



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA
EN GESTIÓN PÚBLICA

**Uso de las TIC y satisfacción laboral en los trabajadores de
una unidad ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Sotelo Sanchez, Prudencia Telma (orcid.org/0000-0002-4111-8932)

ASESOR:

Mg. Sanchez Vasquez, Segundo Vicente (orcid.org/0000-0001-6882-6982)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

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

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A mi compañero de la vida Emiliano y a mis hijos Elías, Yanett y Rafael por demostrarme siempre su amor, cariño y por ser fuente de mi superación profesional.

Telma

Agradecimiento

Mi gratitud a Dios, a mi familia. A la Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash por su apoyo incondicional. A los maestros de la UCV por sus sabias enseñanzas.

Telma

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	18
3.1 Tipo y diseño de investigación	18
3.2 Variables y operacionalización	20
3.3 Población, muestra y muestreo	23
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	24
3.5 Procedimientos	25
3.6 Método de análisis de datos	25
3.7 Aspectos éticos	26
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES	52
VII. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	54
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. Estadístico descriptivo de la variable uso de las TIC.....	28
Tabla 2. Estadístico descriptivo de la variable satisfacción laboral	29
Tabla 3. Variable 1: Uso de las TIC.....	30
Tabla 4. Dimensión 1: Hardware.....	31
Tabla 5. Dimensión 2: Software.....	32
Tabla 6. Dimensión 3: Redes de telecomunicaciones.....	33
Tabla 7. Variable 2: Satisfacción laboral.....	34
Tabla 8. Dimensión 1: Trabajo desafiante.....	35
Tabla 9. Dimensión 2: recompensa justa.....	36
Tabla 10. Dimensión 3: Condiciones laborales.....	37
Tabla 11. Dimensión 4: Relaciones interpersonales.....	38
Tabla 12. Prueba de normalidad de Shapiro Wilk de las variables: uso de las TIC y satisfacción laboral.. ..	39
Tabla 13. Tabla de valores de Rho de Spearman.....	40
Tabla 14. Correlación entre el uso de las TIC y satisfacción laboral de los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Áncash, 2022.....	41
Tabla 15. Correlación entre el hardware y satisfacción laboral de los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Áncash, 2022.....	42
Tabla 16. Correlación entre el software y satisfacción laboral de los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Áncash, 2022.....	43
Tabla 17. Correlación entre las redes de telecomunicaciones y la satisfacción laboral de los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Áncash,	44

Resumen

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre el uso de las TIC y la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022. El enfoque en este estudio es cuantitativo de tipo básica, hipotético deductivo, cuyo diseño fue no experimental, de corte transversal, y nivel descriptivo correlacional. El instrumento utilizado es un cuestionario de 20 preguntas por variable, validado por juicio de tres expertos. La muestra conformada por 50 trabajadores. Los resultados sobre el uso de las TIC mostraron que el 50% de los trabajadores tienen niveles de uso altos y el 50% tienen nivel de uso medio. De igual forma, la información recolectada se analiza mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman utilizando la aplicación SPSS 26.0 en la contrastación de la hipótesis general y específicas, los resultados son valor $r = 0,875$, significancia $p=0,000$, lo cual señala que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna. A partir de esto podemos concluir que existe una relación alta positiva y significativa entre el uso de TIC y satisfacción laboral de los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

Palabras clave: TIC, satisfacción laboral, software.

Abstract

The objective of this research is to determine the relationship between the use of ICTs and job satisfaction in the workers of an Executing Unit of the Education Sector of Ancash, 2022. The approach in this study is quantitative of a basic, hypothetical-deductive type, whose design was non-experimental. cross-sectional, and correlational descriptive level. The instrument used is a questionnaire with 20 questions per variable, validated by the judgment of three experts. The sample made up of 50 workers. The results on the use of ICTs showed that 50% of the workers have high levels of use and 50% have a medium level of use. Similarly, the information collected is analyzed by Spearman's Rho correlation coefficient using the SPSS 26.0 application in the contrast of the general and specific hypotheses, the results are value $r = 0.875$, significance $p = 0.000$, which indicates that reject the null hypothesis and accept the alternate hypothesis. From this we can conclude that there is a high positive and significant relationship between the use of ICT and job satisfaction of the workers of an Executing Unit of the Education Sector of Ancash, 2022.

Keywords: ICT, job satisfaction, software.

I. INTRODUCCIÓN

Como realidad problemática, la reforma del Estado conlleva a implementar las innovaciones y una transformación en las entidades públicas. En este entorno donde vivimos la evolución de las tecnologías son constantes. Como es el uso de las TIC y la satisfacción laboral de los trabajadores. En este sentido Wang et al. (2020), manifestaron que las tecnologías han ayudado en brindar la información y comunicación, aumentando la posibilidad del trabajo a distancia, lo que facilita a las personas equilibrar mejor las responsabilidades profesionales y familiares, así como establecer un equilibrio más satisfactorio entre el trabajo y la vida personal. Así Millar y Waller (2017), señalaron ante este hecho, la crisis pandémica ha servido de catapulta para que los sistemas de trabajo pasen de una actividad presencial a una modalidad remota de forma acelerada.

Asimismo, Golfard et al, (2022) la transición al trabajo remoto desde casa mostró un nivel marginalmente significativo deterioro de la salud mental y disminución significativa de la satisfacción de las necesidades psicológicas de competencia relacionadas con el trabajo y autonomía. El desarrollo tecnológico ha tenido una profunda transformación en la vida de la humanidad, encontrándonos en la era digital, los continuos cambios concerniente a las tecnologías de la comunicación, así como por la pandemia COVID-19 que hizo dar un giro en todas las esferas institucionales poniendo claro lo indispensable que son las tecnologías de la información a nivel mundial.

Por su lado Arpine (2020), a nivel general, la pandemia ocasionada por el Covid-19 ha traído cambios rotundos en los sistemas de trabajo a nivel mundial. Si bien es cierto que el trabajo remoto no era una práctica generalizada, sin embargo, en estos últimos años ha tenido desarrollo considerable en los países desarrollados a fin de minimizar los gastos de desplazamiento de los trabajadores y la flexibilidad que dicha modalidad permite para el bienestar de los mismos. En ese mismo orden de ideas, la sociedad ha presenciado cambios de diferentes magnitudes, los cuales han impactado el entorno social, político y económico. A nivel mundial, la rapidez con que

se han adoptado y empleado las tecnologías de la información. El gran auge de las TIC, ha originado que las instituciones públicas estructuren las políticas dentro de su organización con la finalidad de hacer un buen uso de las TIC. Somos conscientes que las instituciones requieren herramientas tecnológicas modernas para optimizar sus trabajos y brindar servicios de calidad, asimismo el trabajador se encuentre satisfecho con su labor que desempeña.

