes tanto de correlación lineal de Pearson eran de $r = 0.876$, como el coeficiente de determinación era de 0.0; el 83% del personal que da un equivalente de 58 empleados, de la misma manera Yapuchura (2018) realizó su estudio acerca de competencia digital y el desempeño docente, se obtuvieron relaciones positivas entre los niveles de competencias digitales y de ejercicio docente. Con ello se comprueba que estas competencias digitales son relacionadas con el trabajo y así serán causa de felicidad y bienestar de una persona. Con el primer autor no se encuentra relación, pero si con los dos autores citados debido a que en este tiempo es necesario adquirir este conjunto de habilidades digitales.

En cuanto a la primera hipótesis específica, se admite la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre competencia digital y reto al trabajo, en función

que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,363 y p igual a 0,001; Concuerta con la investigación Sucari (2019) quién determinó que la competencia digital y el desempeño laboral, se relacionan entre sí. Así también, Hernández, Arévalo y Gamboa (2016), mostraron un significancia y altas correlaciones entre sí, dando como resultado un conocimiento consolidado en competencias digitales y se relacionan con el desempeño laboral específicamente con los desafíos que se puedan presentar en el cargo que se ocupa. En base a ello Boluarte y Merino (2015) sostienen que el involucramiento en el trabajo da una satisfacción laboral, el cual un individuo mide el grado con que se identifica psicológicamente con su puesto de trabajo que es cuando un colaborador emplea una variedad de habilidades para desarrollar múltiples actividades. Esta relación se da porque es importante que el docente tenga conocimiento de lo que implica su labor pedagógica.

Referente a la segunda hipótesis específica, se admite la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa entre competencia digital con remuneraciones justas, en función que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,495 y p igual a 0,000; Ello se asemeja a los resultados de Correa y Patiño (2016) que investigaron sobre el ejercicio de docentes en educación básica y secundaria usando TIC y como se corresponde con la práctica laboral en la Institución Educativa Jorge Eliécer Gaitán Tota – Boyacá, Asimismo, González, Leyton, y Parra (2016) investigaron sobre el naciente campo de las competencias digitales en los educativos en general, con propósito de mejorar efectivamente los procesos de la organización, en base a ello Malander (2016) destacó que entre las variables que dan a los trabajadores una satisfacción, son el trato con los compañeros y superiores, las oportunidades de ascensos y la remuneración. Esta relación se evidencia porque el directivo no puede cambiar las políticas circunstanciales ni subir las remuneraciones, pero si puede incentivar a la comunidad para lograr un reconocimiento social de la labor docente en su entorno.

Respecto a la tercera hipótesis específica, se admite la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa en competencia digital y satisfacción laboral, en su dimensión condiciones laborales, en función que el coeficiente de correlación Rho de

Spearman es igual a 0,471 y p igual a 0,000; de acuerdo a ello, Llatas (2019) investigó las competencias digitales y el desempeño docente en la dimensión condiciones laborales. En tal sentido Chiavenato, (2011) añadió “La descripción del cargo es un proceso que consiste en enumerar las tareas o funciones que lo conforman y lo diferencian de los demás cargos de la empresa; es la enumeración detallada de las tareas o funciones del cargo (qué hace el ocupante), la periodicidad de la ejecución (cuándo lo hace), los métodos aplicados para la ejecución de las tareas o funciones (cómo lo hace) y los objetivos del cargo (por qué lo hace)”, (p.91). Esta relación se da porque hay docentes que sienten que se les sobrecarga el trabajo con documentación innecesaria, hay falta de infraestructura o carencia de materiales que dificultan su labor docente.

En cuanto a la cuarta hipótesis específica, se admite la hipótesis alterna, es decir, existe relación significativa en competencia digital con relación – trabajo empleado en función que el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a 0,452 y p igual a 0,000; De acuerdo a ello, Barrientos (2019) investigó sobre competencias digitales y también en desempeño laboral concluyen que existe relación en ambas proponiendo que la relación laboral es determinante durante el proceso. En base a ello, Moreno, Río, Canto, San Martín y Perles (2015) introducen respecto al trabajo expectativas en cuanto al grado de concordancia, y los estímulos que este les ofrece, estilos gerenciales y relaciones interpersonales. Añadiendo de esta forma cuestiones formales e informales, relacionando los sistemas de dirección y gestión personal con aspectos de la comunicación y participación. Esta coincidencia en la relación se da porque muchos directivos no tienen un trato asertivo con los docentes para cambiar estas percepciones, es urgente que un directivo maneje las habilidades blandas.

VI.CONCLUSIONES

Primera. De acuerdo al objetivo general de determinar la relación en las competencia digital y satisfacción laboral a nivel bajo con 82,72%. Asimismo, posee 0,495 considerada una correlación positiva moderada y el grado de significación ($p_{\text{valor}}=0,000 < 0,05$) es menor a 0,05, es decir, existe relación significativa en la competencia digital con satisfacción laboral.

Segunda. Conforme al objetivo específico 1 de establecer la relación en las Competencia digital con reto del trabajo, a nivel bajo con 67,9%. Acorde con ello, posee 0,363 considerada una correlación positiva baja y el grado de significación ($p_{\text{valor}}=0,001 < 0,05$); es menor a 0,05, es decir, existe relación significativa en competencia digital con reto al trabajo.

Tercera. Conforme al objetivo específico 2 de establecer la relación en las Competencia digital con remuneraciones justas, a nivel medio con 43,2%. Asimismo, 0,495 considerada una correlación positiva moderada y el grado de significación ($p_{\text{valor}}=0,000 < 0,05$); es menor a 0,05, es decir, existe relación significativa en competencia digital con las remuneraciones justas.

Cuarta. Conforme al objetivo específico 3 de establecer la relación en las Competencia digital con Condiciones de trabajo, a nivel bajo con 77,8%. Asimismo, posee 0,471 considerada una correlación positiva moderada y el grado de significación ($p_{\text{valor}}=0,000 \leq 0,05$); es igual a 0,05; es decir, existe relación significativa en competencia digital con la satisfacción laboral, en su dimensión condiciones de trabajo.

Quinta. Conforme al objetivo específico 4 de establecer la relación en las Competencia digital con la relación trabajo – empleado, a nivel medio con 65,4%. Asimismo, posee 0,452 considerada una correlación positiva moderada y el grado de significación ($p_{\text{valor}}=0,000 < 0,05$); es menor a 0,05; es decir, existe relación significativa en competencia digital con la relación – trabajo.

VII.RECOMENDACIONES

Primera. Se recomienda a los directivos, fortalecer las competencias de los docentes en el uso de las TIC, pues es necesario la adquisición de un conjunto de habilidades que faciliten el trabajo en equipo, el aprendizaje auto dirigido, el pensamiento crítico, la creatividad y la comunicación, realizando talleres y/o capacitaciones constantes.

Segunda. A los docentes, se recomienda actualizarse en la TICs, de tal manera que puedan desempeñarse en su labor pedagógica en las diferentes plataformas de educación a distancia.

Tercera. A los directivos se recomienda fomentar el reconocimiento social (reconociendo como figura de autoridad al docente), mostrando la confianza en la labor docente, así también incentivar a través de talleres, el apoyo de la familia para que el trabajo del docente sea eficiente, fortalecer las relaciones con los padres de familia, fomentar el trabajo coordinado de forma grupal entre la comunidad educativa.

Cuarta. A los directivos, se le recomienda evitar el sobrecargo de trabajo en el docente, mantener la infraestructura y ambientes. Por otro lado, orientar oportunamente y acompañar a los docentes en la solución de los problemas que se presenten inherentes del quehacer pedagógico.

Quinta. A los directivos, se le recomienda desarrollar acciones de un trato igualitario, no de dependiente o subordinado, mediante directivas que posibiliten una relación contractual entre ambas partes.

VIII.REFERENCIAS

- Abrajan, M., Contreras, J. y Montoya, S. (2019). Grado de satisfacción laboral y condiciones de trabajo: una exploración cualitativa. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 14(1),105-118. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29214108>
- Aguirre, D. (2019). Satisfacción laboral de los recursos humanos de enfermería: factores que la afectan. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 8(4) Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729519X2009000400021.
- Álvarez, M. (2016). Competencia digital docente: ¿dónde estamos?. perfil del docente de educación primaria y secundaria. el caso de Ecuador. *Revista de Medios y Educación*, (49),57-73. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=36846509005>
- Arias, W. y Arias, G. (2015). Relación Entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral en una Pequeña Empresa del Sector Privado. *Ciencia & trabajo*, 16(51), 185-191. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492014000300010&script=sci_arttext&tlng=n.
- Barrientos, W. (2019) *Competencias digitales y desempeño laboral en los docentes de una institución educativa pública del distrito de Villa el Salvador, 2019* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Boluarte, A. y Merino, C. (2015). Versión breve de la escala de satisfacción laboral: evaluación estructural y distribucional de sus puntajes. *Liberabit*, 21(2), 235-243. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S172948272015000200006&script=sci_arttext&tlng=pt
- Bustos, H. y Gómez, M. (2018). La competencia digital en docentes de preparatoria como medio para la innovación educativa. CPU-e. *Revista de Investigación Educativa*, (26), 66-86. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de:

- http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S1870-53082018000100066&script=sci_arttext
- Castellanos, A., Sánchez, C. y Calderero, J. (2017). Nuevos modelos tecnopedagógicos. Competencia digital de los alumnos universitarios. *Revista electrónica de investigación educativa*, 19(1), 1-9. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S160740412017000100001
- Chávez, F., Cantú, M. y Rodríguez, C. (2016). Competencias digitales y tratamiento de información desde la mirada infantil. *Revista electrónica de investigación educativa*, 18(1), 209-220. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S160740412016000100015
- Chiecher, A. y Melgar, M. (2018). ¿Lo saben todo? Innovaciones educativas orientadas a promover competencias digitales en universitarios. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 10(2), 110-123. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-61802018000200110
- Chou, R., Valdés, A. y Sánchez, S. (2017). Programa de formación de competencias digitales en docentes universitarios. *Revista Universidad y Sociedad*, 9(1), 81-86. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202017000100011
- Contreras, V., Reynaldos, K. y Cardona, L. (2015). Job climate, work environment and job satisfaction: challenge for nursing. *Revista Cubana de Enfermería*, 31(1) Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S086403192015000100007&script=sci_arttext&tlng=en
- Correa, Q. y Patiño, J. (2016) *Uso de las tecnologías de la información y la comunicación y el desempeño de los docentes de educación básica*

- secundaria en la Institución Educativa Jorge Eliécer Gaitán Tota - Boyacá 2016* (Tesis de Maestría). Universidad Privada Norbert Wiener, Lima, Perú.
- Cózar, R., De Moya, M., Hernández, J. y Hernández, J. (2016). Conocimiento y Uso de las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) según el Estilo de Aprendizaje de los Futuros Maestros. *Formación universitaria*, 9(6), 105-118. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=s0718-50062016000600010&script=sci_arttext
- Díaz, J. (2015). *La Competencia Digital del profesorado de Educación Física en Educación Primaria: estudio sobre el nivel de conocimiento, la actitud, el uso pedagógico y el interés por las TICs en los procesos de enseñanza y aprendizaje*. (Tesis de Maestría). Universidad de Valencia, Valencia, España.
- Díaz, M., Stimolo, M. y Caro, N. (2016). Satisfacción Laboral y Síndrome de Desgaste Laboral en Enfermeros de Hospitales Públicos Córdoba-Argentina. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 56(218), 22-38. Recuperado en 15 de septiembre de 2020, de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0465546X201000100003
- Díaz, P., Pecino, V. y Mañas, M. (2016). Ambigüedad de rol, satisfacción laboral y ciudadanía organizacional en el sector público: *un estudio de mediación multinivel*. *Revista de Psicología (PUCP)*, 34(2), 387-412. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S02549247201600200008
- Esteve, F. (2015). *La competencia digital docente. análisis de la autopercepción y evaluación del desempeño de los estudiantes universitarios de educación por medio de un entorno 3d* (Tesis de doctorado). Universidad Rovira i Virgili, Tarragona, España.
- Euridyce, A. (2020). *Las competencias clave. Un concepto en expansión dentro de la educación general obligatoria* [documento en línea]. Madrid: EURIDYCE-

unidad española.

- Falcó, J. (2017), Evaluación de la competencia digital docente en la Comunidad Autónoma de Aragón REDIE. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 19 (4), pp. 73-83.
- Fernández, A. (2019). La formación en competencias digitales de los profesionales de la salud en el lugar de trabajo. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 30(2), e1322. Epub 01 de junio de 2019. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2307-21132019000200005&script=sci_arttext&tlng=pt
- Fernández, E., Leiva, J. y López, E. (2018). Competencias digitales en docentes de Educación Superior. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(1), 213-231. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S222325162018000100013
- Fernández, M., Moinelo, A., Villanueva, A., Andrade, C., Rivera, M., Gómez, J. y Parrilla, O. (2020). Satisfacción laboral de los profesionales de Atención Primaria del Área 10 del Insalud de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 74(2), 00. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S113557272000000200005
- Flores, C. y Roig, R. (2016). Percepción de estudiantes de Pedagogía sobre el desarrollo de su competencia digital a lo largo de su proceso formativo. *Estudios pedagógicos (Valdivia)*, 42(3), 129-148. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07052016000400007&script=sci_arttext
- García, V., Aquino, S. y Ramírez, N. (2016). Programa de alfabetización digital en México: 1:1. Análisis comparativo de las competencias digitales entre niños de primaria. CPU-e. *Revista de Investigación Educativa*, (23), 24-44. Recuperado el 14 de septiembre de 2020,

- de:http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S187053082016000200024&script=sci_arttext
- Gisbert, M., Espuny, C. y González, J. (2018). INCOTIC. Una herramienta para la @utoevaluación diagnóstica de la competencia digital en la universidad. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 15(1),75-90. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56717469006>
- Gómez, P., Hernández, J. y Méndez, M. (2015). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia y trabajo*, 16(49), 9-16. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071824492014000100003&script=sci_arttext&tlng=e
- González, L., Guevara, E., Morales, G., Segura, P. y Luengo, C. (2016). Relation of the job satisfaction with leadership styles in nurses of public hospitals, santiago, chile. *Ciencia y enfermería*, 19(1), 11-21. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071795532013000100002&script=sci_arttext&tlng=en
- González, V., Leyton, F. y Parra, A. (2016). *Competencias digitales en docentes: búsqueda y validación de información en la red* (Tesis de Maestría). Universidad libre, Bogotá Colombia.
- Hernández, C., Arévalo, M. y Gamboa, A. (2016). *Competencias TIC para el desarrollo profesional docente en educación básica* (Tesis de Maestría). Universidad Francisco Paula Santander, Cúcuta, Colombia.
- Hernández, V., Quintana, L., Mederos, R., Guedes, R. y García, B. (2019). Motivación, satisfacción laboral, liderazgo y su relación con la calidad del servicio. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 38(1) Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0138-65572009000100007
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*.

- México: McGraw-Hill.
- Hernández, R. (2018). *Metodología de investigación*. México: McGraw-Hill.
- Herrera, F. y Conejo, E. (2019). Tareas 2.0: la dimensión digital en el aula de español lengua extranjera. marcoELE. *Revista de Didáctica Español Lengua Extranjera*, (9),1-20. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=92152528007>
- Levano, L., Sánchez, S., Guillén, P., Tello, S., Herrera, N. y Collantes, Z. (2019). Competencias digitales y educación. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 569-588. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S230779992019000200022&script=sci_arttext
- Llatas, S. (2019). *Competencias digitales y desempeño de los docentes en una institución educativa de Trujillo – 2019* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Malander, N. (2016). Síndrome de Burnout y Satisfacción Laboral en Docentes de Nivel Secundario. *Ciencia y trabajo*, 18(57), 177-182. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-24492016000300177&script=sci_arttext&tlng=e
- Marin, H. y Placencia, M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s1727558x2017000400008&script=sci_arttext
- Mejía, E. (2005). *Metodología de la Investigación Científica*. (Tesis de posgrado). Universidad Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Mendoza, R. (2016). *Tecnología de la información y comunicación y el desempeño laboral del personal administrativo de la Unidad Ejecutora 404 Hospital II-2 Tarapoto, 2016* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.
- Mendoza, R. (2016), *Relación entre la competencia digital y el desempeño docente en la escuela profesional de educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna, 2017*. (Tesis de Maestría). Universidad

- Nacional De San Agustín Arequipa, Arequipa, Perú.
- Mirete, A. (2010). Formación Docente en TICs. ¿Están los Docentes preparados para la (R) evolución TIC? *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 4(1), 35-44.
- Montoya, P., Beijo, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M. y Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia y trabajo*, 19(58), 7-13. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S071824492017000100007&script=sci_arttext&tlng=n
- Moreno, A., López, J., Rodríguez, C. y Ramos, M. (2020). Competencia digital de la inspección educativa en el tratamiento del Big Data. *Información tecnológica*, 31(3), 185-198. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?pid=S0718-07642020000300185&script=sci_arttext&tlng=p
- Moreno, M., Río, M., Canto, J., San Martín, J. y Perles, F. (2015). Satisfacción Laboral y Burnout en Trabajos Poco Cualificados: Diferencias entre Sexos en Población Inmigrante. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 26(3), 255-265. Recuperado en 15 de septiembre de 2020, de. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S157659622010000300008&script=sci_arttext&tlng=pt
- Núñez, E., Estévez, G., Hernández, P. y Marrero, C. (2017). An extended version of the Font-Roja job satisfaction questionnaire. *Gaceta Sanitaria*, 21(2), 136-141. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S021391112007000200008&script=sci_arttext&tlng=en
- Omar, A. (2015). Liderazgo transformador y satisfacción laboral: el rol de la confianza en el supervisor. *Liberabit*, 17(2), 129-138.
- Pascual, M., Ortega, J., Pérez, M. y Fombona, J. (2019). Competencias Digitales en los Estudiantes del Grado de Maestro de Educación Primaria. El caso de tres