Caravaca et al, (2022), La satisfacción laboral es la combinación de cualquier condición psicológica, fisiológica y ambiental que le permite a una persona decir honestamente que está satisfecha con su trabajo. En cuanto a la satisfacción laboral en las últimas décadas ha sido ampliamente analizado en la literatura profesional, incluido el colectivo de trabajadores sociales.

A nivel nacional, el INEI (2020) realizó su informe correspondiente al año 2019, donde refiere que nuestro país en un 93,9% los hogares tienen un aparato tecnológico, cabe precisar que en la zona urbana, un 45% poseen en sus hogares el internet, asimismo en el referente a la zona rural el 6%, por lo tanto; las mencionadas cantidades están aumentando, todo ello por la circunstancia que estamos viviendo a lo concerniente a la salud, los hogares han realizado contratos de internet con la finalidad de desarrollar la educación y el trabajo remoto.

Según Gil (2019), el estudio ejecutado por la empresa APTITUS, dio como resultado que un 80 % de los trabajadores desisten por la existencia del clima desfavorable que existe, lo cual origina el descontento en los empleados, a fin de acrecentar el ambiente laboral se debe tener un clima afable, capacitación permanente de los trabajadores, empatía hacia el compañero. De acuerdo a Mendoza et al. (2022), la satisfacción laboral es definida como el estado emocional y actitud de los trabajadores en relación con sus funciones y puesto de trabajo. Cuando asociamos la satisfacción con lo laboral, nos encontramos en una definición en la que estudiamos cómo se sienten las personas en su ambiente de trabajo. Entonces podemos lograrlo hasta cierto punto. En términos más generales, la satisfacción laboral es

una respuesta a la felicidad o al placer que un empleado experimenta en relación con factores internos (individuo) y externos (respecto a la organización)

Las continuas innovaciones en la TIC, han sido favorables para desarrollar el trabajo remoto en las diferentes instituciones, haciendo uso del internet, la red inalámbrica, los teléfonos móviles entre otros, las herramientas TIC nos han sido útil como soporte de mucha importancia en los diferentes ámbitos, los cuales nos ha servido para avanzar y optimizar nuestro trabajo en esta crisis sanitaria donde vivimos. Por lo tanto, han aprendido a utilizar responsablemente, como parte de un medio y modo de teletrabajo. Asimismo, se aprecia una brecha de desigualdad entre las zonas urbanas y rurales de la región Ancash, podemos señalar que afecta a las instituciones, referente a la conectividad. Por lo expuesto existe carencia de un dispositivo tecnológico y el desconocimiento del uso de herramientas tecnológicas que es uno de los problemas que el sector educación enfrenta.

Bajo este contexto, en la unidad ejecutora del sector educación de Ancash, los trabajadores tienen limitado conocimiento en el uso y manejo de las diversas herramientas tecnológicas, asimismo no tienen buen equipamiento tecnológico cuyo acceso a la tecnología está limitado por brechas en lo referente a infraestructura tecnológica integrado por hardware, software, redes de telecomunicaciones, los cuales permitirán informar y procesar información. Lo referente infraestructura tecnológica, la escasa actualización de los componentes tecnológicos en las diferentes instituciones educativas.

La satisfacción laboral es un factor muy importante al que todo usuario percibe dentro de cualquier organización, son los entes educativos que forman el mismo y lo hacen a través de su comportamiento diario, la forma como interactúan unos con otros, el comportamiento dentro de la organización y la interacción con las instituciones educativas. Dentro de sus funciones de la unidad ejecutora es brindar buen servicio a los usuarios. Se ha observado durante los trámites administrativos virtuales algunos usuarios manifiestan inconformidad frente a los servicios que brinda la oficina

administrativa, por la poca información que se ofrece a los usuarios para realizar sus trámites correspondientes y la demora en dichos trámites.

La presente investigación está enfocada en el uso de las tecnologías de la información como instrumentos esenciales para que desarrollen sus actividades el personal de esta institución ejecutora de Ancash, y evaluar a continuación la satisfacción laboral, ya que se considera que, con la aplicación de las TIC, poder mejorar la calidad de atención en la institución con el fin de ver cuáles son sus temores, incertidumbres, que tienen para que de esta manera se logre actuar rápidamente y neutralizar cualquier situación negativa.

El problema de investigación es como sigue: ¿Cómo se relaciona el uso de las TIC y la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022? Siendo los problemas específicos como sigue: ¿Cuál es la relación entre el uso del hardware y la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022? ¿Cuál es la relación entre el uso del software y la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022? ¿Cuál es la relación entre el uso de las redes de telecomunicaciones y la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022?

El presente estudio se justifica, porque hay constructos teóricos lo cual nos facultará relacionar las dos variables, así como la justificación teórica está fundamenta, por la existencia de antecedentes de las TIC, y de la satisfacción laboral basado en autores internacionales, nacionales, artículos científicos, nos sirvió para realizar un análisis asimismo ampliar el conocimiento teórico. Así mismo con los productos obtenidos del estudio, la justificación práctica accederá a la unidad ejecutora, actuar en forma pertinente para perfeccionar la utilización de las TIC y la satisfacción laboral. Asimismo, se justificó metodológicamente empleando cuestionarios para que se aplican en estudios posteriores.

Con la finalidad de solucionar la problemática señalada se plantea el objetivo

general: Determinar la relación entre el uso de las TIC y la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022. Asimismo, se mencionan los objetivos específicos: 1. Determinar la relación entre el uso del hardware y la satisfacción laboral de los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022. 2. Determinar el uso software y la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022. 3. Determinar la relación entre el uso de las redes de telecomunicaciones y la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

Asimismo, de acuerdo a los objetivos propuestos presentamos como hipótesis general: El uso de las TIC se relaciona significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores de una Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022. También, señalamos las hipótesis específicas como sigue: Existe una relación significativa entre el uso del hardware y la Satisfacción laboral de los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022. Existe una relación significativa entre el uso del software y la Satisfacción Laboral en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022. Existe una relación significativa entre el uso de las redes de telecomunicaciones y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En los estudios internacionales nombramos a Fernández (2020), cuyo objetivo se enmarca en analizar las estrategias metodológicas docentes más novedosas capaces de potenciar el aprendizaje cooperativo de los estudiantes. En el actual proyecto, la metodología de estudio es el diseño mixto con correlatos estadísticos y evidencias de datos. El trabajo es con la muestra de 100 estudiantes del Grado de Pedagogía de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad de Málaga en España. Concluyendo que la singular estrategia metodológica docente, tomando en cuenta los modernos recursos tecnológicos, estimulan, promueven y perfeccionan el aprendizaje cooperativo de los estudiantes universitarios, lo cual influye en forma directa en la formación académica para que consoliden su competencia, profesional y personal.