- Universidades Españolas. *Formación universitaria*, 12(6), 141-150. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S071850062019000600141
- Pérez, P. y Azzollini, S. (2015). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo: su relación con la satisfacción laboral. *Revista de Psicología (PUCP)*, 31(1), 151-169. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=s025492472013000100006&script=sci_arttext
- Pérez, R. (2015). *La competencia digital en un programa para jóvenes desfavorecidos que han desertado de la secundaria*. (Tesis de Maestría). Universidad Autónoma de Madrid, España.
- Pinto, G. (2015). *Competencias digitales y su aplicación en el proceso de enseñanza-aprendizaje de la asignatura de matemática en los estudiantes de décimos años de educación básica superior de la unidad educativa liceo policial de la ciudad de Quito en el año lectivo 2014 – 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Central de Ecuador, Quito, Ecuador.
- Pozos, K. y Tejada, J. (2018). Competências digitais em docentes de Educação Superior: Níveis de Domínio e Necessidades Formativas. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(2), 59-87. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S2223-25162018000200004&script=sci_arttext&lng=pt
- Raygoza, M. (2017). *Competencias digitales de los docentes en educación media superior: situación actual y posibilidades de desarrollo*. (Tesis de Maestría). Tecnológico de Monterrey, Mérida, México.
- Rojas, F. (2016), *Uso de las tecnologías de la información y comunicación y la actitud de los docentes de la institución educativa San Vicente de Paul 06 – 2015*. (Tesis de Maestría). Universidad Nacional de Educación, Lima, Perú.
- Sucari, L (2019). *Competencia digital y desempeño docente de la Institución Educativa 7066 Andrés Avelino Cáceres, Chorrillos, 2019* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

- UNESCO. (2018). *Marco de competencias de los docentes en materia de TIC*.
Obtenido de
https://unesdoc.unesco.org/in/rest/annotationSVC/DownloadWatermarkedAttachment/attach_import_dd819d1d-270f-4042-8f41-e51ec1ac639e?_=371024spa.pdf&to=64&from=1#pdfjs.action=download.
- Varela, P., Ferreiro, A., Fontao, L. y Martínez, A. (2015). Satisfacción laboral de los odontólogos y estomatólogos del Servicio Gallego de Salud. *Revista Española de Salud Pública*, 78(3), 309-402. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272004000300009
- Vargas, G. (2019). Competencias digitales y su integración con herramientas tecnológicas en educación superior. *Cuadernos Hospital de Clínicas*, 60(1), 88-94. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.org.bo/scielo.php?pid=S165267762019000100013&script=sci_arttext http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272011000200003&script=sci_arttext
- Yañez, R., Arenas, M. y Ripoll, M. (2016). The impact of interpersonal relationships on the general job satisfaction. *Liberabit*, 16(2), 193-202. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S1729-48272010000200009&script=sci_arttext&tlng=en
- Zempoalteca, B., Barragán, J., González, J. y Guzmán, T. (2017). Formación en TIC y competencia digital en la docencia en instituciones públicas de educación superior. *Apertura (Guadalajara, Jal.)*, 9(1), 80-96. Recuperado el 14 de septiembre de 2020, de: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S166561802017000200080

Anexo

Anexo 1: Matriz de consistencia

Matriz de consistencia							
Título: Competencia digital y satisfacción laboral en la institución educativa emblemática “José Granda”, Lima – Perú.							
Autor: María Isolina Castro Rivas							
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación entre las Competencia digital y satisfacción laboral en la institución educativa emblemática “José Granda”, Lima – Perú?</p> <p>Problemas Específicos: PE1: ¿Cuál es la relación entre las Competencia digital y reto al trabajo en la institución educativa emblemática “José Granda”, Lima – Perú? PE2: ¿Cuál es la relación entre las Competencia digital y remuneraciones justas en la institución educativa emblemática “José Granda”, Lima – Perú ?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre las Competencia digital y satisfacción laboral en la institución educativa emblemática “José Granda”, Lima – Perú.</p> <p>Objetivos específicos: Establecer la relación entre las Competencia digital y reto al trabajo en la institución educativa emblemática “José Granda”, Lima – Perú. Establecer la relación entre las Competencia digital y remuneraciones justas en la institución</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación significativa entre las Competencia digital y satisfacción laboral en la institución educativa emblemática “José Granda”, Lima – Perú</p> <p>Hipótesis específicas: Existe relación significativa entre las Competencia digital y reto al trabajo en la institución educativa emblemática “José Granda”, Lima – Perú. Existe relación significativa entre Competencia digital y</p>	Variable 1: Competencia digital				
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles y rangos
			Jordi Adell, Boris Mir, Manuel Área, Jordi Vivancos	Precisa la información requerida. Aplica estrategias de búsqueda para localizar información en entorno virtual Utiliza normas sociales para comunicar información. Identifica el medio digital para enviar un mensaje. Interactúa con otras personas a distancia para lograr objetivos comunes. Comparte contenidos con otras personas usando herramientas	1,2,3,4,5,6,7 8,9,10,11,12,13 ,14,15,16, 17,18,19,20,21, 22,	5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunas veces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)	Bueno 109 – 160 Regular 73 – 108 Malo 31 - 72

<p>PE3: ¿Cuál es la relación entre las Competencia digital y condiciones de trabajo en la institución educativa emblemática “José Granda”, Lima – Perú?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación entre las Competencia digital y relación – trabajo empleado en la institución educativa emblemática “José Granda”, Lima – Perú?</p>	<p>educativa emblemática “José Granda”, Lima – Perú. Determinar la relación entre las Competencia digital y condiciones de trabajo en la institución educativa emblemática “José Granda”, Lima – Perú.</p>	<p>remuneraciones justas en la institución educativa emblemática “José Granda”, Lima – Perú.</p>		<p>digitales. Distingue riesgos propios del ambiente digital. Se desenvuelve con destreza en diversos webs institucionales. Demuestra entendimiento de los componentes de una computadora</p>	<p>23,24,25,26,27, 28,29,30,31</p>		
	<p>Variable 2: Satisfacción laboral</p>						
				<p>Dimensiones</p>	<p>Indicadores</p>	<p>Ítems</p>	<p>Escala de medición</p>
		<p>Existe relación significativa entre las Competencia digital y relación – trabajo empleado en la institución educativa emblemática “José Granda”, Lima – Perú.</p>	<p>Boluarte y Merino.</p>	<p>Identidad de la tarea Significación de la tarea Autonomía Retroalimentación del puesto mismo.</p>	<p>1,2,3,4,5,6</p>	<p>5.Siempre (S) 4.Casi Siempre (CS) 3.Algunas veces (AV) 2.Casi nunca (CN) 1.Nunca (N)</p>	<p>Bueno 85-140 Regular 56 – 84 Malo 18-55</p>
			<p>D1: Reto del trabajo D2: Remuneraciones justas</p>	<p>Satisfacción con los sueldos y salario. Oportunidad y Desarrollo de la Organización</p>	<p>7, 8, 9 10,11,12,13,14, 15</p>		

			D3: Condiciones de trabajo D4: Relación trabajo – empleado	Características del Trabajo Supervisión. Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	16,17, 18		
Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos					
Nivel: Descriptivo correlacional Diseño: No experimental Método: Hipotético deductivo	Población: 60 docentes Tipo de muestreo: Por conveniencia Tamaño de muestra: 60 docentes	Variable 1: Competencia digital Técnicas: Encuesta Instrumentos: cuestionario tipo likert Autor: Año: 2019 Monitoreo: en línea Ámbito de Aplicación: docentes Forma de Administración: Google forms			DESCRIPTIVA: em base a la confiabilidad alfa de Cronbach INFERENCIAL: Rho Spearman		
		Variable 2: Satisfacción laboral Técnicas: Encuesta Instrumentos: cuestionario tipo likert Autor: Mgtr. Jessica Ivonne GATTY VASQUEZ Año: 2018 Monitoreo: en línea					

		Ámbito de Aplicación: docentes Forma de Administración: Google forms	
--	--	---	--

Tabla 1. Operacionalización de la variable 1: Competencias digitales

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
D1: Información	Precisa la información requerida.	1,2,3,4,5,6,7	5.Siempre (S)	Bueno 109 – 180
	Aplica estrategias de búsqueda para localizar información en entorno virtual		4.Casi Siempre (CS)	
D2: Efectiva y Colaboración	Utiliza normas sociales para comunicar información.	8,9,10,11,12,13,14,15,16	3.Algunas veces (AV)	Regular 73 – 108
	Identifica el medio digital para enviar un mensaje.		2.Casi nunca (CN)	Malo 32 - 72
D3: Convivencia digital	Interactúa con otras personas a distancia para lograr objetivos comunes.	17, 18,19,20,21,22,	1.Nunca (N)	
D4: Tecnología	Comparte contenidos con otras personas usando herramientas digitales.	23,24,25,26,27,28,29,30,31		
	Distingue riesgos propios del ambiente digital.			
	Se desenvuelve con destreza en diversos webs institucionales. Demuestra entendimiento de los componentes de una computadora.			
	Demuestra entendimiento de los componentes de una computadora			

Tabla 2. Operacionalización de la variable 2: Satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rango
D1: Reto del trabajo	Identidad de la tarea	1,2,3,4,5,6		
	Significación de la tarea		5.Siempre (S)	Bueno 109 – 180
D2: Remuneraciones justas	Autonomía	7,8,9,	4.Casi Siempre (CS)	Regular 73 – 108
	Retroalimentación del puesto mismo	10,11,12,13,14,15,	3.Algunas veces (AV)	Malo 18 - 72
D3: Condiciones de trabajo	Satisfacción con los sueldos y salario		2.Casi nunca (CN)	
	Oportunidad y Desarrollo de la Organización	16,17,18	1.Nunca (N)	
D4: Relación trabajo – empleado	Características del Trabajo			
	Supervisión			
	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto			

Anexo 2: Instrumentos de investigación

Instrumento: competencias digitales

Estimado la presente encuesta tiene como objetivo conocer tu perspectiva sobre competencias digitales, por lo que solicitamos responder con honestidad. Marca con un aspa (X) la respuesta que refleje tu opinión, en base a la siguiente escala:

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

Información		1	2	3	4	5
1	Establezco objetivos antes de buscar información en internet.					
2	Pienso en que sitios buscaré antes de empezar a buscar información en internet.					
3	Consulto bibliotecas digitales, enciclopedias virtuales o materiales educativos a través de internet.					
4	Puedo navegar por internet con diferentes navegadores (Mozilla, Google Chrome, Explorer, etc.)					
5	Utilizo los códigos QR para consultar o difundir información.					
6	Uso plataformas virtuales para la educación a distancia					
7	Uso recursos virtuales para procesar la información					
Efectiva y Colaboración						
8	Me comunico con otras personas mediante correo electrónico, chat, videoconferencia y redes sociales.					
9	Participo de manera apropiada (expresando mis opiniones de manera respetuosa) en foros.					
10	Me desenvuelvo con eficiencia en redes de ámbito profesional (linked in, xing)					
11	Trabajo con documentos en la red (Google drive, skydrive)					
12	Utilizo las wikis.					
13	Diseño, creo o modifico una wiki (wikispace, nirewiki, Pbworks, etc.					
14	Hago videoconferencias a través del teléfono móvil o computadora u otro dispositivo					
15	Utilizo las plataformas como blackboard, canvas LMS, Microsoft team o classroom					

16	Empleo las redes sociales, blogs o wikis para comunicar información, ideas o investigaciones propias a compañeros, profesores o expertos, entre otros.					
Convivencia digital						
17	Al navegar en la red considero los peligros de dar a conocer información, subir videos o fotografías de mi vida privada.					
18	Evito usar el celular, tableta electrónica u otra tecnología para grabar peleas, robos u otros hechos violentos.					
19	Identifico e ingreso a bibliotecas digitales, servicios educativos adicionales o cualquier otro cultural o de ocio.					
20	Conozco y participo en páginas web o aplicaciones de ocio educativo					
21	Sé cómo realizar operaciones bancarias o compras a través de internet					
22	Puedo encontrar en la red las instancias responsables de algún servicio y realizarlo; por ejemplo, levantar una denuncia.					
Tecnología						
23	Conecto computadoras, impresoras o auriculares con cables, infrarrojos, wifi o bluetooth, entre otros					
24	Diferencia si una computadora es mejor que otra según sus características					
25	Configuro los elementos básicos de una computadora (pantalla, teclado, mouse, sonido entre otros).					
26	Guardo información en un USB, CD, DVD, disco duro o tarjeta de memoria					
27	Tengo instalado y utilizo un antivirus en mi computadora.					
28	Instalo y desinstalo programas.					
29	Sé cómo utilizar los principales programas del office (Word, Excel, power point, etc)					
30	Creo, guardo e imprimo un documento en cualquier programa de office.					
31	Manejo software on-line "la nube" y herramientas 3.0					

Instrumento: Satisfacción laboral

Estimado la presente encuesta tiene como objetivo conocer tu perspectiva sobre satisfacción laboral, por lo que solicitamos responder con honestidad. Marca con un aspa (X) la respuesta que refleje tu opinión, en base a la siguiente escala:

- 1: Nunca
- 2: Casi nunca
- 3: A veces
- 4: Casi siempre
- 5: Siempre

Reto del trabajo		1	2	3	4	5
1	Considera sentirse identificado con las competencias y capacidades que demanda su labor docente.					
2	Realiza tareas relativas al trabajo social, la psicología o la orientación vocacional con sus estudiantes					
3	Usa la diplomacia para lograr que los padres de familia compartan la responsabilidad del aprendizaje de sus hijos.					
4	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades de acuerdo a los intereses y necesidades de sus estudiantes.					
5	Recopila material actualizado y adaptado a sus distintos grupos de estudiantes					
6	Usa habilidades comunicativas con directivos, autoridades y estudiantes					
Remuneraciones justas						
7	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su labor.					
8	Es reconocido públicamente en actuaciones o celebraciones por sus buenas prácticas docentes					
9	La dirección gestiona las R.D. de felicitación a la UGEL para reconocer su buena práctica docente.					
Condiciones de trabajo						
10	La Institución le ofrece capacitaciones para reforzar sus habilidades en su práctica docente					

11	Siente que la Institución gestiona las oportunidades de mejora académica y profesional.					
12	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo					
13	Considera que la institución se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal					
14	Considera que el monitoreo y acompañamiento se realiza con la finalidad de apoyar y mejorar su práctica docente.					
15	La Institución aplica el acompañamiento constante de tal manera que se dé solución inmediata a los problemas observados.					
Relación trabajo – empleado						
16	Interactúa con sus pares para lograr objetivos en común en beneficio de los estudiantes					
17	Considera que en la institución la convivencia ente docentes y directivos es de respeto tolerancia, compañerismo y solidaridad para el éxito de los proyectos					
18	Investiga constantemente para aprender y reflexionar sobre su práctica docente, modificando actitudes, siempre en función de aportar en el logro de los objetivos.					

Anexo 3: Validación de los instrumentos



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA DIGITAL

N.º	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	Aplica estrategias de búsqueda para localizar información en entorno virtual.	X		X		X		
2	Pienso en que sitios buscaré antes de empezar a buscar información en internet.	X		X		X		
3	Consulta bibliotecas digitales, enciclopedias virtuales o materiales educativos a través de internet.	X		X		X		
4	Puedo navegar por internet con diferentes navegadores (Mozilla, Google Chrome, Explorer, etc.)	X		X		X		
5	Utilizo los códigos QR para consultar o difundir información.	X		X		X		
6	Uso plataformas virtuales para la educación a distancia	X		X		X		
7	Uso recursos <u>precisar, virtuales</u> para procesar la información	X		X		X		
DIMENSION 2								
8	Interactúo con otras personas a distancia para lograr objetivos comunes	X		X		X		
9	Participo de manera apropiada (expresando mis opiniones de manera respetuosa) en foros.	X		X		X		
10	Me desenvuelvo con eficiencia en redes de ámbito profesional (<u>linked in, xing</u>)	X		X		X		
11	Trabajo con documentos en la red (Google drive, <u>skdrive</u>)	X		X		X		
12	Utilizo las wikis.	X		X		X		
13	Diseño, creo o modifico una wiki (<u>wikispace, dwwiki, Pworks</u> , etc.)	X		X		X		
14	Hago videoconferencias a través del teléfono móvil o computadora u otro dispositivo	X		X		X		
15	Utilizo la plataforma como <u>blackboard, canvas</u> LMS, identifico y organizo las herramientas de trabajo (tareas, foros, glosarios).	X		X		X		
16	Empleo las redes sociales, blogs o wikis para comunicar información, ideas o investigaciones propias a compañeros, profesores o expertos, entre otros.	X		X		X		
DIMENSION 3								
17	Me desenvuelvo con destreza en diversos webs institucionales	X		X		X		
18	Evito usar el celular, tableta electrónica u otra tecnología para grabar peleas, robos u otros hechos violentos.	X		X		X		
19	Identifico e ingreso a bibliotecas digitales, servicios educativos adicionales o cualquier otro cultural o de ocio.	X		X		X		
20	Conozco y participo en páginas web o aplicaciones de ocio educativo	X		X		X		
21	Sé cómo realizar operaciones bancarias o compras a través de internet	X		X		X		
22	Puedo encontrar en la red las instancias responsables de algún servicio y realizarlo; por ejemplo, levantar una denuncia.	X		X		X		
DIMENSION 4								
23	Conecto computadoras, impresoras o auriculares con cables, infrarrojos, wifi o bluetooth, entre otros	X		X		X		
24	Diferencio si una computadora es mejor que otra según sus características	X		X		X		
25	Configuro los elementos básicos de una computadora (pantalla, teclado, mouse, sonido entre otros).	X		X		X		
26	Guardo información en un USB, CD, DVD, disco duro o tarjeta de memoria	X		X		X		
27	Tengo instalado y utilizo un antivirus en mi computadora.	X		X		X		
28	Instalo y desinstalo programas.	X		X		X		
29	Sé cómo utilizar los principales programas del office (Word, Excel, power point, etc)	X		X		X		
30	Creo, guardo e imprimo un documento en cualquier programa de office.	X		X		X		
31	Manejo software on-line "la nube" y herramientas 3.0	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg: Segundo Sigifredo Pérez Saavedra

Especialidad del validador: Maestría de Administración de la Educación |

12 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	Considera sentirse identificado con las competencias y capacidades que demanda su labor docente.	X		X		X		
2	Realiza tareas relativas al trabajo social, la psicología o la orientación vocacional con sus estudiantes	X		X		X		
3	Usa la diplomacia para lograr que los padres de familia compartan la responsabilidad del aprendizaje de sus hijos.	X		X		X		
4	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades de acuerdo a los intereses y necesidades de sus estudiantes.	X		X		X		
5	Recopila material actualizado y adaptado a sus distintos grupos de estudiantes	X		X		X		
6	Usa habilidades comunicativas con directivos, autoridades y estudiantes	X		X		X		
DIMENSION 2								
7	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su labor.	X		X		X		
8	Es reconocido públicamente en actuaciones o celebraciones por sus buenas prácticas docentes	X		X		X		
9	La dirección gestiona las R.D. de felicitación a la UGEL para reconocer su buena práctica docente.	X		X		X		
DIMENSION 3								
10	La Institución le ofrece capacitaciones para reforzar sus habilidades en su práctica docente	X		X		X		
11	Siente que la institución gestiona oportunidades de mejora académica y profesional.	X		X		X		
12	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo	X		X		X		
DIMENSION 4								
13	Considera que la institución se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal	X		X		X		
14	Considera que el monitoreo y acompañamiento se realiza con la finalidad de apoyar y mejorar su práctica docente.	X		X		X		
15	La Institución aplica el acompañamiento constante de tal manera que se dé solución inmediata a los problemas observados.	X		X		X		
DIMENSION 4								
16	Interactúa con sus pares para lograr objetivos en común en beneficio de los estudiantes	X		X		X		
17	Considera que en la institución la convivencia ente docentes y directivos es de respeto tolerancia, compañerismo y solidaridad para el éxito de los proyectos	X		X		X		
18	Investiga constantemente para aprender y reflexionar sobre su práctica docente, modificando actitudes, siempre en función de aportar en el logro de los objetivos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [], Aplicable después de ~~corr~~
~~eqir~~ [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dx/ Mg: Segundo Sigifredo Pérez Saavedra

Especialidad del validador: Maestría de Administración de la Educación

12 de noviembre del 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	Considera sentirse identificado con las competencias y capacidades que demanda su labor docente.	X		X		X		
2	Realiza tareas relativas al trabajo social, la psicología o la orientación vocacional con sus estudiantes	X		X		X		
3	Usa la diplomacia para lograr que los padres de familia compartan la responsabilidad del aprendizaje de sus hijos.	X		X		X		
4	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades de acuerdo a los intereses y necesidades de sus estudiantes.	X		X		X		
5	Recopila material actualizado y adaptado a sus distintos grupos de estudiantes	X		X		X		
6	Usa habilidades comunicativas con directivos, autoridades y estudiantes	X		X		X		
DIMENSION 2								
7	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su labor.	X		X		X		
8	Es reconocido públicamente en actuaciones o celebraciones por sus buenas prácticas docentes	X		X		X		
9	La dirección gestiona las R.D. de felicitación a la UGEL para reconocer su buena práctica docente.	X		X		X		
DIMENSION 3								
10	La Institución le ofrece capacitaciones para reforzar sus habilidades en su práctica docente	X		X		X		
11	Siente que la institución gestiona oportunidades de mejora académica y profesional.	X		X		X		
12	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo	X		X		X		
13	Considera que la institución se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal	X		X		X		
14	Considera que el monitoreo y acompañamiento se realiza con la finalidad de apoyar y mejorar su práctica docente.	X		X		X		
15	La Institución aplica el acompañamiento constante de tal manera que se dé solución inmediata a los problemas observados.	X		X		X		
DIMENSION 4								
16	Interactúa con sus pares para lograr objetivos en común en beneficio de los estudiantes	X		X		X		
17	Considera que en la institución la convivencia ente docentes y directivos es de respeto tolerancia, compañerismo y solidaridad para el éxito de los proyectos	X		X		X		
18	Investiga constantemente para aprender y reflexionar sobre su práctica docente, modificando actitudes, siempre en función de aportar en el logro de los objetivos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Margarita ~~Martinez~~ Flores DNI: 25482026

Especialidad del validador: Magister

Lima, 11 de noviembre de 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA DIGITAL

N°	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	Aplica estrategias de búsqueda para localizar información en entorno virtual.	X		X		X		
2	Pienso en que sitios buscaré antes de empezar a buscar información en internet.	X		X		X		
3	Consulta bibliotecas digitales, enciclopedias virtuales o materiales educativos a través de internet.	X		X		X		
4	Puedo navegar por internet con diferentes navegadores (Mozilla, Google Chrome, Explorer, etc.)	X		X		X		
5	Utilizo los códigos QR para consultar o difundir información.	X		X		X		
6	Uso plataformas virtuales para la educación a distancia	X		X		X		
7	Uso recursos precisas virtuales para procesar la información	X		X		X		
DIMENSION 2								
8	Interactúo con otras personas a distancia para lograr objetivos comunes	X		X		X		
9	Participo de manera apropiada (expresando mis opiniones de manera respetuosa) en foros.	X		X		X		
10	Me desenvuelvo con eficiencia en redes de ámbito profesional (linked in , xing)	X		X		X		
11	Trabajo con documentos en la red (Google drive, skydrive	X		X		X		
12	Utilizo las wikis.	X		X		X		
13	Diseño, creo o modifico una wiki (wikispace , nirawiki , Pbworks , etc.	X		X		X		
14	Hago videoconferencias a través del teléfono móvil o computadora u otro dispositivo	X		X		X		
15	Utilizo la plataforma como blackboard , canvas LMS , identifico y organizo las herramientas de trabajo (tareas, foros, glosarios).	X		X		X		
16	Empleo las redes sociales, blogs o wikis para comunicar información, ideas o investigaciones propias a compañeros, profesores o expertos, entre otros.	X		X		X		
DIMENSION 3								
17	Me desenvuelvo con destreza en diversos webs institucionales	X		X		X		
18	Evito usar el celular, tableta electrónica u otra tecnología para grabar peleas, robos u otros hechos violentos.	X		X		X		
19	Identifico e ingreso a bibliotecas digitales, servicios educativos adicionales o cualquier otro cultural o de ocio.	X		X		X		
20	Conozco y participo en páginas web o aplicaciones de ocio educativo	X		X		X		
21	Sé cómo realizar operaciones bancarias o compras a través de internet	X		X		X		
22	Puedo encontrar en la red las instancias responsables de algún servicio y realizarlo; por ejemplo, levantar una denuncia.	X		X		X		
DIMENSION 4								
23	Conecto computadoras, impresoras o auriculares con cables, infrarrojos, wifi o bluetooth, entre otros	X		X		X		
24	Diferencio si una computadora es mejor que otra según sus características	X		X		X		
25	Configuro los elementos básicos de una computadora (pantalla, teclado, mouse, sonido entre otros).	X		X		X		
26	Guardo información en un USB, CD, DVD, disco duro o tarjeta de memoria	X		X		X		
27	Tengo instalado y utilizo un antivirus en mi computadora.	X		X		X		
28	Instalo y desinstalo programas.	X		X		X		
29	Sé cómo utilizar los principales programas del office (Word, Excel, power point, etc)	X		X		X		
30	Creo, guardo e imprimo un documento en cualquier programa de office.	X		X		X		
31	Manejo software on-line "la nube" y herramientas 3.0	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** Aplicable después de corregir [] No aplicable []

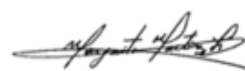
Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Margarita ~~Delgado~~ Flores DNI: 25462028

Especialidad del validador: Magister

Lima, 11 de noviembre de 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE COMPETENCIA DIGITAL

Nº	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	Aplica estrategias de búsqueda para localizar información en entorno virtual.	X		X		X		
2	Pienso en que sitios buscaré antes de empezar a buscar información en internet.	X		X		X		
3	Consulto bibliotecas digitales, enciclopedias virtuales o materiales educativos a través de internet.	X		X		X		
4	Puedo navegar por internet con diferentes navegadores (Mozilla, Google Chrome, Explorer, etc.)	X		X		X		
5	Utilizo los códigos QR para consultar o difundir información.	X		X		X		
6	Uso plataformas virtuales para la educación a distancia	X		X		X		
7	Uso recursos precisos virtuales para procesar la información	X		X		X		
DIMENSION 2								
8	Interactúo con otras personas a distancia para lograr objetivos comunes	X		X		X		
9	Participo de manera apropiada (expresando mis opiniones de manera respetuosa) en foros.	X		X		X		
10	Me desenvuelvo con eficiencia en redes de ámbito profesional (LinkedIn , xing)	X		X		X		
11	Trabajo con documentos en la red (Google drive , skydrive)	X		X		X		
12	Utilizo las wikis.	X		X		X		
13	Diseño, creo o modifico una wiki (wikispace , nupewiki , Pbworks , etc.)	X		X		X		
14	Hago videoconferencias a través del teléfono móvil o computadora u otro dispositivo	X		X		X		
15	Utilizo la plataforma como blackboard , canvas LMS, identifico y organizo las herramientas de trabajo (tareas, foros, glosarios).	X		X		X		
16	Empleo las redes sociales, blogs o wikis para comunicar información, ideas o investigaciones propias a compañeros, profesores o expertos, entre otros.	X		X		X		
DIMENSION 3								
17	Me desenvuelvo con destreza en diversos webs institucionales	X		X		X		
18	Evito usar el celular, tableta electrónica u otra tecnología para grabar peleas, robos u otros hechos violentos.	X		X		X		
19	Identifico e ingreso a bibliotecas digitales, servicios educativos adicionales o cualquier otro cultural o de ocio.	X		X		X		
20	Conozco y participo en páginas web o aplicaciones de ocio educativo	X		X		X		
21	Sé cómo realizar operaciones bancarias o compras a través de internet	X		X		X		
22	Puedo encontrar en la red las instancias responsables de algún servicio y realizarlo; por ejemplo, levantar una denuncia.	X		X		X		
DIMENSION 4								
23	Conecto computadoras, impresoras o auriculares con cables, infrarrojos, wifi o bluetooth, entre otros	X		X		X		
24	Diferencio si una computadora es mejor que otra según sus características	X		X		X		
25	Configuro los elementos básicos de una computadora (pantalla, teclado, mouse, sonido entre otros).	X		X		X		
26	Guardo información en un USB, CD, DVD, disco duro o tarjeta de memoria	X		X		X		
27	Tengo instalado y utilizo un antivirus en mi computadora.	X		X		X		
28	Instalo y desinstalo programas.	X		X		X		
29	Sé cómo utilizar los principales programas del office (Word, Excel, power point, etc)	X		X		X		
30	Creo, guardo e imprimo un documento en cualquier programa de office.	X		X		X		
31	Manejo software on-line "la nube" y herramientas 3.0	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Mg. Silvia Rada Fernández DNI: 06215129

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

Lima, 11 de noviembre de 2020

Firma del Experto Informante.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo
³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSION 1								
1	Considera sentirse identificado con las competencias y capacidades que demanda su labor docente.	X		X		X		
2	Realiza tareas relativas al trabajo social, la psicología o la orientación vocacional con sus estudiantes	X		X		X		
3	Usa la diplomacia para lograr que los padres de familia compartan la responsabilidad del aprendizaje de sus hijos.	X		X		X		
4	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades de acuerdo a los intereses y necesidades de sus estudiantes.	X		X		X		
5	Recopila material actualizado y adaptado a sus distintos grupos de estudiantes	X		X		X		
6	Usa habilidades comunicativas con directivos, autoridades y estudiantes	X		X		X		
DIMENSION 2								
7	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su labor.	X		X		X		
8	Es reconocido públicamente en actuaciones o celebraciones por sus buenas prácticas docentes	X		X		X		
9	La dirección gestiona las R.D. de felicitación a la UGEL para reconocer su buena práctica docente.	X		X		X		
DIMENSION 3								
10	La Institución le ofrece capacitaciones para reforzar sus habilidades en su práctica docente	X		X		X		
11	Siente que la institución gestiona oportunidades de mejora académica y profesional.	X		X		X		
12	Se siente Ud., satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo	X		X		X		
13	Considera que la institución se preocupa por la salud y calidad de vida de su personal	X		X		X		
14	Considera que el monitoreo y acompañamiento se realiza con la finalidad de apoyar y mejorar su práctica docente.	X		X		X		
15	La Institución aplica el acompañamiento constante de tal manera que se dé solución inmediata a los problemas observados.	X		X		X		
DIMENSION 4								
16	Interactúa con sus pares para lograr objetivos en común en beneficio de los estudiantes	X		X		X		
17	Considera que en la institución la convivencia entre docentes y directivos es de respeto tolerancia, compañerismo y solidaridad para el éxito de los proyectos	X		X		X		
18	Investiga constantemente para aprender y reflexionar sobre su práctica docente, modificando actitudes, siempre en función de aportar en el logro de los objetivos.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [x] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. **Mg. Silvia Rada Fernández DNI: 06215129**

Especialidad del validador: **Magister en Administración de la Educación**

Lima, 11 de noviembre de 2020

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Firma del Experto Informante.

Anexo 4: Confiabilidad del instrumento

Variable: Competencias Digitales

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	12	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,957	31

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	4,0000	1,12815	12
VAR00002	3,7500	1,42223	12
VAR00003	3,7500	1,21543	12
VAR00004	3,8333	1,19342	12
VAR00005	2,9167	1,24011	12
VAR00006	4,4167	,79296	12
VAR00007	4,1667	,83485	12
VAR00008	4,3333	,65134	12
VAR00009	4,3333	,77850	12
VAR00010	3,4167	,90034	12
VAR00011	4,2500	,62158	12
VAR00012	3,3333	1,66969	12
VAR00013	2,9167	1,31137	12
VAR00014	3,9167	,90034	12
VAR00015	3,5000	1,08711	12
VAR00016	3,3333	1,23091	12
VAR00017	4,3333	,88763	12
VAR00018	4,2500	1,21543	12
VAR00019	3,7500	,86603	12
VAR00020	3,1667	1,19342	12
VAR00021	3,5833	1,08362	12
VAR00022	3,0000	1,27920	12
VAR00023	3,3333	,65134	12
VAR00024	3,0833	,99620	12
VAR00025	3,8333	1,19342	12
VAR00026	4,1667	1,02986	12
VAR00027	4,0000	1,20605	12
VAR00028	3,5000	1,24316	12
VAR00029	4,2500	,86603	12
VAR00030	4,0833	1,08362	12
VAR00031	3,6667	1,07309	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala	Varianza de	Correlación total	Alfa de
--	-----------------	-------------	-------------------	---------

	si el elemento se ha suprimido	escala si el elemento se ha suprimido	de elementos corregida	Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	112,1667	455,424	,763	,954
VAR00002	112,4167	438,447	,889	,953
VAR00003	112,4167	447,538	,864	,953
VAR00004	112,3333	457,879	,668	,955
VAR00005	113,2500	442,568	,945	,953
VAR00006	111,7500	479,295	,389	,957
VAR00007	112,0000	467,455	,700	,955
VAR00008	111,8333	481,606	,399	,957
VAR00009	111,8333	482,697	,296	,957
VAR00010	112,7500	471,114	,550	,956
VAR00011	111,9167	471,720	,790	,955
VAR00012	112,8333	437,424	,762	,955
VAR00013	113,2500	445,114	,842	,954
VAR00014	112,2500	464,750	,718	,955
VAR00015	112,6667	454,061	,824	,954
VAR00016	112,8333	451,424	,774	,954
VAR00017	111,8333	473,606	,493	,956
VAR00018	111,9167	468,083	,454	,957
VAR00019	112,4167	463,902	,771	,955
VAR00020	113,0000	474,545	,336	,958
VAR00021	112,5833	453,720	,835	,954
VAR00022	113,1667	461,788	,546	,956
VAR00023	112,8333	487,788	,181	,958
VAR00024	113,0833	480,265	,279	,958
VAR00025	112,3333	457,515	,675	,955
VAR00026	112,0000	458,545	,767	,954
VAR00027	112,1667	457,788	,662	,955
VAR00028	112,6667	465,333	,495	,957
VAR00029	111,9167	466,629	,696	,955
VAR00030	112,0833	462,811	,631	,955
VAR00031	112,5000	465,000	,589	,956

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
116,1667	493,424	22,21315	31

Variable: Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	12	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	12	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,972	18

Estadísticas de elemento

	Media	Desviación estándar	N
VAR00001	3,9167	1,16450	12
VAR00002	3,9167	1,08362	12
VAR00003	4,0000	,95346	12
VAR00004	4,3333	,98473	12
VAR00005	4,2500	,96531	12
VAR00006	4,0833	1,08362	12
VAR00007	2,8333	1,11464	12
VAR00008	3,0833	1,16450	12
VAR00009	2,3333	1,55700	12
VAR00010	3,1667	1,26730	12
VAR00011	3,1667	1,19342	12
VAR00012	3,3333	1,15470	12
VAR00013	3,0833	1,37895	12
VAR00014	3,5000	1,24316	12
VAR00015	3,4167	1,24011	12
VAR00016	3,9167	,99620	12
VAR00017	3,6667	1,15470	12
VAR00018	3,7500	1,13818	12

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	59,8333	265,970	,832	,970
VAR00002	59,8333	270,879	,754	,971
VAR00003	59,7500	271,295	,851	,970
VAR00004	59,4167	278,083	,605	,973
VAR00005	59,5000	274,636	,730	,971
VAR00006	59,6667	277,879	,550	,973
VAR00007	60,9167	270,447	,743	,971
VAR00008	60,6667	264,970	,860	,970
VAR00009	61,4167	260,265	,721	,972
VAR00010	60,5833	260,265	,906	,969
VAR00011	60,5833	265,356	,827	,970
VAR00012	60,4167	264,811	,872	,970
VAR00013	60,6667	268,424	,633	,973
VAR00014	60,2500	260,932	,908	,969
VAR00015	60,3333	260,242	,929	,969
VAR00016	59,8333	267,242	,942	,969
VAR00017	60,0833	262,447	,940	,969
VAR00018	60,0000	263,273	,930	,969