De acuerdo a Smith (2018), el objetivo es establecer la influencia de la utilización de las TIC en el desempeño profesional del personal en la dirección de vehículos sustraídos de la policía en Canadá, en cuanto a la metodología es correlacional y transversal, por lo que requiere reconocer como es el nivel de empleo de los equipos tecnológicos de alta categoría, la aplicación de los sistemas conectados y así como en la formación continua en el uso de las TIC para la labor policial, se empleó la muestra de 110 policías para que solucionen el cuestionario que facultó al autor para obtener y valorar las variables. Se arribó a la siguiente conclusión, hay una repercusión valiosa en el uso de las TIC y el desempeño profesional policial de la administración de vehículos sustraídos en Canadá.

De acuerdo a Gonzales et al. (2017), el objetivo es cuantificar el uso de las TIC en el avance educativo de los docentes de las IE. de educación básica (EGB), superior y bachillerato en el Ecuador, la metodología es cuantitativa, se concluyó que el uso de las TIC contribuye favorablemente en el crecimiento profesional de los maestros, considerándolas de instrumentos importantes en estimular la innovación investigativa de los docentes.

Gutiérrez et al. (2018), El objetivo fue buscar una asociación entre la variable teletrabajo, la metodología es de enfoque cuantitativo, comparativo-descriptivo. Así mismo, usaron la encuesta a los teletrabajadores de la ciudad de México para determinar la hipótesis y estos fueron la población de estudios. Llegaron a la conclusión que, a pesar de que haya una relación estrecha entre el teletrabajo y la satisfacción laboral, aún hay ciertas cosas que mejorar sobre todo en las instituciones públicas.

Del mismo modo Berrio et al. (2021), el objetivo de este escrito se centra en investigar en lo concerniente a los factores asociados a la satisfacción laboral del trabajador administrativo de una universidad pública en la ciudad de Manizales Colombia. La metodología es cuantitativo descriptivo de corte transversal con variable cualitativa. Arribándose a las siguientes conclusiones. Los factores que están agrupados a la satisfacción laboral pertenecen a sexo, edad, tipo de vinculación y antigüedad. También, se enfatizan los grados altos de satisfacción que muestra el trabajador administrativo en el desarrollo de su labor diario, del mismo modo el actuar del personal y proceder de los profesores y la labor usual, siendo no representativo con la remuneración ni con la promoción u coyuntura de ascenso.

Según Treviño y López (2022) el objetivo del presente es establecer la correlación existente entre el empoderamiento estructural y las remuneraciones con la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (Burnout) por medio del empoderamiento psicológico en maestros de México. Cuya metodología es correlacional, diseño no experimental y transversal. Se percibió en que los resultados no respaldan la relación inversa entre el empoderamiento estructural y el agotamiento laboral (burnout) con el empoderamiento psicológico. La restricción que se tuvo es haber realizado el trabajo en un solo instante en el periodo. Concluyendo, se sugiere seguir mejorando la herramienta de medición y continuar con el análisis de (burnout) en diferentes entornos organizacionales.

Basri y Alandejani (2018), el objetivo es establecer la relación entre la adopción de las tecnologías de la información y los resultados de aprendizaje, con base en el conocimiento actual, tiene un enfoque cuantitativo, se utilizó una población conformada por 1000 estudiantes, trabajo de investigación realizado en cuatro universidades de Arabia. Se concluyó que la adopción de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) se relaciona directamente con el rendimiento académico.

En los estudios realizados de carácter nacional tenemos a Angulo (2021), precisamos el objetivo del trabajo es determinar la relación que existe entre el uso de las TIC y satisfacción laboral en los juzgados de paz Letrado de la Corte Superior de Justicia de Lima-2020. La metodología fue hipotético deductivo, cuantitativo, con diseño de investigación no experimental, de tipo básico. La conclusión es la siguiente: se determinó que existe una relación alta positivo entre las dos variables.

Ramos (2018), el objetivo es determinar la relación entre el uso de las (TIC) y el proceso de educativo de una IE. de Colombia, cuya investigación es de tipo correlacional, no experimental, cuantitativo, concluyendo que hay una relación muy alta entre las dos variables,

Aquije (2017), el objetivo es determinar en qué medida las tecnologías de la información y comunicación tienen relación con la satisfacción laboral, de acuerdo la percepción de los trabajadores de la Dirección de Estadística Agraria del MINAGRI, el método utilizado en este estudio es el hipotético-deductivo. El diseño es no experimental, transversal de nivel correlacional. La conclusión es que hay una correlación alta positiva entre las dos variables.

Caso contrario ocurrió con Gamonal (2018), el objetivo fue determinar cuánto se están utilizando las TIC para mejorar las prácticas educativas de IE. 501156 Sagrado Corazón de Jesús de Quillabamba, se utilizó una metodología descriptiva y correlacional. Concluimos que existe una correlación estadísticamente insignificante entre la adquisición de competencias TIC y la capacidad de los docentes para

desempeñar sus funciones. Por lo tanto, se puede concluir que las variables de habilidad en TIC no tienen mayor impacto en el desempeño.

Según Cardozo (2019), el objetivo es determinar la relación entre la satisfacción con la vida y satisfacción laboral en una universidad privada de Chimbote. En este ámbito, de este estudio la metodología de investigación es descriptivo correlacional, diseño no experimental y transeccional. Cuya muestra representativa está conformada por 130 trabajadores administrativos, 51 son de sexo femenino y 79 masculino. La recolección se desarrolló mediante dos cuestionarios: llegando a la conclusión que prevalece el nivel medio como en la satisfacción con la vida, así como en la satisfacción laboral.