Estadísticas de escala

Media	Varianza	Desviación estándar	N de elementos
63,7500	298,932	17,28964	18

69	3	3	4	3	3	4	5	2	3	2	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3			
70	3	4	3	3	2	1	3	5	4	3	1	2	3	4	5	3	5	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	3	3	4	3	4	5	3	3	3		
71	3	5	2	3	4	3	5	5	5	4	3	4	3	4	5	5	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4		
72	5	5	5	2	3	4	5	5	4	4	3	3	3	5	3	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	4	5	4	3	3	4	4	5	5	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	
73	4	3	5	3	3	3	3	3	4	5	1	3	4	5	4	5	4	3	3	3	3	1	2	3	4	2	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3		
74	4	3	2	3	3	4	5	5	5	4	2	4	1	1	3	5	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5	2	3	3	3	4	3	2	2	3	4	4			
75	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	2	4	5	5	4	3	4	2	3	4	2	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	2	3	3	4	4	2	3	3	3	4	3		
76	3	3	3	4	3	1	2	4	4	3	3	3	3	2	1	2	3	5	3	3	4	5	4	3	5	2	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	2	1	1	1	1	1	3	4	3	4	3		
77	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	5	5	5	5	2	4	5	3	4	4	4	4	3	5	3	
78	3	3	4	3	5	4	5	5	5	4	5	4	3	3	4	5	3	3	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	2	3	5	5	5	5	5	2	4	3	3	4	4	4	4	3	5	4
79	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	2	5	4	5	4	5	5	2	1	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	4	3	4	2	5	5	5	5	5	4	4	3	5	4		
80	3	3	5	5	4	4	4	3	4	5	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	1	1	5	4	4	3	3	3	5	5	5	3	3	4	3	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	4	4	5		
81	5	4	4	3	4	3	5	5	3	5	5	5	5	2	5	3	2	4	5	5	5	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	5	3	4	3	3	5	4	4	3	5		

Anexo 6: Consentimiento informado

 **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

POS GRADO

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
"Año de la Universalización de la Salud"

Lima, 29 de octubre de 2020
Carta P. 708-2020-EPG-UCV-LN-FOS101/I-INT

Magister Directora
Mónica L. Villanueva Chávez
Directora
I. E. E. José Grande



MÓNICA L. VILLANUEVA CHÁVEZ
DIRECTORA

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a CASTRO RIVAS, MARÍA ISOLINA; identificada con DNI N° 08110526 y con código de matrícula N° 7002325010; estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRA, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

**Competencia digital y Satisfacción laboral en la Institución Educativa Emblemática "José Grande",
Lima - Perú**

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestra estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador CASTRO RIVAS, MARÍA ISOLINA asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado al mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.


ucv.edu.pe

Anexo 7: Formulario de Google

Sección 1 de 2

Competencias Digitales

Estimado la presente encuesta tiene como objetivo conocer tu perspectiva sobre competencias digitales, por lo que solicitamos responder con honestidad. Marca la respuesta que refleje tu opinión, en base a la siguiente escala:

1: Nunca
2: Casi nunca
3: A veces
4: Casi siempre
5: Siempre

Información *

	Nunca	Casi Nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Establezco obje...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pienso en que s...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Sección 2 de 2

Satisfacción laboral

Estimado la presente encuesta tiene como objetivo conocer tu perspectiva sobre satisfacción laboral, por lo que solicitamos responder con honestidad. Marca la respuesta que refleje tu opinión, en base a la siguiente escala:

1: Nunca
2: Casi nunca
3: A veces
4: Casi siempre
5: Siempre

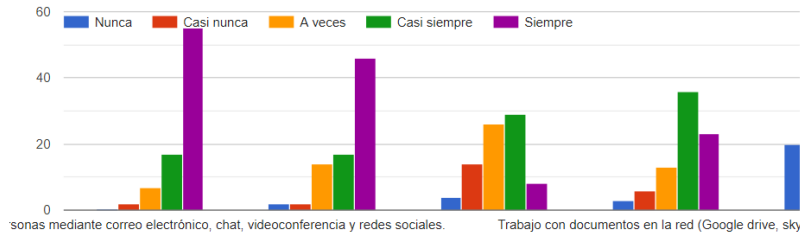
Reto del trabajo *

	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Considera senti...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realiza tareas r...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Usa la distan...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anexo 8: Constancia de aplicación



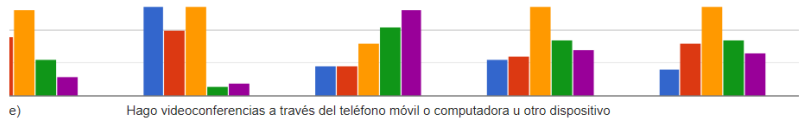
Efectiva y Colaboración



Convivencia digital



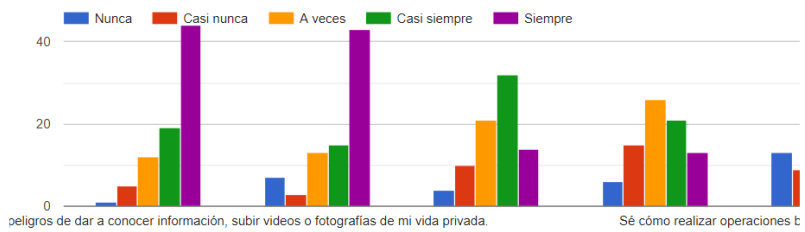
Efectiva y Colaboración



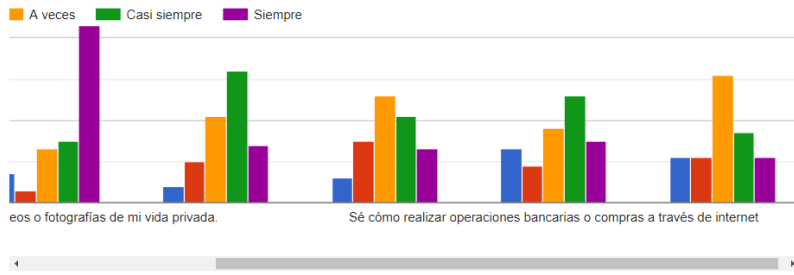
Convivencia digital



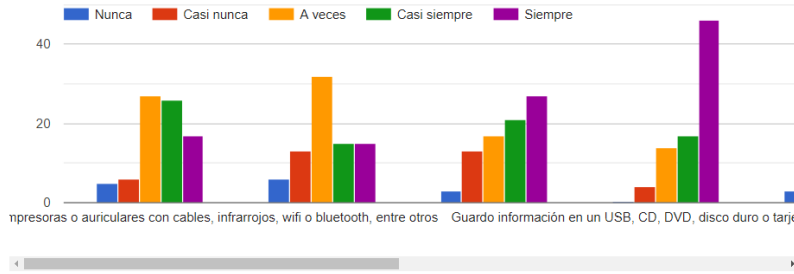
Convivencia digital



Convivencia digital



Tecnología



Tecnología

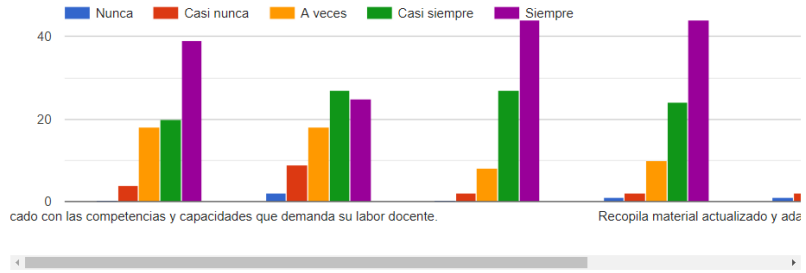


Satisfacción laboral



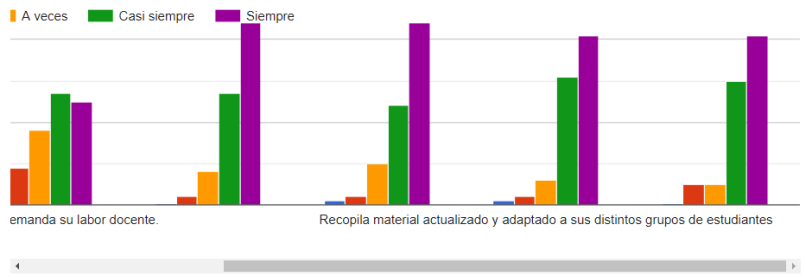
Satisfacción laboral

Reto del trabajo

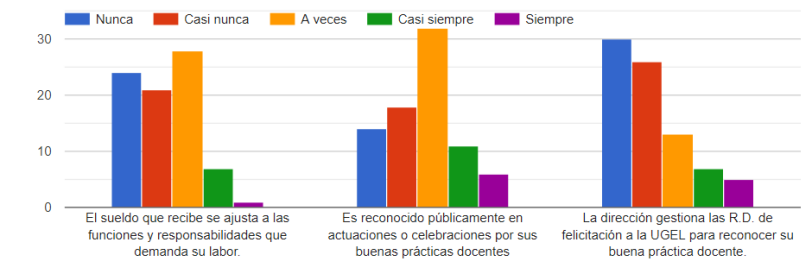


Satisfacción laboral

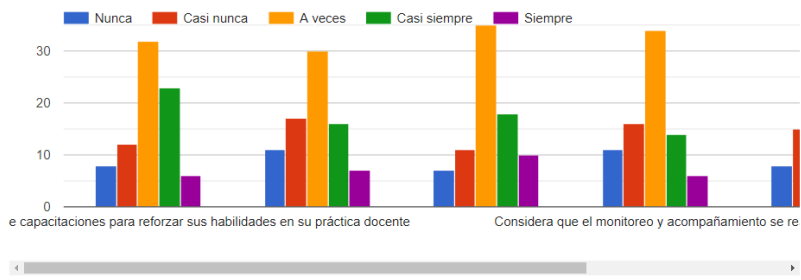
Reto del trabajo



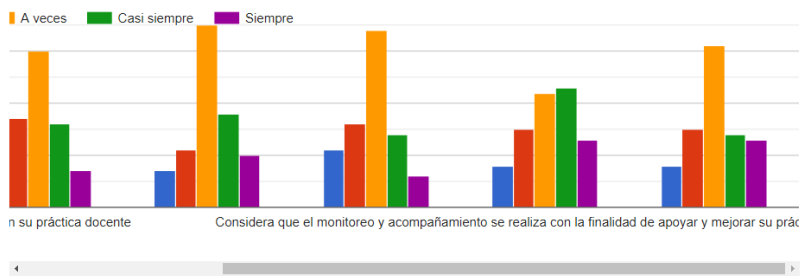
Remuneraciones justas



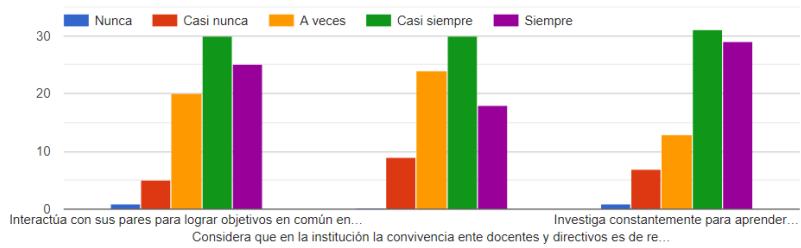
Condiciones de trabajo



Condiciones de trabajo



Relación trabajo – empleado



Anexo 9: Estadística

RHO Spearman

Variable: Competencias Digitales

Correlaciones			Satisfaccion Laboral	Efectiva y Colaboración
Rho de Spearman	Satisfaccion Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,232*
		Sig. (bilateral)	.	,037
		N	81	81
	Efectiva y Colaboración	Coefficiente de correlación	,232*	1,000
		Sig. (bilateral)	,037	.
		N	81	81

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Correlaciones			Satisfaccion Laboral	Convivencia Digital
Rho de Spearman	Satisfaccion Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,347**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	81	81
	Convivencia Digital	Coefficiente de correlación	,347**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	81	81

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones			Satisfaccion Laboral	Tecnologia
Rho de Spearman	Satisfaccion Laboral	Coefficiente de correlación	1,000	,327**
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	81	81
	Tecnologia	Coefficiente de correlación	,327**	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	81	81

**.. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

RHO Spearman

Variable: Satisfacción Laboral

Correlaciones			Competencias Digitales	Reto del Trabajo
Rho de Spearman	Competencias Digitales	Coeficiente de correlación	1,000	,363**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	81	81
	Reto del Trabajo	Coeficiente de correlación	,363**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	81	81

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones			Competencias Digitales	Remuneracio nes Justas
Rho de Spearman	Competencias Digitales	Coeficiente de correlación	1,000	,495**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Remuneraciones Justas	Coeficiente de correlación	,495**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones			Competencias Digitales	Condiciones de Trabajo
Rho de Spearman	Competencias Digitales	Coeficiente de correlación	1,000	,471**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Condiciones de Trabajo	Coeficiente de correlación	,471**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones

			Competencias Digitales	Relacion Trabajo Empleado
Rho de Spearman	Competencias Digitales	Coeficiente de correlación	1,000	,452**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Relacion Trabajo Empleado	Coeficiente de correlación	,452**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

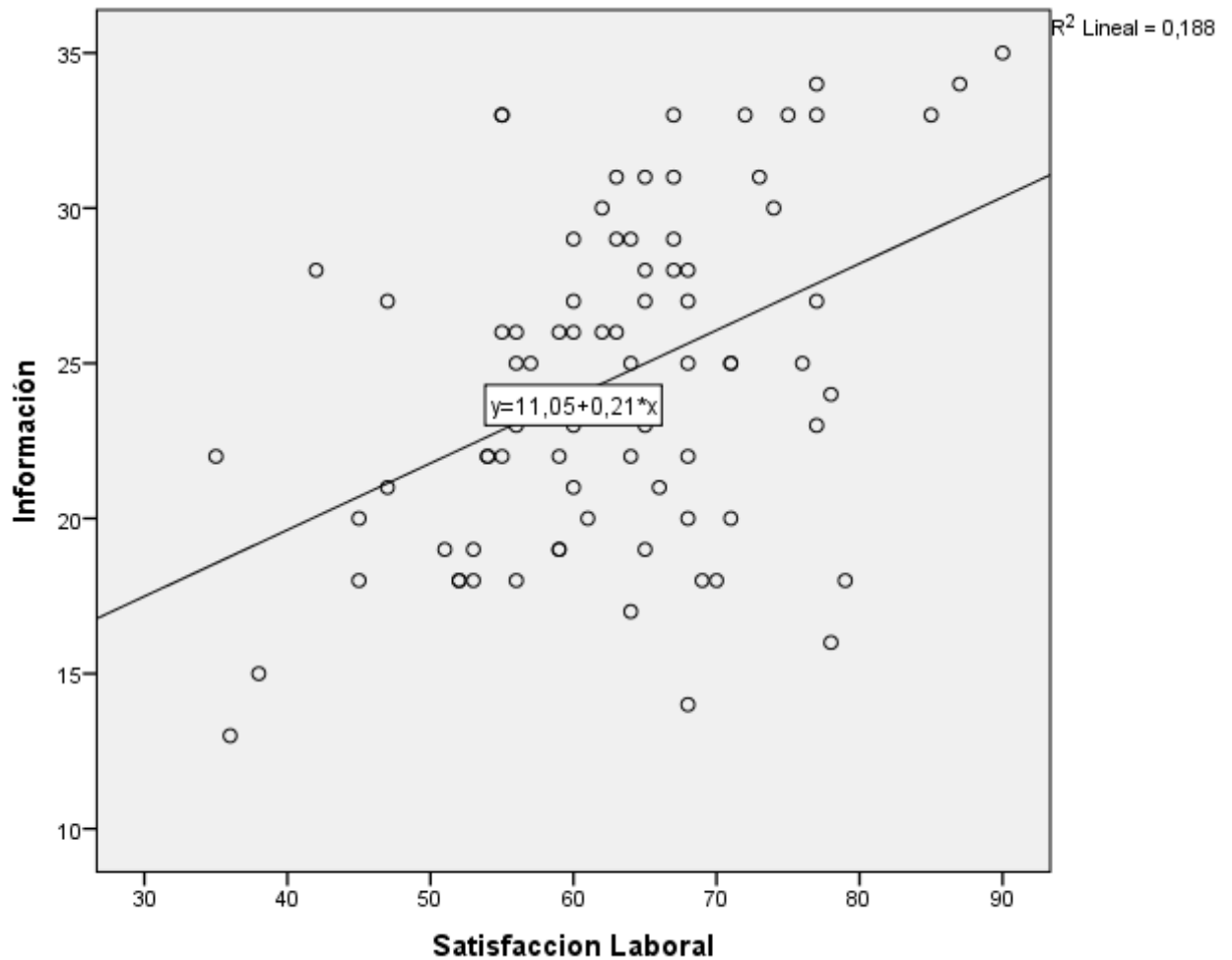
Correlaciones

			Competencias Digitales	Satisfaccion Laboral
Rho de Spearman	Competencias Digitales	Coeficiente de correlación	1,000	,495**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	81	81
	Satisfaccion Laboral	Coeficiente de correlación	,495**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	81	81

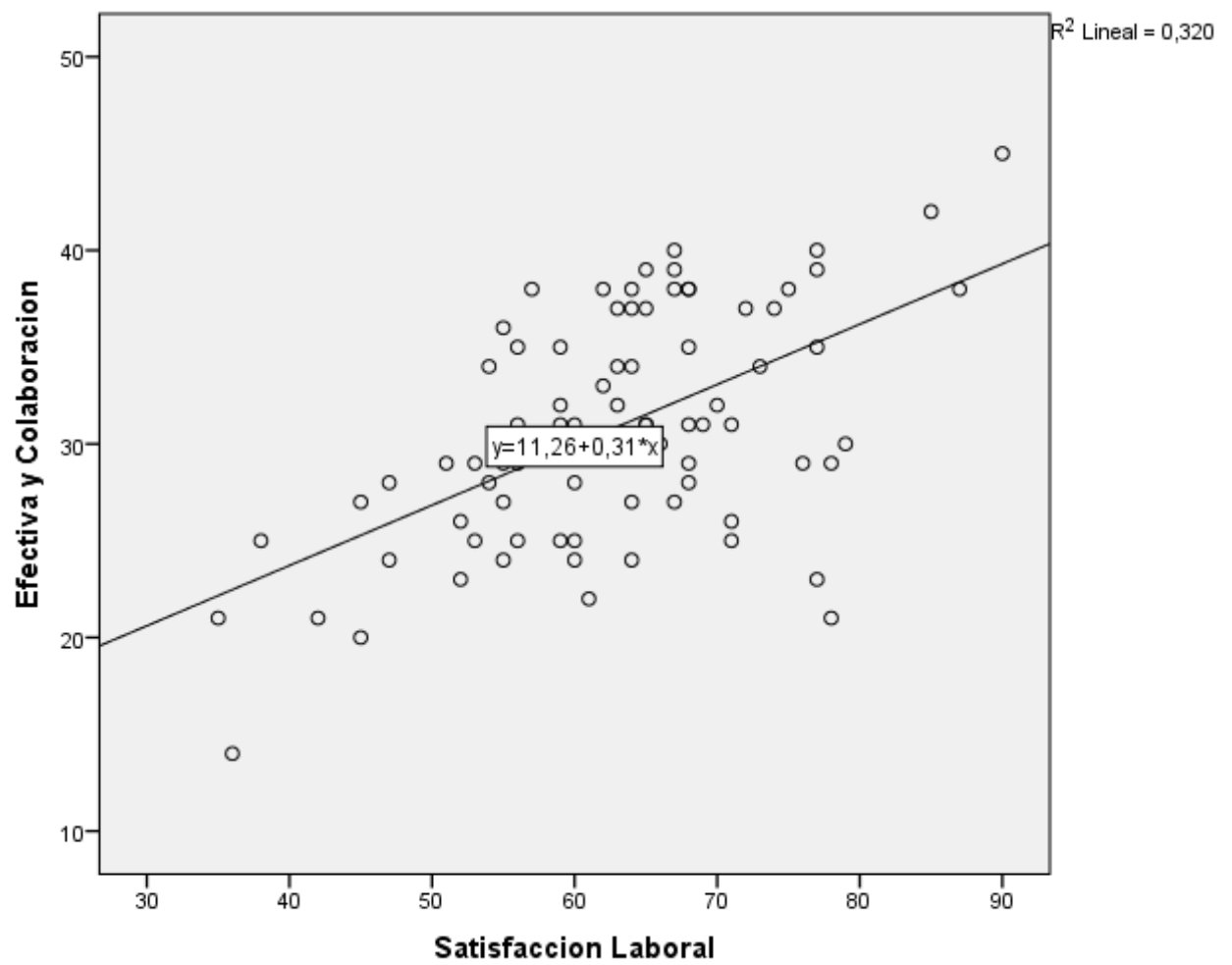
** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Gráficos

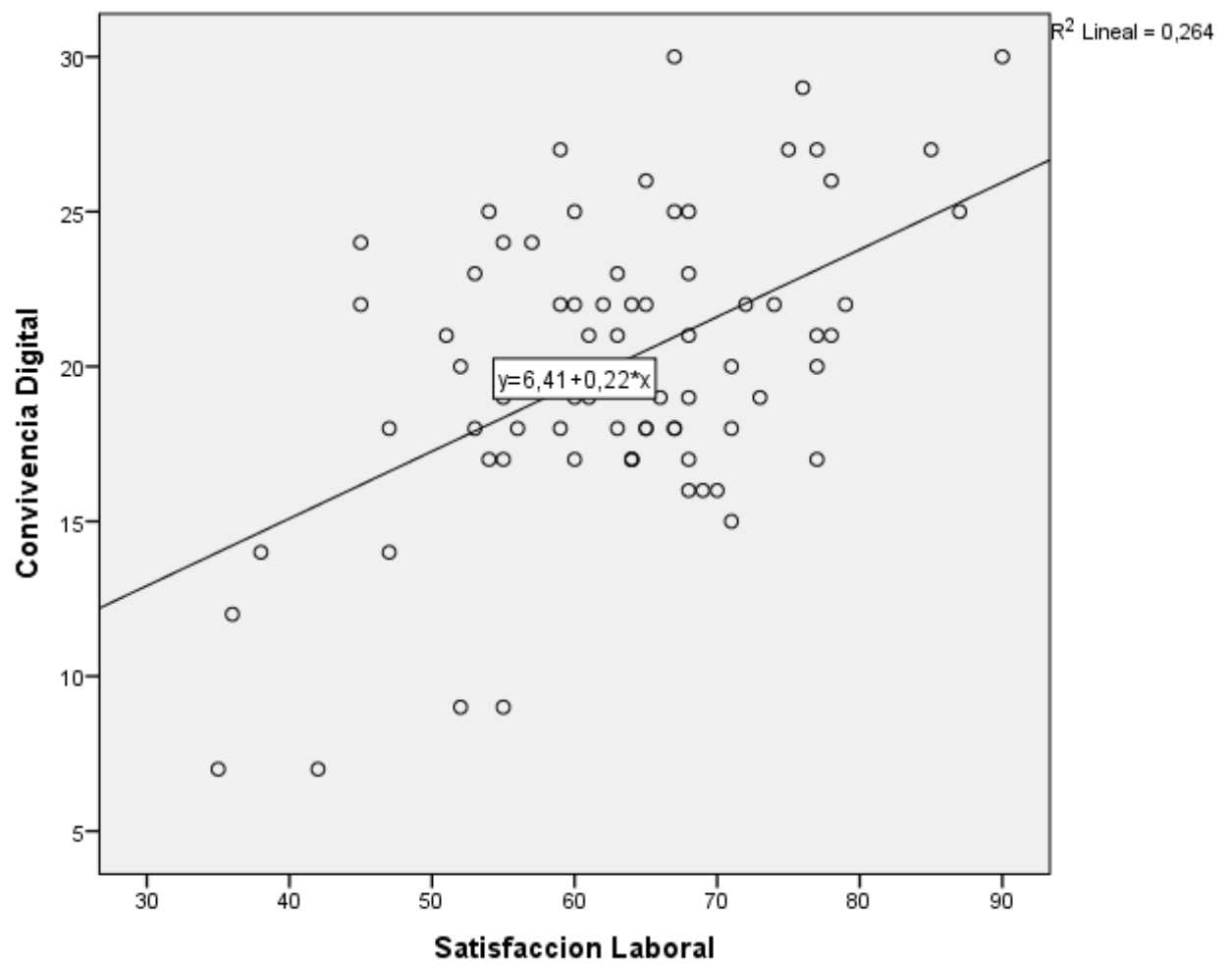
Variable: Competencias Digitales



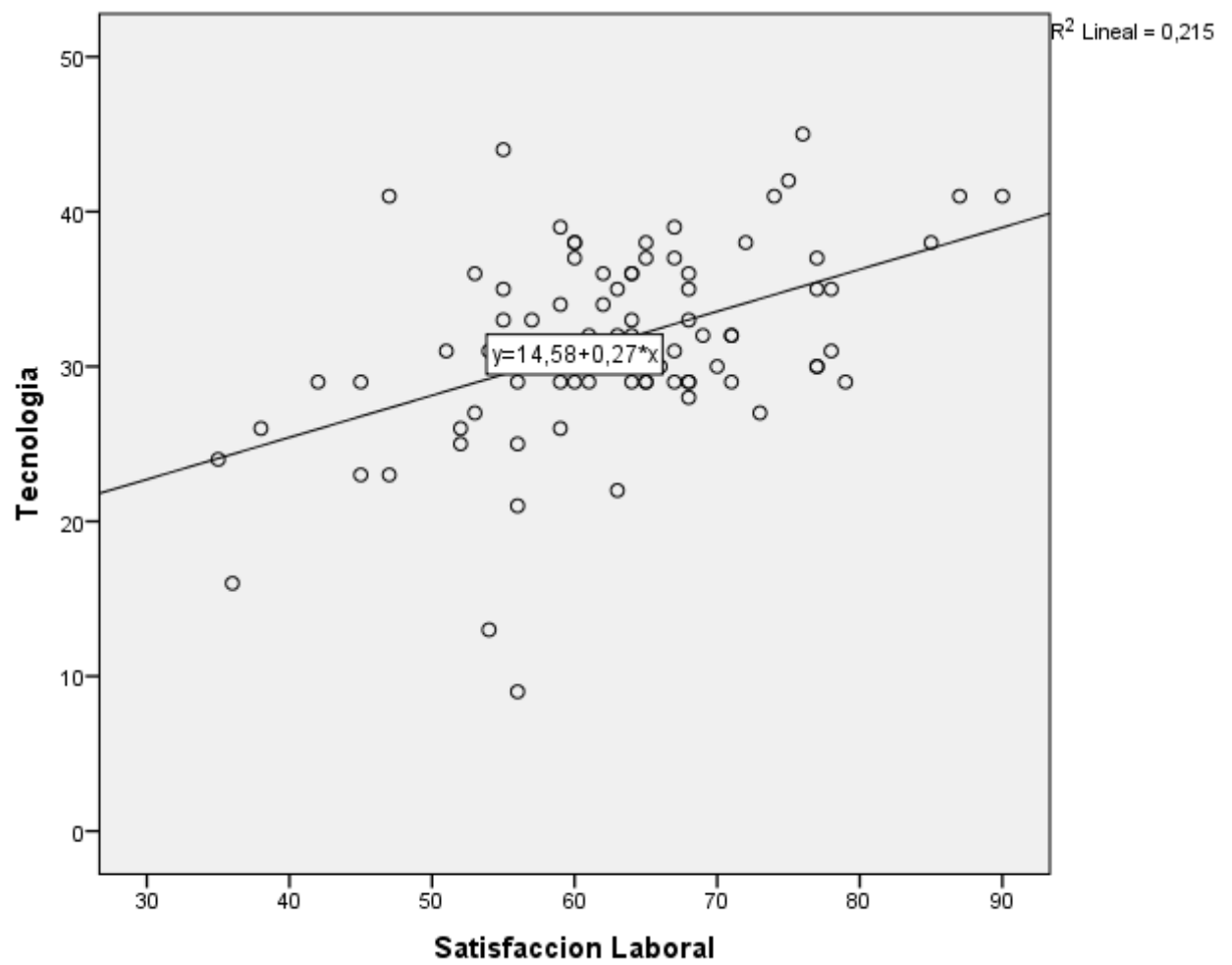
Observando el gráfico de dispersión podemos afirmar que existe una relación lineal positiva entre información y satisfacción laboral.



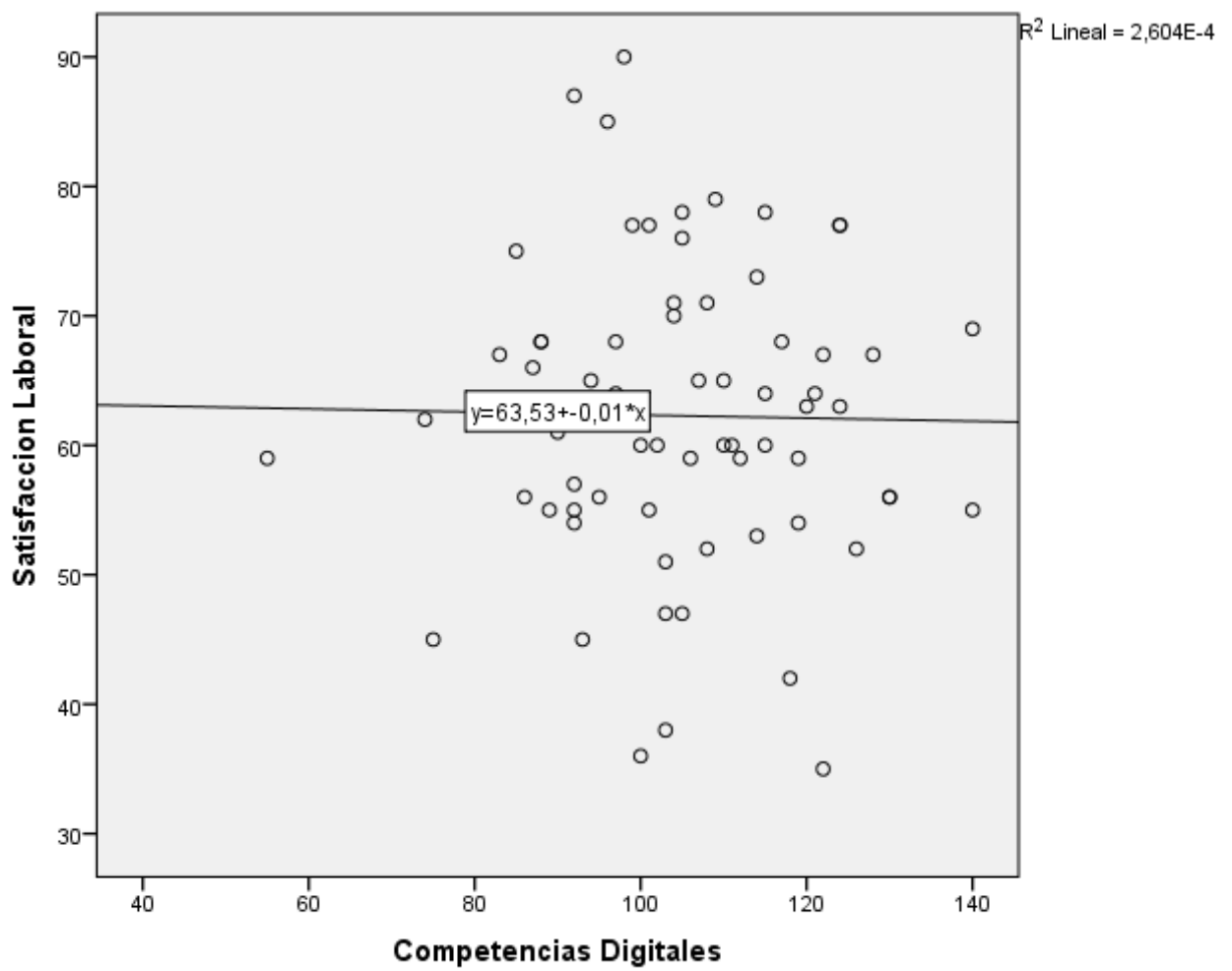
Observando el gráfico de dispersión podemos afirmar que existe una relación lineal positiva entre efectiva colaboración y satisfacción laboral.



Observando el gráfico de dispersión podemos afirmar que existe una relación lineal positiva entre convivencia digital y satisfacción laboral.



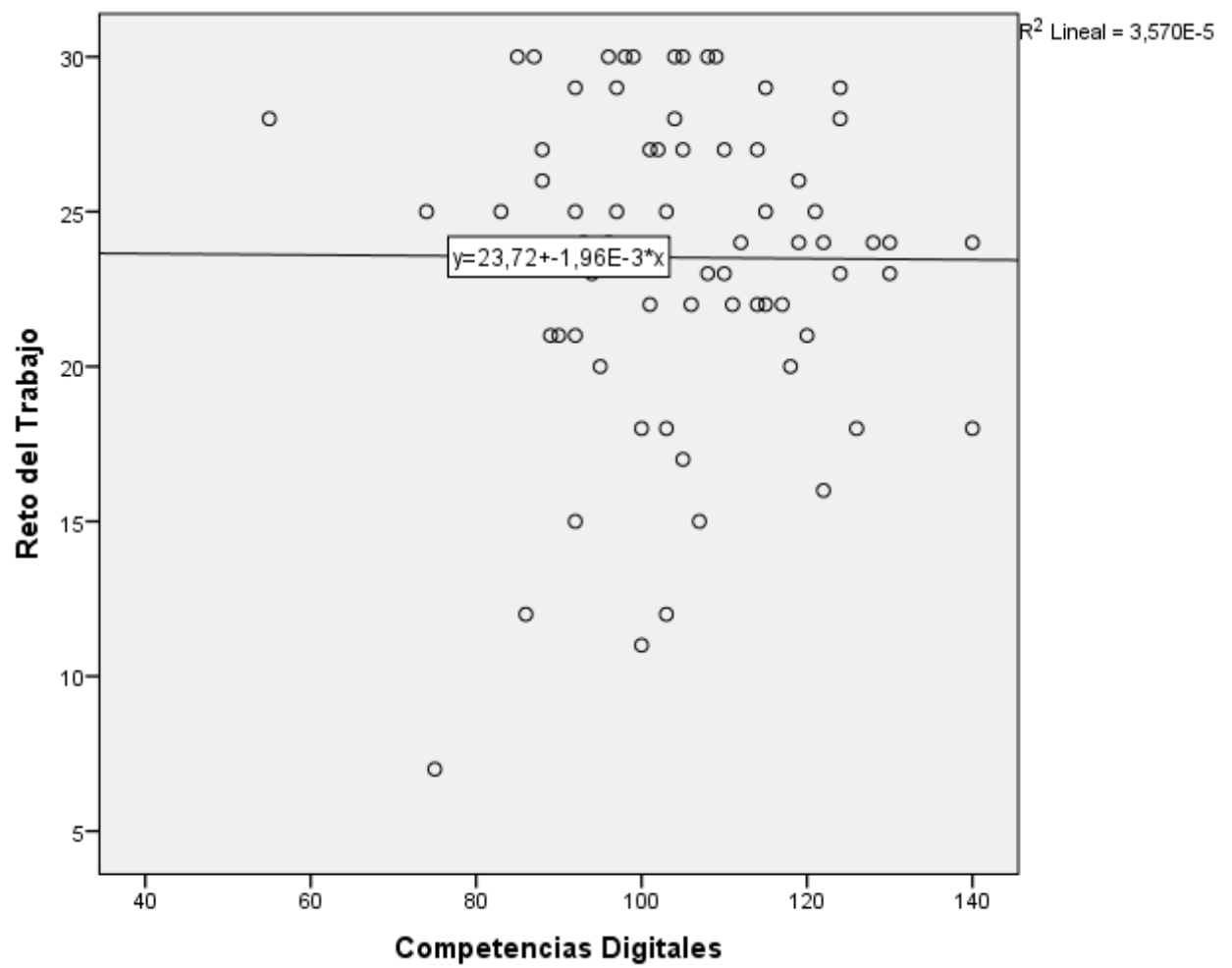
Observando el gráfico de dispersión podemos afirmar que existe una relación lineal positiva entre tecnología y satisfacción laboral.