Bocanegra (2019), el objetivo es determinar la relación entre el uso de las TIC'S y la Gestión del Talento Humano entre los trabajadores de la UGEL del Santa, 2019, método no experimental, un diseño correlacional y descriptivo, se empleó una muestra de 127 colaboradores, en conclusión, las TIC influyen significativamente en la gestión de las capacidades de los trabajadores que laboran en la UGEL.

De acuerdo a Soldi (2020), cuyo objetivo es establecer la utilización de las TIC en el desempeño laboral por los empleados de la compañía privada, con lo cual se requiere conocer el grado del empleo de software, así como la dotación e infraestructura adecuada y también referente al grado de formación de TI que se solicita para los trabajadores de la entidad, la metodología de estudio es básico, diseño no experimental, correlacional, cuantitativo. En conclusión, el uso de las TIC incide positivamente en el desempeño laboral.

De acuerdo a Chacón (2020), el objetivo es valorar una correlación del uso pedagógico de las TIC y la enseñanza demostrativa en la IE. N° 80233 de Otuzco de educación secundaria, donde se distinguió que no se hace uso de la TIC, asimismo no utilizan las herramientas de TI didácticas en las clases, lo cual ha generado una desmotivación en el desarrollo de aprendizaje por parte de los estudiantes, por

consiguiente, dificulta valorar que los docentes puedan incentivar a los educandos si no tienen conocimiento en TI.

Por lo tanto requiere conocer el nivel de utilización de las TIC, asimismo el conocimiento de las TIC, la metodología es cuantitativa y el diseño de la investigación no experimental, tomándose a 64 estudiantes para la muestra, concluyendo que un gran porcentaje de los educandos expresan tener conocimiento del uso de la TIC, lo cual los facilita tener mayor preparación en el desarrollo de sus áreas; existiendo una correlación positiva entre las dos variables.

Según Ovalle (2021) el objetivo es establecer la incidencia del uso de las TIC en el desempeño laboral de los trabajadores de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – 2021. La metodología es cuantitativa de tipo básica, cuyo diseño es no experimental: correlacional. Teniendo como muestra 83 empleados y se realizó la recolección de la información a través de un cuestionario utilizándose instrumentos validados con juicio de expertos; concluyendo podemos señalar, que la utilización de las TIC repercute significativamente en el desempeño de los trabajadores.

La definición de las TIC a lo largo de estos años fue cambiando debido al surgimiento de nuevas herramientas tecnológicas, no existe un consenso claro sobre la definición de las TIC, sin embargo, trataremos definiciones para tener una idea general del significado de las TIC.

Yelamos y Moreno (2022), las TIC son definidas como un grupo de herramientas electrónicas utilizadas para la recolección, almacenamiento, La difusión y transmisión de información se expresa de muchas formas.

Chen (2019), mencionó que son tecnologías agrupadas para obtener información y comunicación eficiente por medio de recursos de comunicación y dispositivos tecnológicos como son la radio, diario, televisión, internet, tablets, Smartphone, plataformas y software, esto a su vez modificó el acceso al conocimiento y las relaciones humanas.

Oz (2008), resalta que constituye el conjunto de computadoras, en la cual se recibe, almacena, transporta, información, todo ello es procesado para obtener un resultado que viene a ser la información, asimismo tiene un rol importante en las determinaciones que desarrollan las compañías para el logro de los objetivos.

Asimismo, Paucar et al. (2017), confirman que, para el logro de un buen éxito en las TIC, deben instituir estrategias para sensibilizar al trabajador que es parte de la institución que por medio el uso de dichas herramientas dirigirá la realización de los objetivos, lo cual se logra a través del equilibrio tecnológico, evolución y en especial con la responsabilidad organizacional de quienes conforman la institución.

Atal y Deryakulu (2019), indican que haciendo uso de las políticas de TIC podemos acrecentar el nivel de competencias de los educandos. Por ello, el desarrollo profesional de los docentes es fundamental en un entorno tecnológico que facilite la creación de nuevos entornos de formación y estrategias pedagógicas en las aulas de las instituciones educativas de la ciudad, permitiendo a los docentes aprovechar las herramientas tecnológicas que facilitan el rápido acceso y la organización de la información.

Grande et al. (2016), manifestaron que a lo largo de estos años las TIC fueron cambiando, esto se debe a que sus máximos representantes van evolucionando y actualizándose con el tiempo como los ordenadores, informática, Smartphone. Sus características también van cambiando entre los principales tenemos instantaneidad, interactividad, interconexión, diversidad.

La Unión Europea (2020), mencionó que los sistemas TIC, hoy día crecen a un paso agigantado, gracias al desarrollo de la electrónica, microsistemas, redes, sistemas ciberficos, robots, procesamiento de datos, interfaces hombre-máquina. Se considera lo afirmado por Sunkel y otros.

Salazar (2016), señala que actualmente las TIC constituyen el soporte operativo de las organizaciones lo cual se relacionan directamente en lo referente a

productividad de la empresa y del empleado, clasificándose en tres grandes campos como: lo que viene a ser el hardware, así como el software y también las redes.

Sundqvist et al, (2021), destacan la importancia de proporcionar al profesorado de educación secundaria el apoyo necesario para desarrollar su competencia digital y aumentar su conciencia sobre el valor potencial de las TIC para enriquecer y apoyar el aprendizaje de los estudiantes.

Casillas et al, (2021) el impacto de las TIC en los espacios de aprendizaje depende de la experiencia de los docentes para usarlas, su capacidad para ponerlos al servicio de nuevos escenarios comunicativos, y sus habilidades para adaptarlos a las características cognitivas y sociales de sus alumnos.

Laudon y Laudon (2016), mencionaron que las TIC es la agrupación de hardware y software, que comprende no solo las computadoras, dispositivos de almacenamiento, móviles, si no a los sistemas operativos, office, y variedad de programas. Mediante el uso de estas herramientas tecnológicas hace posible que las organizaciones logren el objetivo deseado.

Explicado los fundamentos teóricos de varios autores dimensionamos la variable TIC, según O'Brien y Marakas (2006), señalaron que constituye una agrupación y diversidad de elementos a fin de que un sistema de información inicie su funcionamiento, precisando las dimensiones el hardware, asimismo el software, también las redes de telecomunicaciones, especificando los indicadores que están compuestos por dispositivos físicos, también por las estaciones de trabajo, así como las aplicaciones informáticas, y la conectividad.