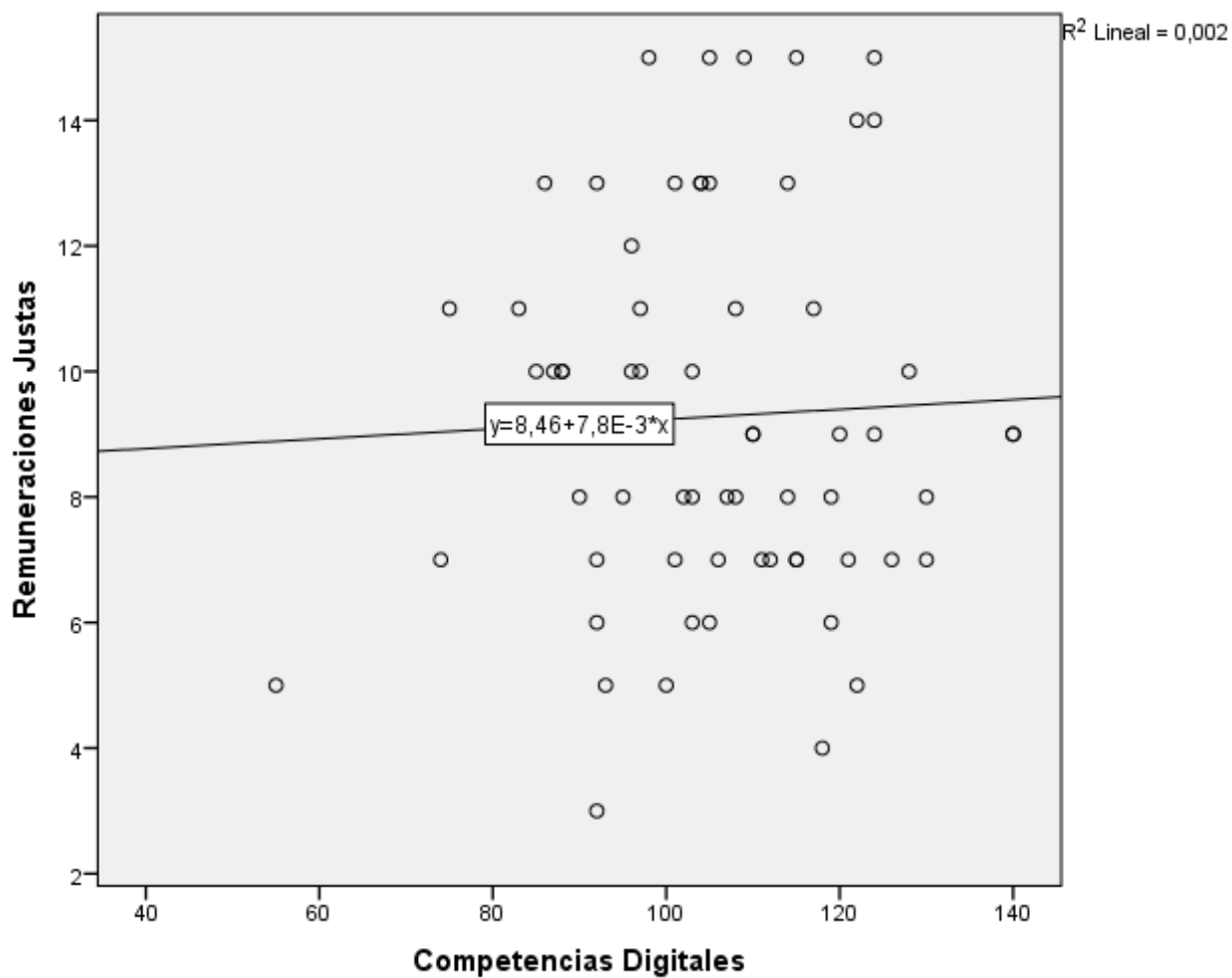
Observando el gráfico de dispersión podemos afirmar que existe una relación lineal positiva entre competencias digitales y satisfacción laboral.

Gráficos

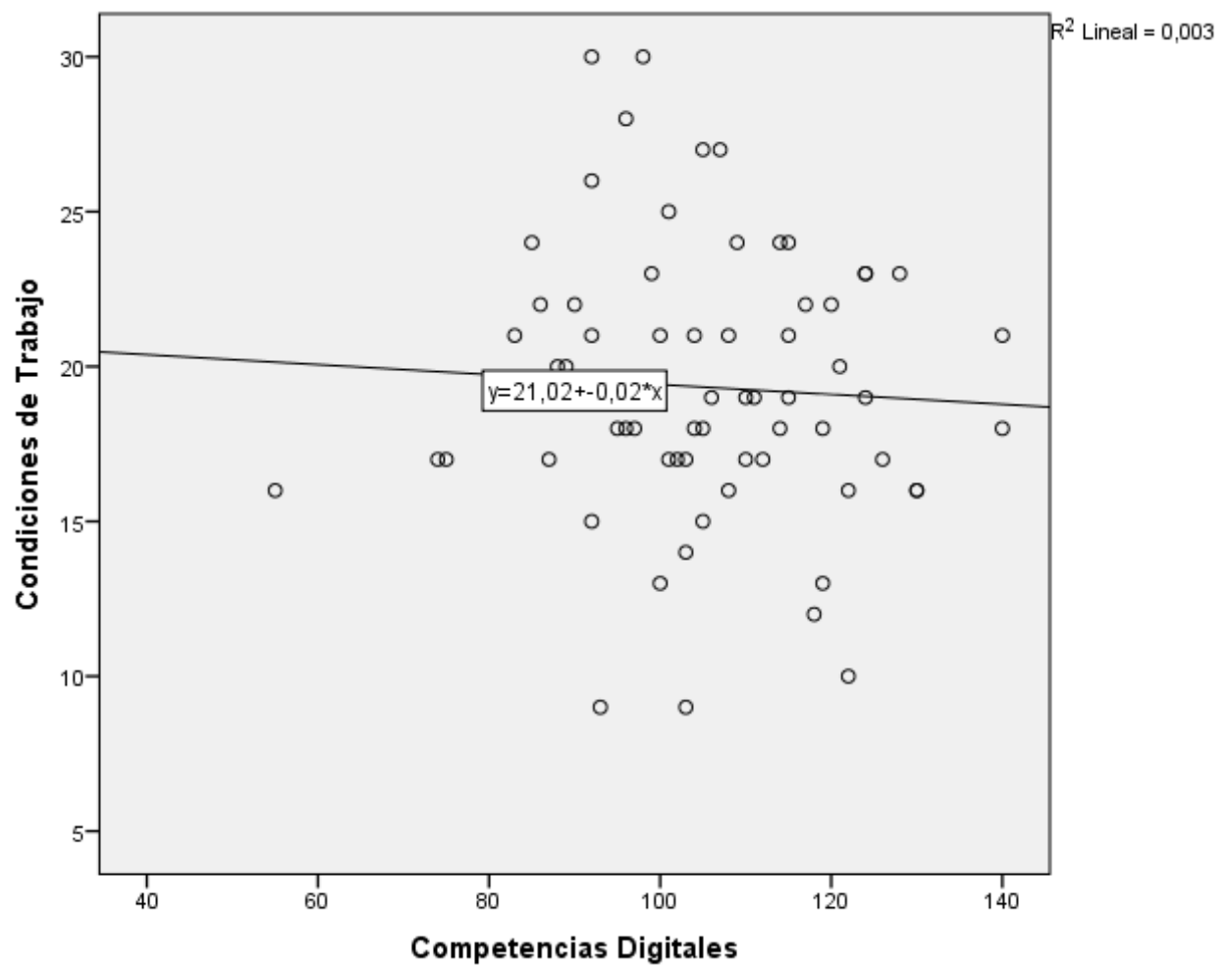
Variable: Satisfacción Laboral



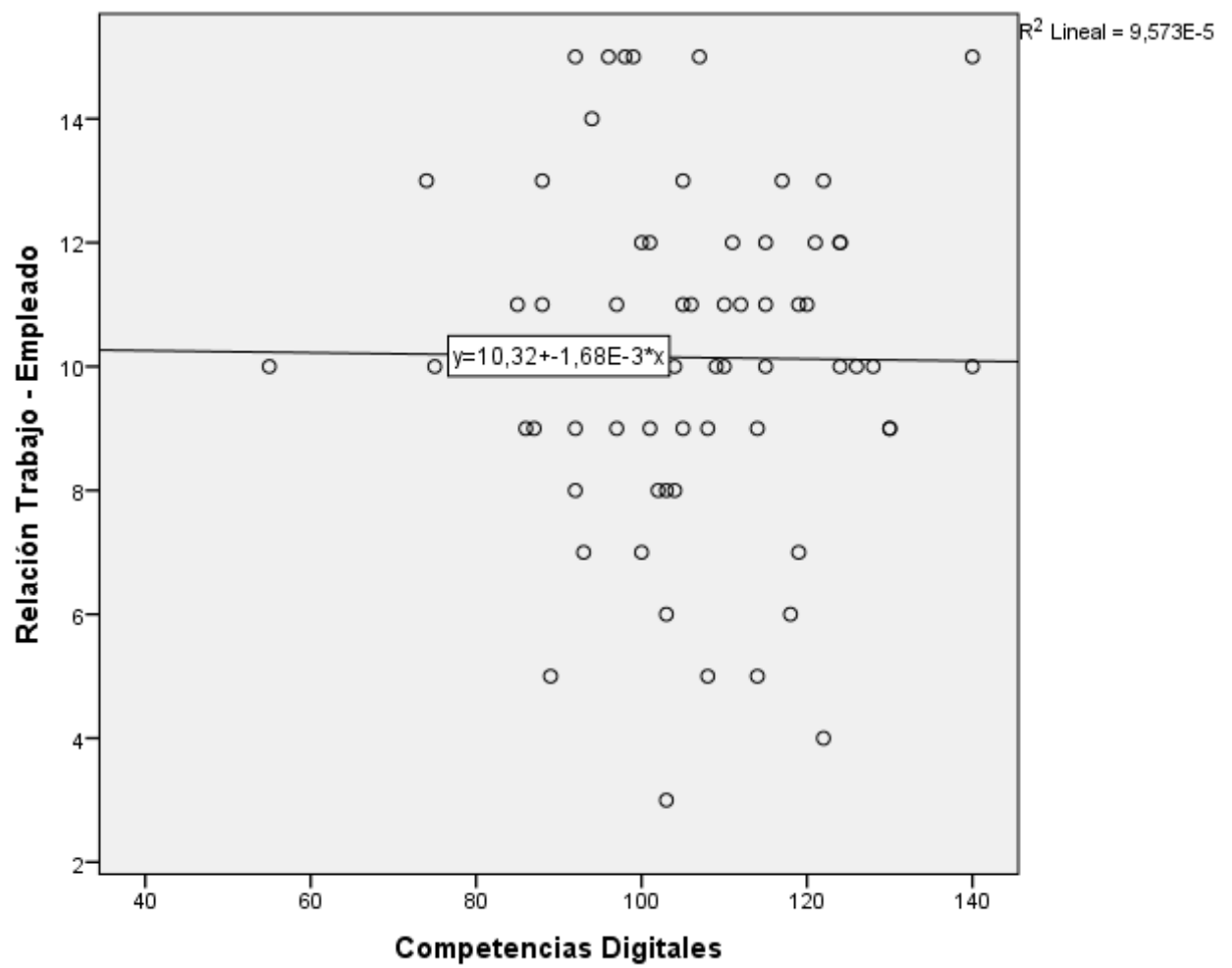
Observando el gráfico de dispersión podemos afirmar que existe una relación lineal positiva entre competencias digitales y reto del trabajo.



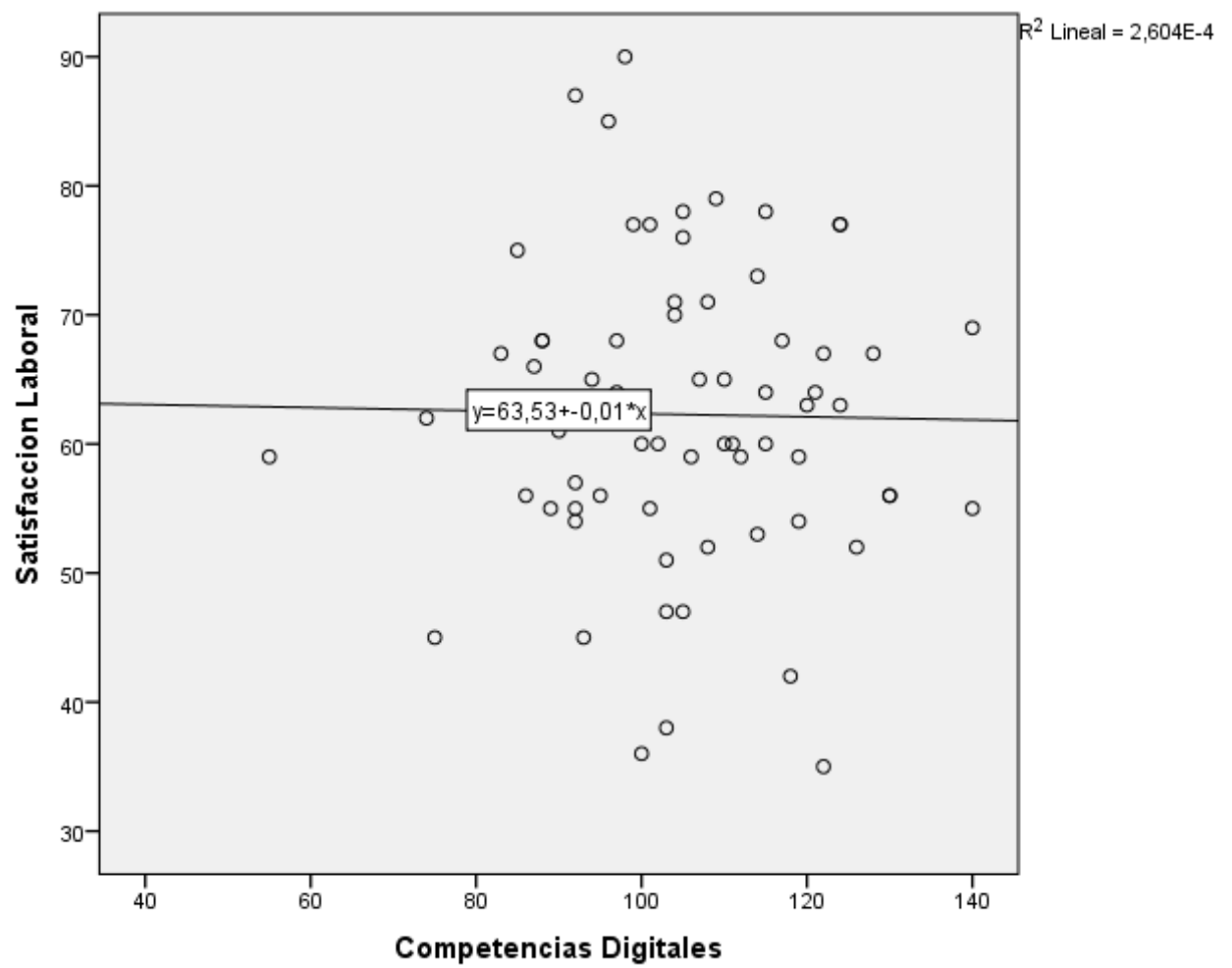
Observando el gráfico de dispersión podemos afirmar que existe una relación lineal positiva entre competencias digitales y remuneraciones justas.



Observando el gráfico de dispersión podemos afirmar que existe una relación lineal positiva entre competencias digitales y condición de trabajo.



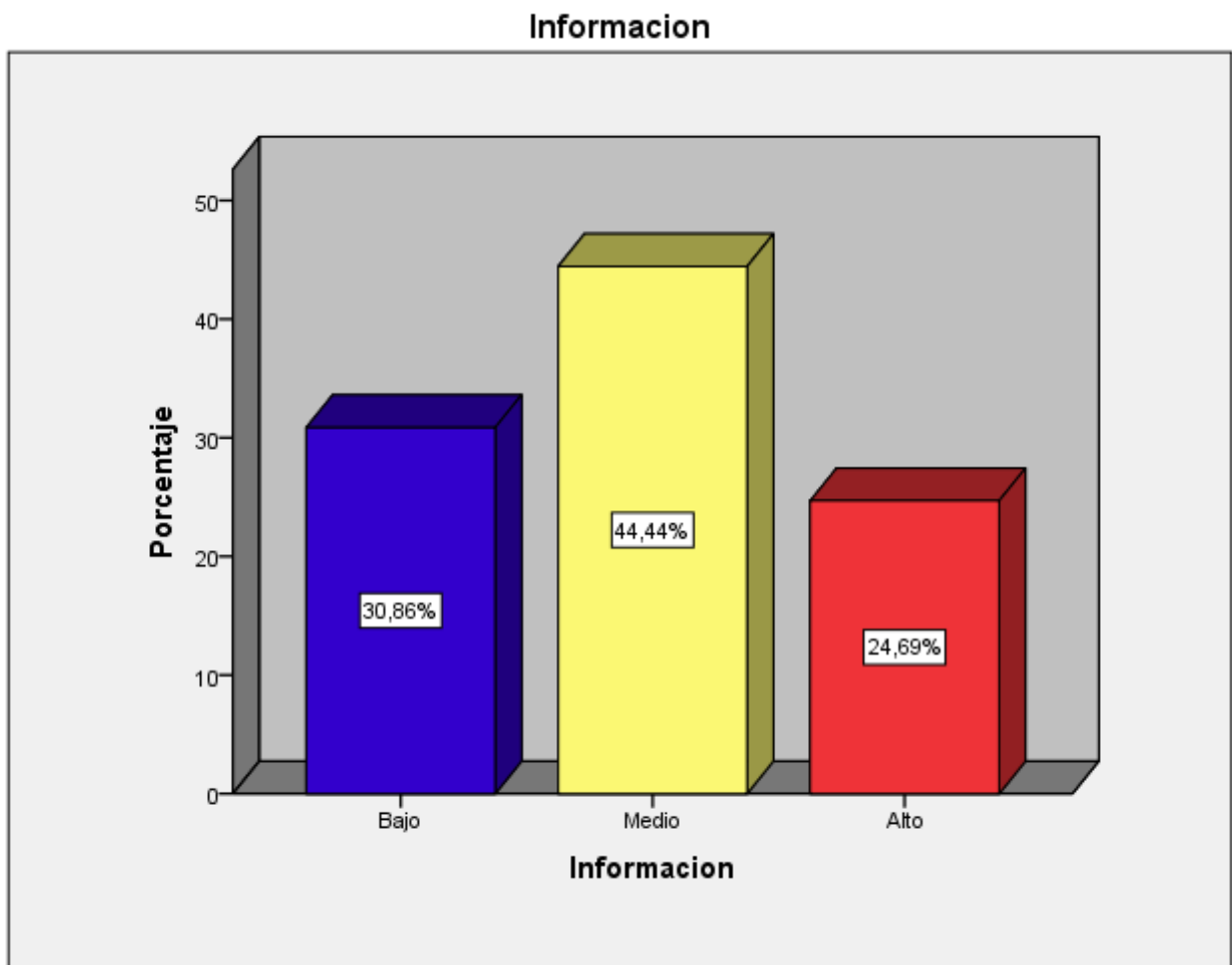
Observando el gráfico de dispersión podemos afirmar que existe una relación lineal positiva entre competencias digitales y relación trabajo empleado.