Teniendo en cuenta la dimensión expresada describiremos algunos aspectos desarrollados por el escritor. La dimensión tecnología de hardware: abarca las computadoras (se refiere a las estaciones de trabajo), asimismo los servidores, también los dispositivos periféricos. La Dimensión software: está conformado por las aplicaciones informáticas, que constituyen productos intangibles que comprenden la cadena de ilustración que permiten controlar dispositivos de hardware, los cuales

vienen a ser los sistemas operativos, así también programas de base datos, así como las aplicaciones móviles, está constituido además por la ofimática, los correos, navegadores como el internet, asimismo por el google, y WhatsApp. En cuanto a la Dimensión redes de telecomunicaciones: fundamentados por intranets, el extranet, como también la telefonía, asimismo las redes de cable o inalámbrico, conectividad.

Luego de precisar las definiciones de las TIC, resumimos que la TIC constituyen un conjunto de herramientas tecnológicas formadas por hardware, software y redes de comunicación, que nos permiten transmitir y procesar información.

Se sustenta la variable satisfacción laboral en las teorías de Chiang y Ojeda (2010), la definición de satisfacción laboral es planteado por diversos investigadores de modo diferente, de esta manera por ejemplo lo que es motivo, así como la actitud, también la moral laboral, la satisfacción en el trabajo, que son empleados por ellos mismos de modo distinto suscitando divergencias de las aseveraciones de unos y otros.

García (2017), precisa que es de mucha importancia que el entorno de trabajo sea apropiado, a la vez, involucra que los trabajadores se sienten contentos en el trabajo, por lo tanto, buen rendimiento en su labor diario.

Wright y Bonett (2007), expresaron que constituye la interrelación con los empleados y su trabajo, asimismo manifiestan relaciones bastante profundas con la particularidad del empleo laboral y el trabajo, que constituyen características particulares de cada individuo.

Morillo (2006), precisa que una postura favorable o desfavorable que mantienen a los trabajadores, el rendimiento laboral por su naturaleza o su restricción no favorece a la posibilidad de los individuos, lo cual es retribución, motivaciones, relaciones interpersonales.

De acuerdo a Sánchez (2017), la satisfacción de un trabajador tiene una relación con el conocimiento de la persona dentro de una institución, la productividad, su nivel de ausentismo y la fidelidad de un trabajador depende de un alto nivel de

satisfacción laboral, se establece de acuerdo a su desempeño y tienen la oportunidad de demostrar sus habilidades y que ofrezcan un nivel de desafío para que exista la motivación, también un empleado se siente satisfecho cuando es recompensado de acuerdo a la labor que desarrolla y es así que cumple con su tarea de manera satisfactoria.

Chiang y Ojeda (2013), expresaron que existen diversas definiciones de satisfacción laboral lo divide en dos grupos, los primeros lo definen como un estado 12 emocional, sentimientos, afectivos, y el segundo grupo definen a la satisfacción laboral más que un estado de emociones, es decir ve expresado en la actitud.

Es fundamental conceptualizar la variable dependiente: satisfacción laboral. Según Vélez (2020), la satisfacción laboral está enlazado por lo tanto los trabajadores se sienten acomodado en la compañía, como con los jefes y con sus colegas de trabajo. Cabe precisar que las organizaciones lleguen a comprender que la satisfacción laboral es primordial hacia el logro de los objetivos propuestos. Precisamos que los colaboradores constituyen una pieza primordial de las empresas por ende un rendimiento eficaz constituye una buena imagen institucional. Porque depende de ellos el éxito o el fracaso de una organización. Por ende, con trabajadores satisfechos el rendimiento será óptimo.

Según Estrada y Ramos (2021), la satisfacción laboral comienza con incentivar a los empleados, por lo tanto, es primordial que la institución no solamente se centre en los objetivos empresariales, igualmente debe enfocarse de conservar satisfechos a los trabajadores cumpliéndoles con salarios de acuerdo al mercado, y con las condiciones excelentes y seguras. La satisfacción laboral constituye tener la predisposición frente al trabajo. De acuerdo a Biasi, (2018) la satisfacción laboral, es importante para cualquier empresa sus trabajadores porque es la actitud que se tiene para el trabajo. Asimismo, contar con trabajadores satisfechos y a la vez el personal identificado y comprometido logra un mejor desempeño de la empresa.

De acuerdo a Rosales (2021) Cuando nos referimos a satisfacción laboral, podemos decir de manera general que es aquella actitud que poseemos hacia uno mismo y a su trabajo aquel que desempeña de forma frecuente en una institución.

La teoría determinante relacionada a satisfacción laboral es lo señalado por Herzberg (1959) (citado por Robbins y Coulter 2010), indicaron que hay factores intrínsecos para la satisfacción laboral e extrínsecos lo referente a insatisfacción laboral, aunque los empleados muestran particularidades tales como logro, reconocimiento, responsabilidad se llama factores internos y factores externos vinculados con el lugar de trabajo como las políticas adoptadas por la organización, supervisión, condiciones de trabajo y relaciones interpersonales.

Explicado los fundamentos teóricos de varios autores dimensionamos la variable satisfacción laboral, según Robbins y Coulter (2010), donde señala como la situación que manifiesta un individuo hacia su labor, un individuo complacido laboralmente muestra una actitud positiva diferente a una persona insatisfecha que muestra una postura desfavorable. Señalan que uno de los factores que afectan la satisfacción laboral es conseguir un trabajo desafiante, del mismo modo la recompensa justa, también las condiciones laborales, asimismo las relaciones interpersonales.

Variable satisfacción laboral, según Robbins y Judge (2009), dimensión uno trabajo desafiante, los colaboradores prefieren puestos de trabajo donde pueden manifestar sus habilidades, capacidades, aptitudes, pluralidad de tareas, retroalimentación, los trabajos que no son desafiantes provocan molestia, los retos laborales en demasía generan frustración y fracaso, en situaciones normales, los trabajadores manifiestan satisfacción. Asimismo, sucede que existe mayor satisfacción cuando lo que se hace resulta agradable.

Dimensión dos recompensa justa, los trabajadores de acuerdo a sus expectativas desean pagos justos, políticas que promuevan los ascensos laborales, cuando el sujeto expresa satisfacción, es debido a un salario equitativo, manifestado en el puesto que desempeña, habilidades, cuando los puestos son seleccionados de

acuerdo a las políticas de la organización, el trabajador muestra satisfacción laboral. Características de la dimensión condiciones laborales, se refiere al ámbito para desarrollar sus actividades, como son espacios físicos, ambientes seguros, limpios. Características de la dimensión relaciones interpersonales, se refiere al clima laboral.

Black et al. (2019), dimensión Sistema de recompensa: Se dice que las recompensas que ofrecen las organizaciones dentro de estructura interna están vinculadas con la equidad. Es decir, si uno trabaja y obtiene los resultados esperados será recompensado no solo con un sueldo preestablecido, sino también con otras bonificaciones, lo cual genera que el empleado se esmere en realizar mejor y eficientemente su trabajo, incluyendo que se genere un ambiente de competencia entre los empleados.

La dimensión tres viene a ser las condiciones laborales, que de acuerdo Neffa (1987), indica que las condiciones y medio ambiente de trabajo están constituidas por un conjunto de variables que, de manera directa o indirecta, van a influir sobre la vida y la salud física y mental de los trabajadores insertados en su colectivo de trabajo, influencia que va a depender en cada caso, de las respectivas capacidades de adaptación y de resistencia a los factores de riesgo. Podemos precisar que es el ámbito donde desarrollan las actividades diarias.

La dimensión cuatro está conformada por las relaciones interpersonales que constituyen y sostienen con otras personas, que según Domínguez y Quintana (2008), expresa que la relación interpersonal constituye una manifestación directa de ese proceso renovador de la vida en nosotros. Todo contacto humano debería tener, pues, ese mismo carácter activo, dinámico y renovador. En este sentido podemos precisar en la trascendencia del idóneo uso en nuestras habilidades sociales, las cuales deben ser oportunos como en nuestro lenguaje verbal y no verbal.

En relación a lo mencionado referente a las definiciones de diversos autores en cuanto a la satisfacción laboral, podemos mencionar que la satisfacción laboral, de

esta manera viene a ser la predisposición del sujeto que expresa o manifiesta conductas positivas o negativas relacionados a su trabajo.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación:

Tipo de investigación de acuerdo a lo señalado por CONCYTEC (2018), el estudio es de tipo básico, por lo que plasma toda la teoría de la problemática actual y la incidencia en ambas variables; de esta manera se determinará la utilidad de los resultados obtenidos, pero no necesariamente será inmediata su aplicación.

La finalidad es describir las Teorías según el problema de investigación.

3.1.2. Diseño de investigación:

El diseño de investigación es no experimental: Descriptivo Correlacional de corte transversal.

El diseño fue no experimental, porque no hubo manipulación alguna y se realizó en solo un momento, al respecto Valderrama (2015) señaló que no existe manipulación de las variables porque ya están dadas. Diseño no experimental, siendo así la finalidad no es alterar las variables, sino analizarlo tal y como fueron especificados, en relación a este enunciado Massa, et al. (2020) precisó que no se puede modificar las variables, por lo que ya se encuentran establecidas. Según Reio (2016), la investigación no experimental, definida como cualquier tipo de investigación cuantitativa o cualitativa que no sea un experimento, es el tipo predominante de diseño de investigación utilizado en las ciencias sociales.

Suárez et al. (2016), en esta investigación se ha aplicado el diseño no experimental, de corte transversal. El diseño es considerado como un plan estructurado para realizar un trabajo de investigación y están relacionadas a las preguntas de investigación, es una especie de guía que rige el proceso de investigación.

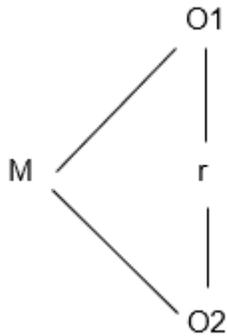
Es nivel descriptivo correlacional porque el primero describe las características más importantes de la variable, según Curtis et al., (2016), los hallazgos de la investigación correlacional se pueden utilizar para determinar la prevalencia y las relaciones entre las variables, y para pronosticar eventos a partir de los datos y el conocimiento actuales. A pesar de sus múltiples usos, se requiere prudencia a la hora de utilizar la metodología y analizar los datos.

Como también es de corte transversal porque se desarrollará solo en un espacio de tiempo y lugar. De acuerdo a lo mencionado por Hernández y Mendoza (2018), el presente trabajo de investigación es transversal ya que los estudios realizados solo recopilan información en una sola fase.

El enfoque es cuantitativo, porque para el procesamiento de los datos se utilizaron los valores numéricos y para la contrastación de las hipótesis se utilizó la estadística, Valderrama, (2015), mencionó recolecta información y lo analiza estadísticamente. Estuvo regida bajo el paradigma positivista puesto que se describió al fenómeno en su estado o situación natural.

El método utilizado es hipotético- deductivo, ya que se opone a la hipótesis de correlacional y luego se obtiene el resultado, de acuerdo a Valderrama (2015), se refiere en sacar conclusiones y probar la hipótesis. Según Neil y Cortez (2018), el método aplicado al estudio es hipotético-deductivo, que inicia con la observación de un problema, fenómeno o hecho, el cual nos permitirá formular temporalmente la hipótesis, mediante procesos de deducción, se precisa los resultados básicos de la propia hipótesis, así como sujeto a verificación al rechazar o aceptar la declaración presuntiva original.

El esquema empleado para representar este diseño es el siguiente:



Dónde:

M: Muestra de los trabajadores de una Unidad Ejecutora Sector Ed.

O1= Variable 1: Tecnologías de la información y comunicación

O2= Variable 2: Satisfacción laboral

r: relación entre variables de estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Neill y Cortez (2018), señalaron sobre la operacionalización de las variables viene a ser en donde una variable pasa de ser inexacta e indefinida, a una variable medible, en donde se comienza a recopilar información de una forma real y exacto.

Variable 1: Uso de la TIC, es una variable independiente

Definición conceptual: O'Brien y Marakas (2006), señalaron que constituye una agrupación y diversidad de elementos a fin de que un sistema de información inicie su funcionamiento, precisando las dimensiones el hardware, asimismo el software, también las redes de telecomunicaciones, especificando los indicadores que están compuestos por dispositivos físicos, las estaciones de trabajo, así como las aplicaciones informáticas, y la conectividad.

Definición operacional: Esta variable se medirá a través de una encuesta a los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022. Para la variable Uso de la TIC estamos utilizando el cuestionario de Angulo (2021), el mismo que hemos adaptado a nuestra realidad, acogiendo parcialmente trece ítems y agregando siete ítems. Se midió a través de tres dimensiones: Hardware, con cinco ítems; Software, con diez ítems y Redes de telecomunicaciones, con cinco ítems. Esta variable se medirá con un instrumento constituido por 20 ítems con respuesta tipo Likert y los rangos establecidos son: Bajo: 20-46, medio: de 47-73 y alto de 74-100.