Observando el gráfico de dispersión podemos afirmar que existe una relación lineal positiva entre competencias digitales y satisfacción laboral.

Gráficos de frecuencia por dimensión
Variable: Competencias Digitales

Informacion			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	25	30,9
	Medio	36	44,4
	Alto	20	24,7
	Total	81	100,0

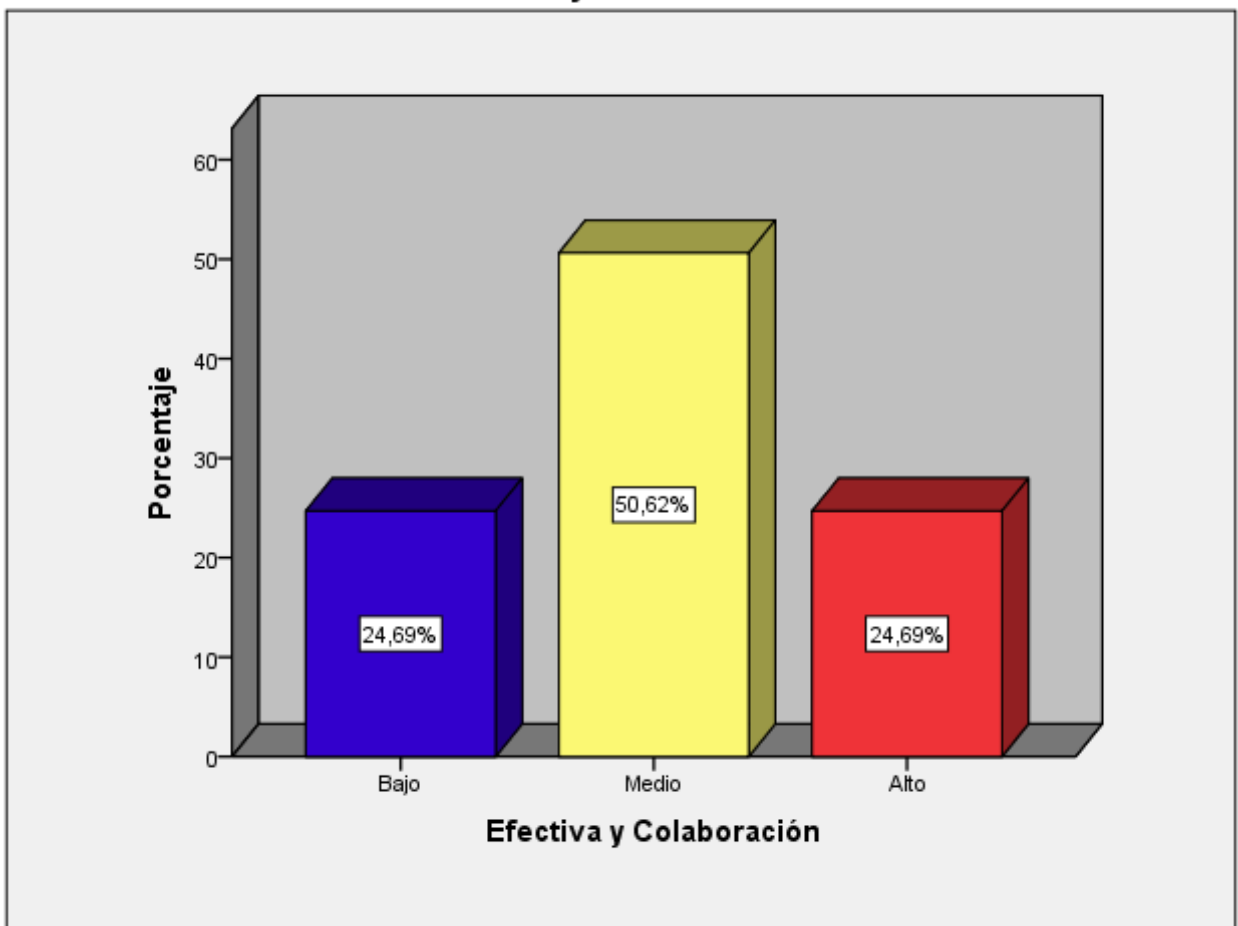


Efectiva y Colaboración

Efectiva y Colaboración

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	20	24,7
	Medio	41	50,6
	Alto	20	24,7
	Total	81	100,0

Efectiva y Colaboración

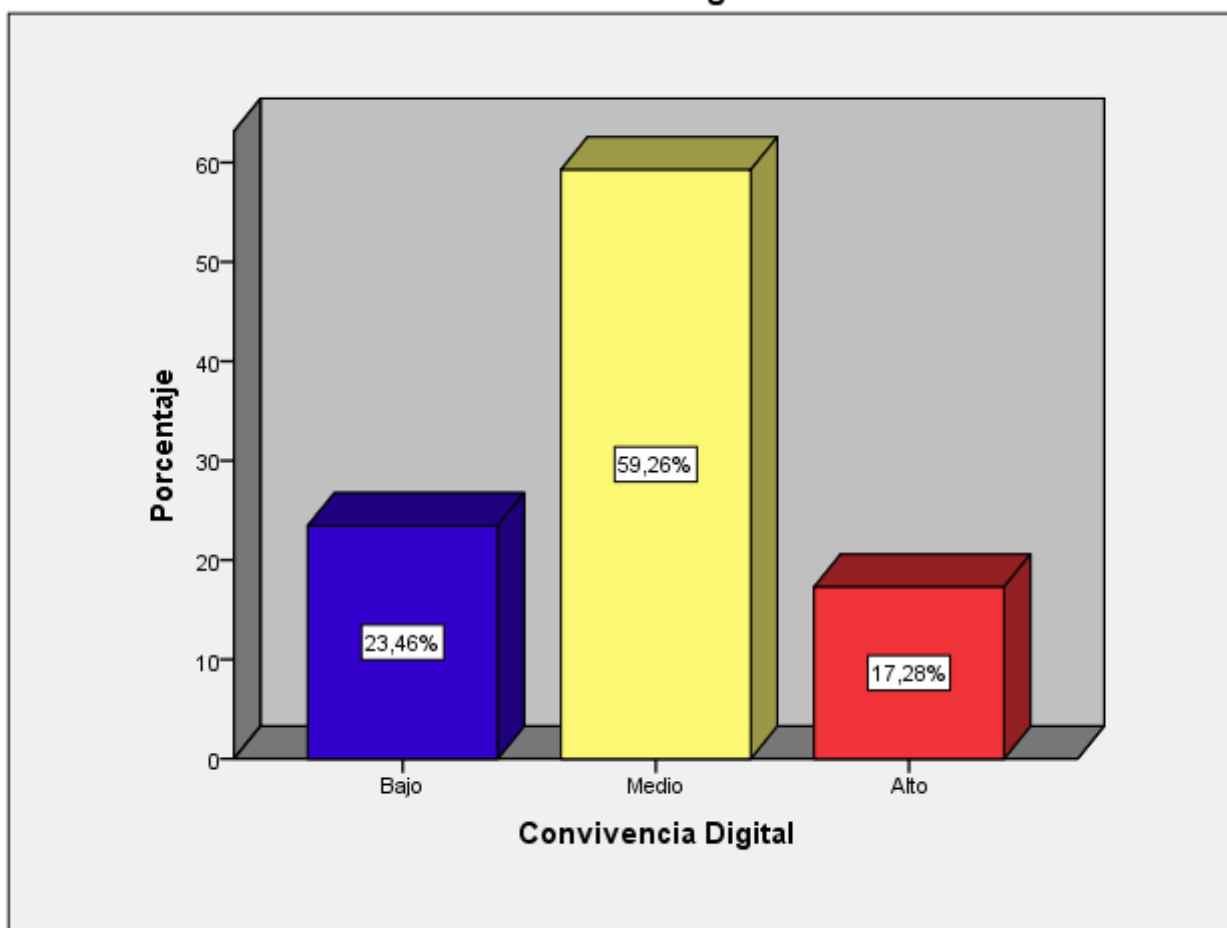


Convivencia Digital

Convivencia Digital

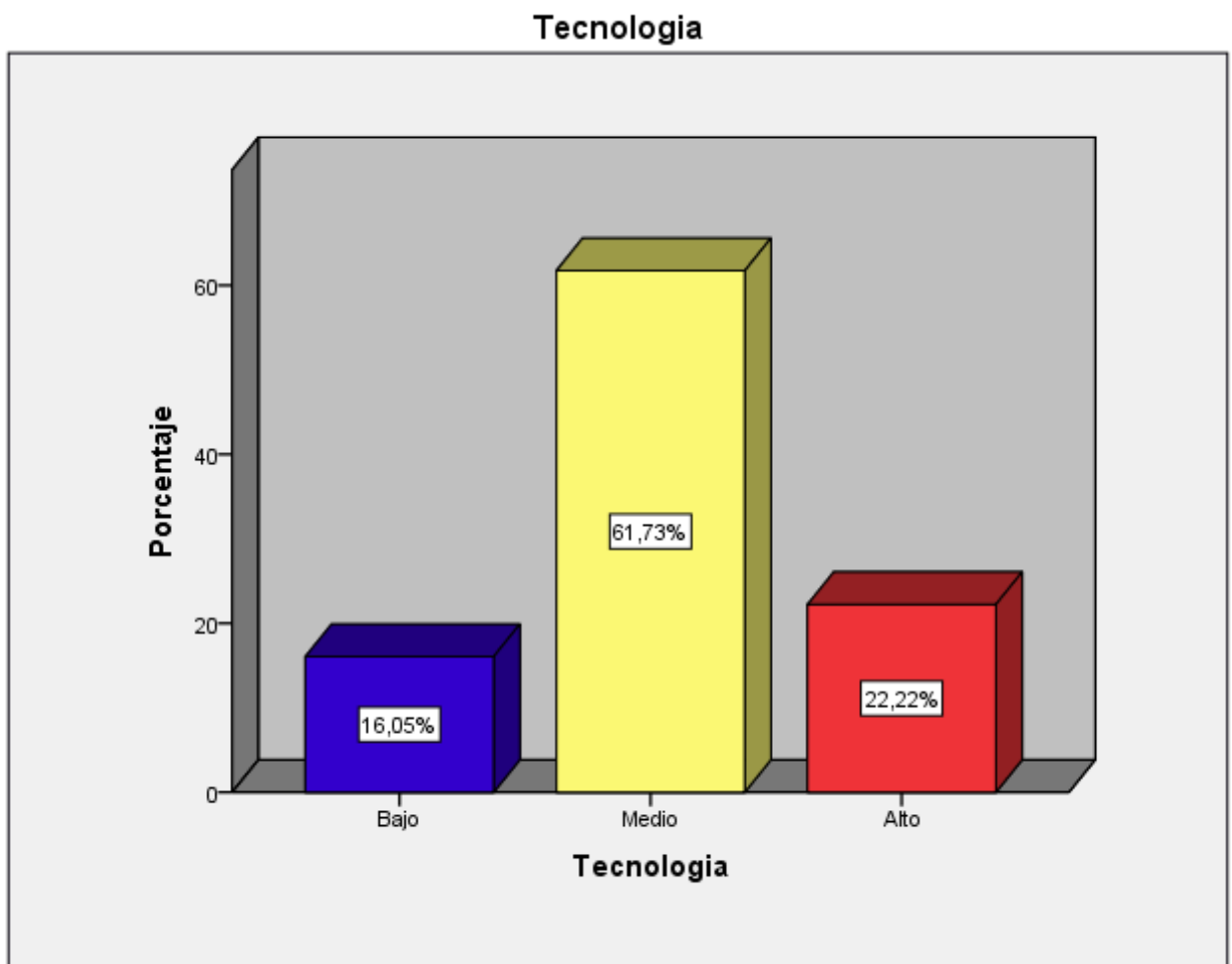
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	19	23,5
	Medio	48	59,3
	Alto	14	17,3
	Total	81	100,0

Convivencia Digital



Tecnología

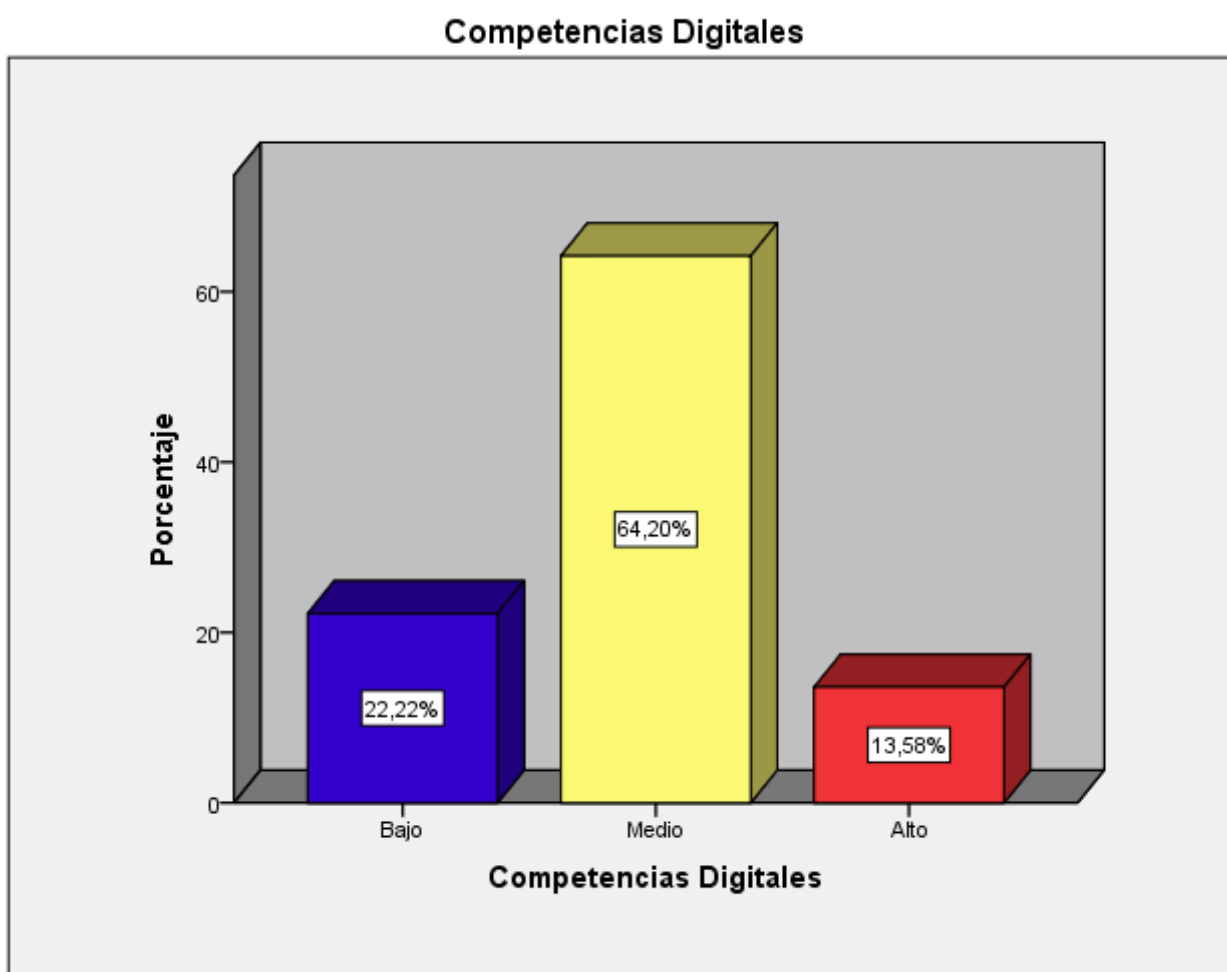
Tecnología			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	13	16,0
	Medio	50	61,7
	Alto	18	22,2
	Total	81	100,0



Competencias Digitales

Competencias Digitales

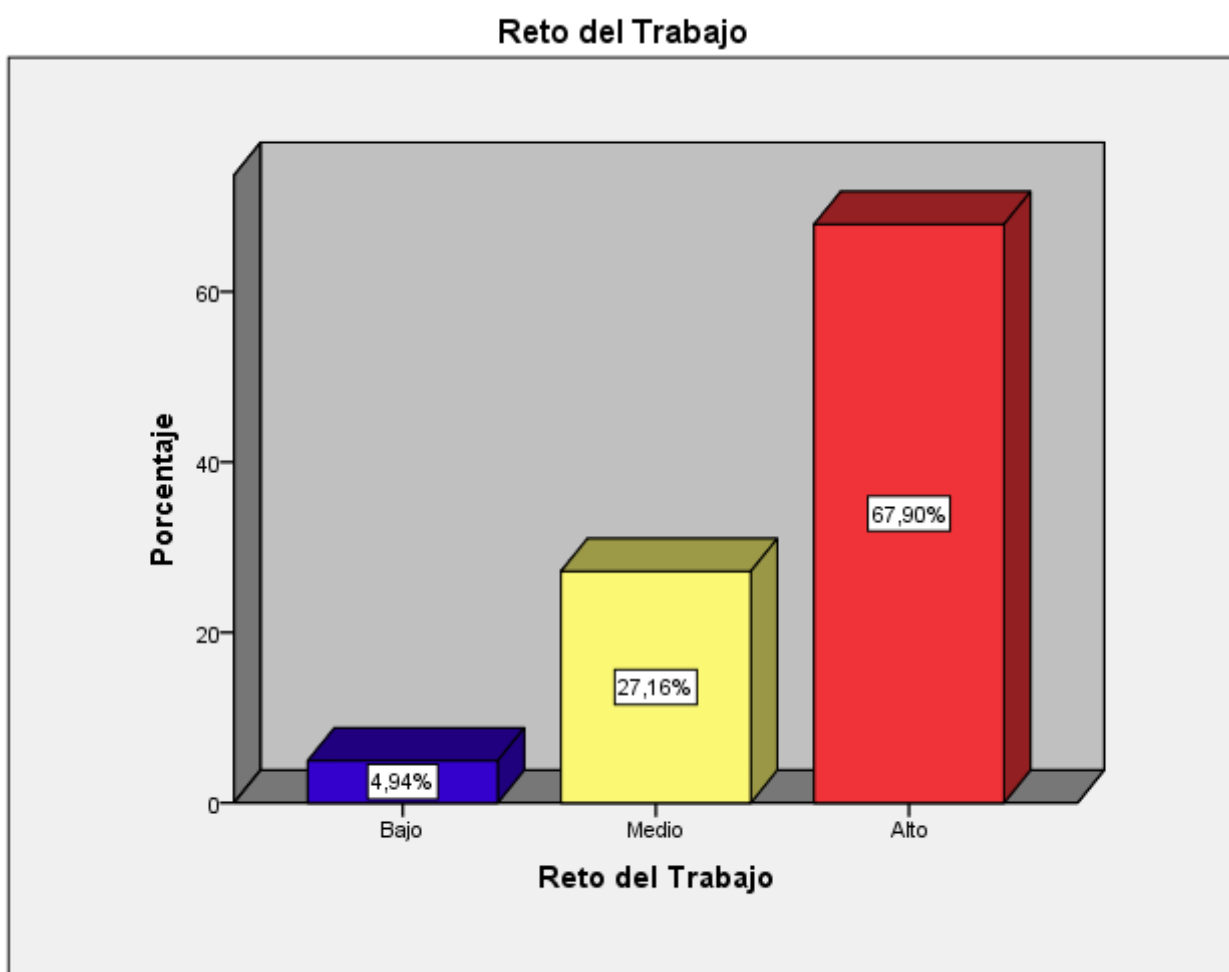
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	18	22,2
	Medio	52	64,2
	Alto	11	13,6
	Total	81	100,0