Indicadores: los indicadores del uso de la TIC son los siguientes:

Estaciones de trabajo, dispositivos físicos. Precisamos que se trata del equipo informático que se emplea en una labor profesional, técnica o científica. asimismo, se encuentra vinculada a otras computadoras y a un servidor. Del mismo modo se facilita el hecho de trabajar en equipo, compartiendo recursos y datos.

Aplicaciones Informáticas. Cuando tratamos de las aplicaciones informáticas se refiere a programas vinculados con este tema que constituyen una herramienta primordial para que el usuario pueda ejecutar uno o más tipos de trabajo.

Conectividad. La conectividad está conformada por todos los dispositivos materiales que permiten la interacción entre el universo de la información digital y el mundo ordinario. Muñoz et al. (2021), quienes plantean que “por conectividad se entenderá la capacidad de integrar mediante TIC y redes a diferentes grupos sociales”, excluyendo la conectividad de los sistemas de transporte, esta es la conceptualización más recurrente, ya que se ha tendido a asociar conectividad con las TIC, debido a su uso en las ciencias informáticas.

Escala de medición: La escala medición en el presente estudio es ordinal.

Variable 2: Satisfacción laboral, es una variable dependiente.

Definición conceptual: Robbins y Coulter (2010), señalaron que se notan las actitudes positivas y negativas que muestra una persona hacia su trabajo, lo que indica que uno de los principales factores es conseguir un trabajo atractivo, además de recompensas justas, que son las condiciones de trabajo y las relaciones personales. Las dimensiones están conformadas por: trabajos desafiantes, la recompensa justa, asimismo por las condiciones laborales, también las relaciones interpersonales. Precisamos los siguientes indicadores: las Habilidades y aptitudes, igualmente por salarios y ascensos, además espacios físicos, también el clima laboral.

Definición operacional: Esta variable se medirá a través de una encuesta a los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022. Para la variable Satisfacción laboral utilizaremos el cuestionario de Angulo (2021), el mismo que hemos adaptado a nuestra realidad, acogiendo parcialmente dieciocho ítems y hemos agregado dos ítems. Se midió a través de cuatro dimensiones: Trabajo desafiante, con cinco ítems; Recompensa justa, con cinco ítems; condiciones laborables también con cinco ítems; y relaciones interpersonales, con cinco ítems. Esta variable fue medida con un instrumento constituido por 20 ítems con respuesta tipo Likert y los rangos establecidos fueron: Nivel alto: de 74-100, medio de 47-73 y bajo de 20-46.

Indicadores: Precisamos los indicadores de la variable satisfacción laboral que son los siguientes:

Habilidades y aptitudes. La aptitud viene a ser la capacidad innata de los individuos que se manifiesta desde la niñez para ejecutar apropiadamente una actividad o tarea determinada. La habilidad constituye el desarrollo de dicha aptitud, apropiada por el aprendizaje. Muñoz et al. (2011), indicaron que las habilidades sociales son fuerzas que los individuos a través del medio donde se desarrollen, así como de sus propias experiencias se desenvuelven e interaccionan con los demás.

Salarios, ascensos. Los salarios constituyen las remuneraciones, el ascenso es la promoción de un trabajador a un cargo más relevante o alto en la jerarquía, con mejores condiciones laborales y mejor salario.

Espacios físicos. El espacio físico viene a ser el lugar donde se sitúan los objetos físicos y donde tienen lugar los eventos que cuentan con una posición y dirección relativas.

Clima laboral. Según Hodgetts y Altman (2003) definen al clima laboral Como un conjunto de características del lugar donde se trabaja que son percibidas por las personas que allí laboran y que afectan su comportamiento en el lugar de trabajo.

Escala de medición: Precisamos en cuanto a la escala de medición es ordinal.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población está conformada por el total de trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector de Educación de Ancash, 2022, los cuales, según planilla, es un total de 50 trabajadores, incluido el responsable de los mismos y los responsables de cada área (Directores) son 6 personas

La población que se está considerando es de cincuenta personas, por lo tanto Neill y Cortez (2018), señalaron que la población o universo es el total de trabajadores, objetos, a indagar, obedecen ciertas características, que pueden contribuir para adquirir información. Vara (2012), mencionó que cuando la población es pequeña, lo más prudente y aconsejable es estudiar a la totalidad de los sujetos, en ese caso ya no requiere realizar el muestreo, por lo tanto, nuestra muestra será toda la población de 50 trabajadores de los una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

López y Fachelli (2015), sostienen que cuando es censal abarca el total de los miembros.

La muestra es censal porque está conformada por el total de la población, o sea por los 50 trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022

Criterios de inclusión: Se ha considerado a todos los trabajadores y directores del área de Gestión Administración, Asesoría Jurídica, Gestión Pedagógica, Gestión Institucional, Oficina de Control Institucional y Dirección.

Criterios de Exclusión: Chofer y trabajador de servicio en una Unidad Ejecutora del Sector de Educación de Ancash, 2022.

Unidad de análisis: La unidad de análisis constituye el trabajador de una Unidad Ejecutora del Sector de Educación de Ancash, 2022.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

La encuesta es la técnica usada para ambas variables: uso de TIC, y satisfacción laboral. Igualmente, mencionaron Hueso y Cascant (2012), que, en una investigación cuantitativa, la técnica más utilizada comúnmente es la encuesta,

3.4.2. Instrumentos

De acuerdo a Vara (2012), afirmo que los cuestionarios son los instrumentos más utilizados para el acopio de la información, son flexibles, versátiles, su validez va a depender mucho del constructo de las preguntas en forma clara, precisa y su respuesta está sujeto a las alternativas pertinentes.

3.4.3. Validez y confiabilidad

La validación de los instrumentos se ejecutó mediante la firma de tres expertos.

De acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), recomienda que para validar las variables se tiene que realizar consultas a especialistas con amplio conocimiento sobre tema de investigación. Por lo tanto, se solicita profesiones que puedan revisar y validar el instrumento.

Hernández y Mendoza (2018), manifestaron que para asegurar la confiabilidad se debe realizar una prueba piloto, con la finalidad de aplicar el instrumento a una pequeña muestra, nos permitirá medir la eficacia, pertinencia, estos individuos deben ser similar a nuestra población de estudio.