Gráficos de frecuencia por dimensión
Variable: Satisfacción Laboral

Reto del Trabajo

		Reto del Trabajo	
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	4	4,9
	Medio	22	27,2
	Alto	55	67,9
	Total	81	100,0

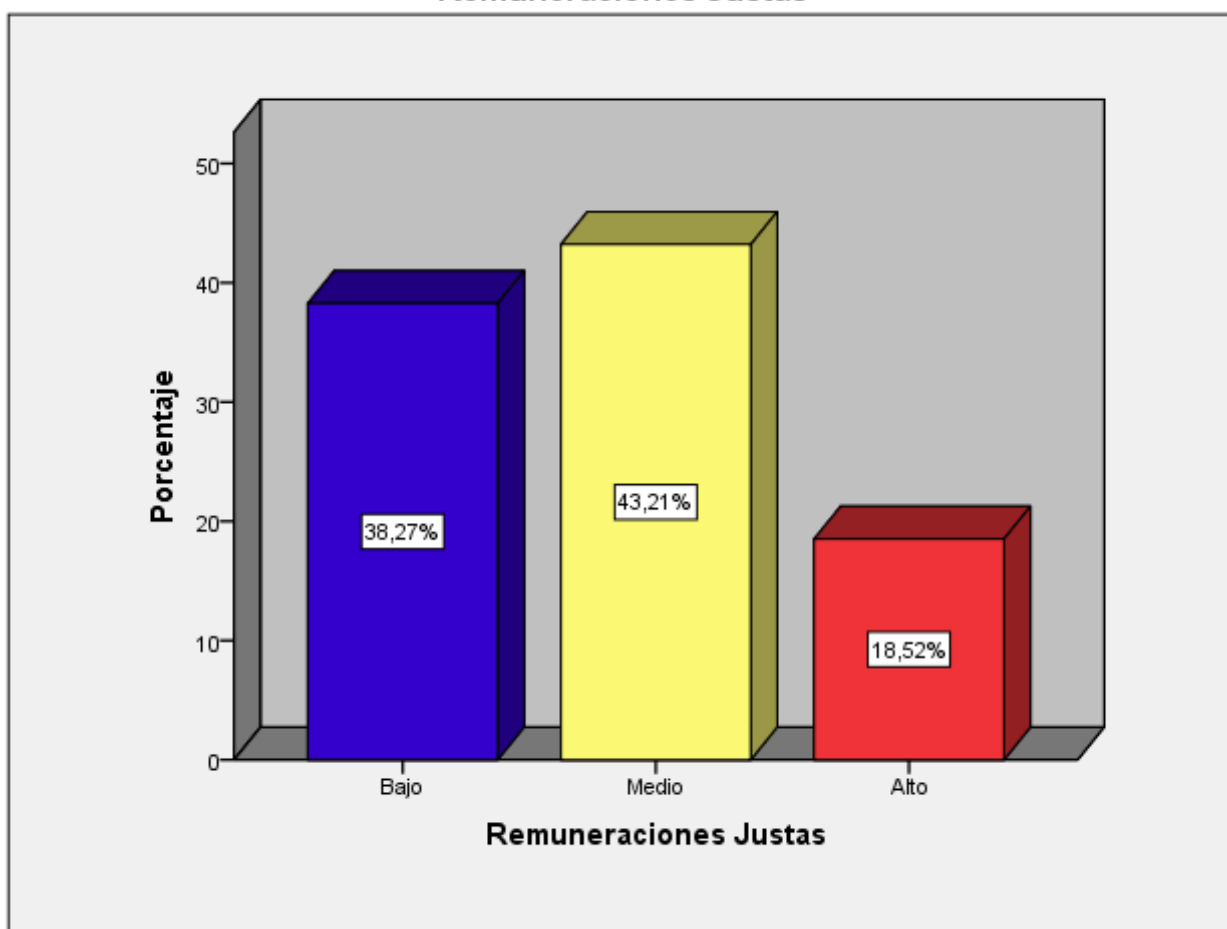


Remuneraciones Justas

Remuneraciones Justas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	31	38,3
	Medio	35	43,2
	Alto	15	18,5
	Total	81	100,0

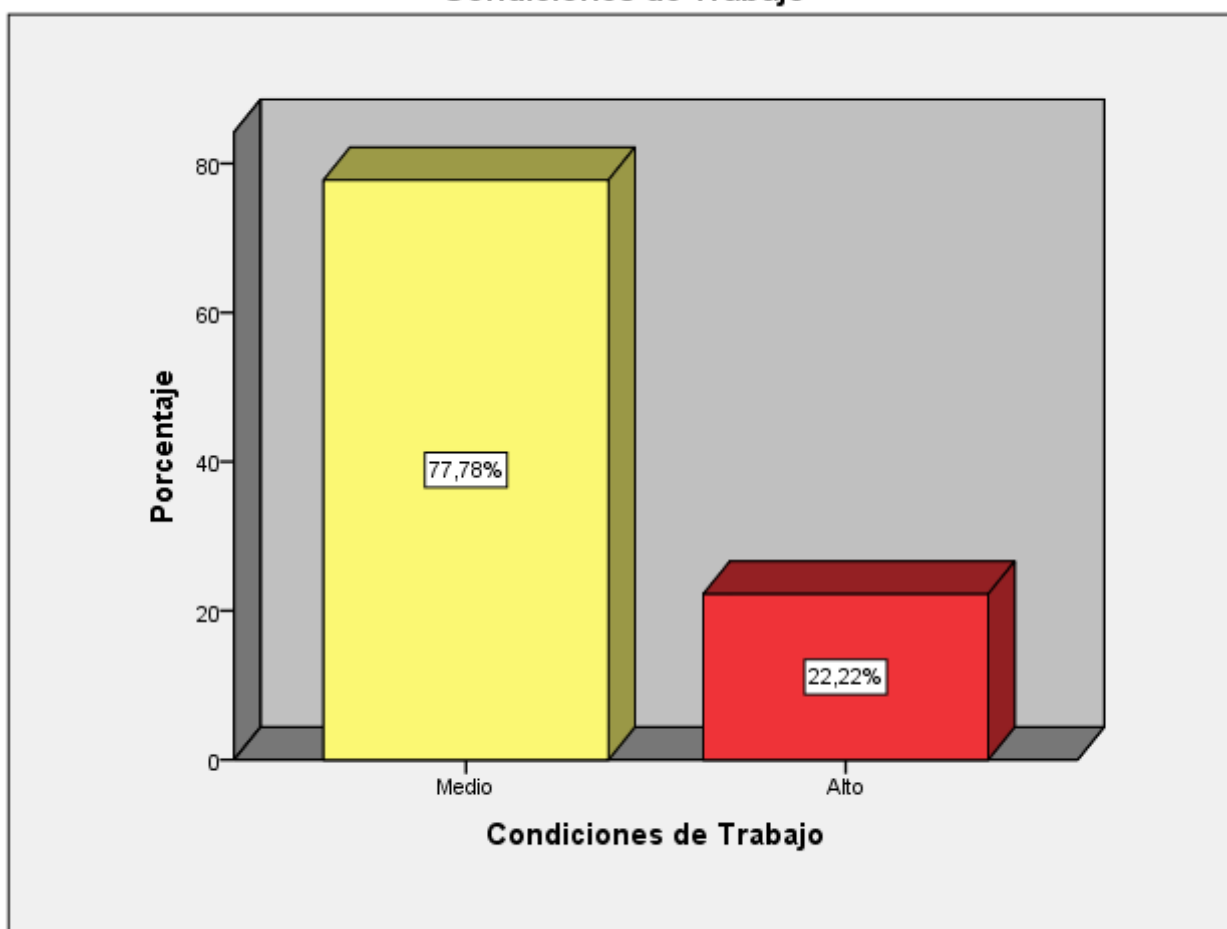
Remuneraciones Justas



Condiciones de Trabajo

Condiciones de Trabajo			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	63	77,8
	Alto	18	22,2
	Total	81	100,0

Condiciones de Trabajo

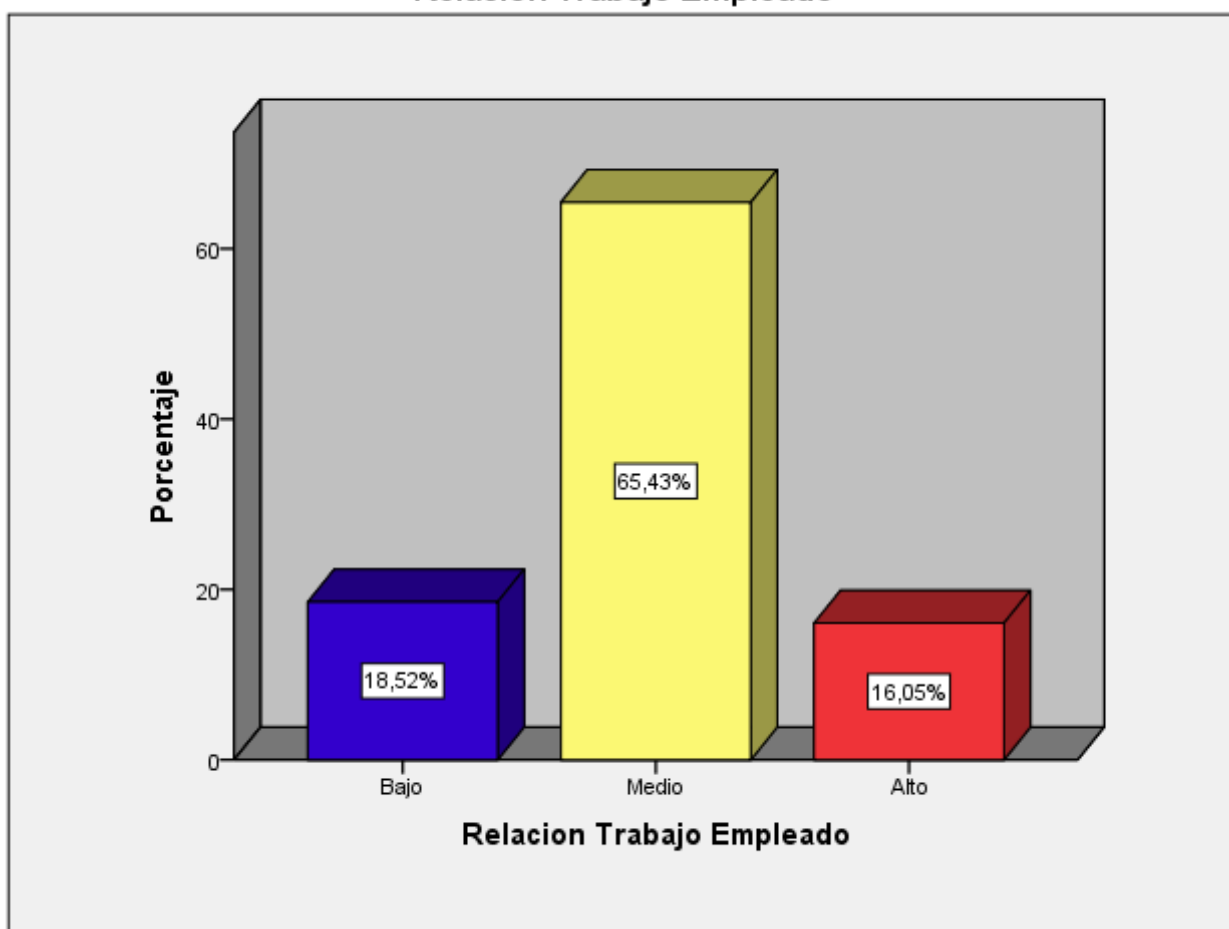


Relación Trabajo Empleado

Relacion Trabajo Empleado

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	15	18,5
	Medio	53	65,4
	Alto	13	16,0
	Total	81	100,0

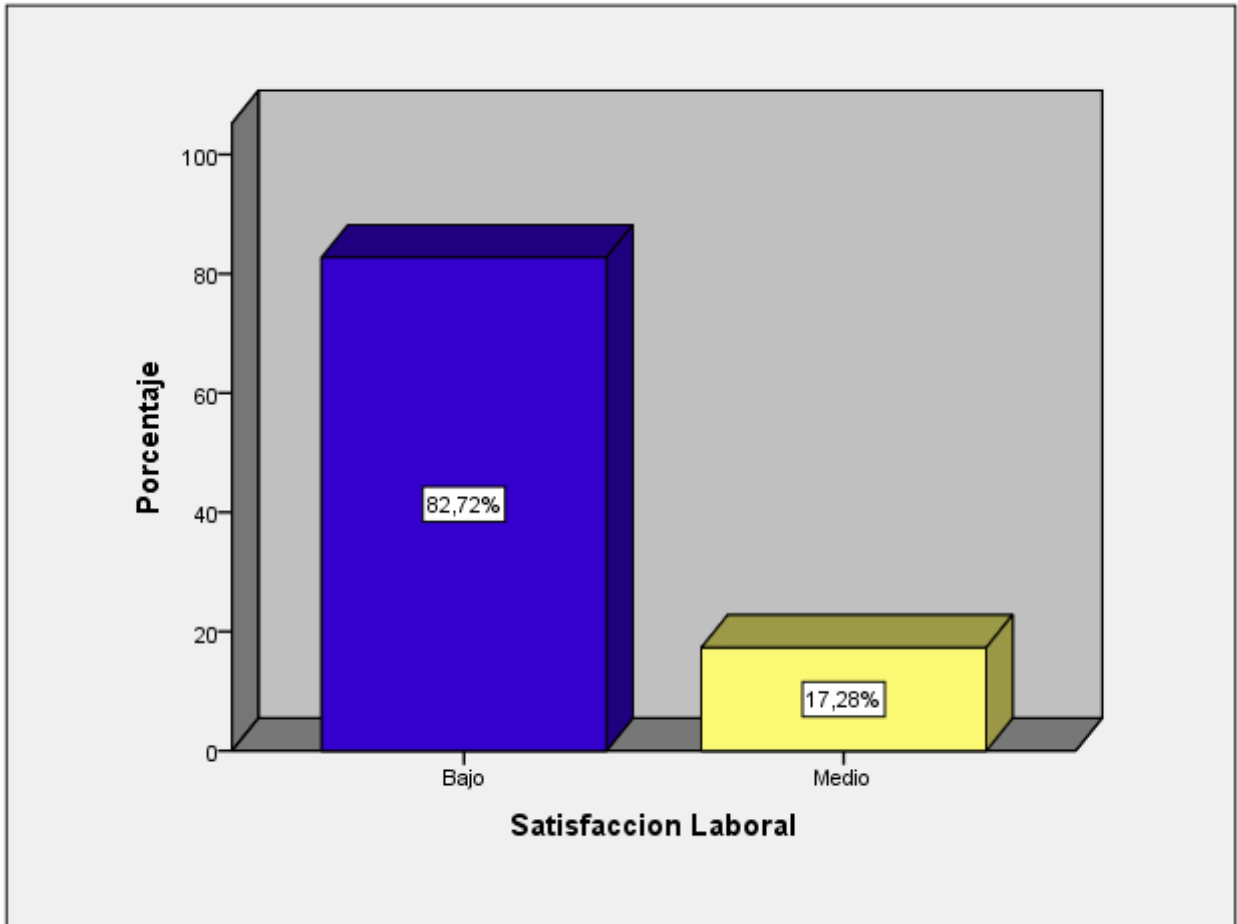
Relacion Trabajo Empleado



Satisfaccion Laboral

Satisfaccion Laboral			
		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	67	82,7
	Medio	14	17,3
	Total	81	100,0

Satisfaccion Laboral



RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 0721-2021-UCV-LN-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 18 de enero de 2021

VISTO:

El expediente presentado por **Castro Rivas María Isolina** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **Competencia digital y satisfacción laboral en la Institucion Educativa Emblematica "José Granda"**, San Martín de Porres, Lima-Perú.; y

CONSIDERANDO:

Que el(la) bachiller **Castro Rivas María Isolina**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestra en Administración de la Educación;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestra está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *"Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis"*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **Competencia digital y satisfaccion laboral en la Institucion Educativa Emblematica "José Granda"**, San Martín de Porres, Lima-Perú. presentado por **Castro Rivas María Isolina**.

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente : Dra. Rosa Isabel Rivera Rupay
Secretario : Dr. Rafael Garay Argandoña
Vocal (Asesor de la Tesis) : Dr. Segundo Sigifredo Pérez Saavedra

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar : Posgrado
Día : 23 de enero de 2021
Hora : 11:45 a.m.

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