3.5. Procedimientos

Se procede a la elaboración de dos cuestionarios, uno por cada variable con sus dimensiones respectivas, usando la escala de Likert, que de acuerdo a Hernández y Mendoza (2018), viene a estar representado por el conjunto de ítems con afirmaciones, que permitirá medir las reacciones del individuo, con 20 preguntas cada uno. El resultado de los cuestionarios nos permitirá conocer el grado del porcentaje de las variables (tablas de frecuencia), relación de las variables, asimismo nos brindará la información de la relación que existe entre las dimensiones de la primera variable con la segunda variable, y a su vez nos permitirá rechazar o afirmar la hipótesis.

Se remitió el documento al director de la UGEL. Huaraz, solicitando que nos brinde facilidades para el recojo de información. Por lo tanto se realizará la recolección de datos cuantitativos. Los cuestionarios se alcanzarán en forma personal.

3.6. Método de análisis de datos

Para Silbaja y Balloffet (2018), señala lo valioso de administrar gráficamente toda la información en función a los objetivos primordiales de la investigación que se pretende estudiar. Es por ello obtenido los resultados de las encuestas, se realizó procesamiento, para lo cual utilizamos el software estadístico SPSS, los cuales nos permitirán tabular la información, en tablas.

Se realizará la utilización de la estadística descriptiva para la identificación de los niveles, adicionalmente el uso de la estadística inferencial para el contraste de las hipótesis que se dará por medio de la correlación de estimación de parámetros. Wang et al., (2019), se empleará el programa Excel para diagramar con gráficos estadísticos según las normas APA para los resultados que se obtengan de la encuesta, ello con la finalidad de realizar una mejor interpretación de los resultados obtenidos concluyentes. Para la discusión de los resultados se realizará a través del cotejo de los trabajos de investigación que hemos citados como antecedentes y el marco teórico que se planteado en la actual investigación.

3.7. Aspectos éticos

Romero (2016), señala a la ética como la conducta de la filosofía que examina los elementos que regulan la moral del ser humano, teniendo en cuenta la virtud que se consigue necesariamente a través del conocimiento. Como investigador soy responsable de asegurar que toda la información que se muestra en la presente investigación se adquirió siguiendo íntegramente los procedimientos éticos, por lo que las referencias bibliográficas han sido adecuadamente asociadas a su autor de origen y de la misma forma la organización, recolección, almacenamiento e interpretación de resultados estará elaborada por la suscrita.

Señalamos que la justicia es un pilar muy importante, porque al instante de conseguir los datos se busca la forma de no transgredir ni alterar ningún derecho de los trabajadores.

Por otro lado, para la ejecución del presente trabajo se presentó la solicitud al director de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022 , que nos autorizó y con anuencia voluntaria del trabajador que se desempeña en esta institución, indicándoles el propósito del cuestionario y también se les pedirá que sean muy recatado en sus respuestas, por lo que el cuestionario y recopilación

de información implementado de acuerdo con estándares y valores éticos, se mantendrá en reserva los nombres de los colaboradores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 1

Estadístico descriptivo de la variable uso de las TIC

Medida	Valor
Media	69,08
Mediana	72,50
Moda	54
Rango	52
Mínimo	48
Máximo	100
Desviación	15,152
Varianza	229,585
Asimetría	,084
Curtosis	-1,552

Nota: Base de datos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

Interpretación

En la tabla 1, de acuerdo a la variable independiente de uso de las TIC, la media aritmética es de 69,08, y al ejecutar la comparación con los baremos totales, se puede afirmar que la media aritmética de la variable uso de las TIC proporcionalmente desarrollado de forma pertinente, la desviación tiene un promedio de 15,152. La asimetría tiene un resultado de ,631, de esta manera se puede decir que existe una curva inclinada derecha, la curtosis tuvo un valor positivo -1,552 lo que determina que la distribución es leptocúrtica.

Tabla 2

Estadístico descriptivo de la variable satisfacción laboral

Medida	Valor
Media	67,94
Mediana	74,00
Moda	83
Rango	51
Mínimo	47
Máximo	100
Desviación	15,984
Varianza	255,486
Asimetría	,079
Curtosis	-1,630

Nota: Base de datos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

Interpretación

En la tabla 1, de acuerdo a la variable dependiente satisfacción laboral, la media aritmética es de 67,94 y al desarrollar la comparación correspondiente con los baremos totales, podemos decir que la media aritmética de la variable satisfacción laboral se desarrolló de forma pertinente, en cuanto a la desviación el promedio es 15,984. La asimetría presento un resultado de ,079 por lo tanto se puede decir que hay una curva inclinada derecha, la curtosis tuvo un valor positivo -1,630, permitiendo identificar que la distribución es leptocúrtica.

4.2. Distribución de frecuencias

4.2.1. Distribución de frecuencias de la variable uso de las TIC

Tabla 3

Variable 1: Uso de las TIC

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	25	50 %
Alto	25	50%
Total	50	100 %

Nota: Base de datos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

Interpretación

Para la variable uso de las TIC en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022, se realizó el procesamiento de los datos como podemos observar en el nivel alto se ubican en el uso de las TIC en un 50% de los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, el 50% un nivel medio de Uso de las TIC.

Tabla 4

Dimensión 1: Hardware

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	23	46 %
Alto	27	54 %
Total	50	100 %

Nota: Base de datos obtenidos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

Interpretación

En tabla 4, en lo referente a la dimensión de hardware en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022 se realizó el procesamiento de los datos obteniéndose como resultado lo que se describe a continuación: el 54% de los trabajadores poseen un nivel alto de uso del hardware, el 46% un nivel medio de uso del hardware.

Tabla 5

Dimensión 2: Software

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Alto	50	100 %
Total	50	100 %

Nota: Base de datos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash.

Interpretación

En tabla 5, en lo referente a la dimensión de uso del software en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022 se realizó el procesamiento de los datos obteniéndose como resultado lo que se describe a continuación: el 100% de los trabajadores poseen un nivel alto de uso del software.

Tabla 6

Dimensión 3: Redes de telecomunicaciones

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	25	50 %
Alto	25	50 %
Total	50	100 %

Nota: Base de datos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

Interpretación

En tabla 6, en lo referente a la dimensión de uso de las Redes de telecomunicaciones en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022 se realizó el procesamiento de los datos obteniéndose como resultado lo que se describe a continuación: el 50% de los trabajadores poseen un nivel alto de uso de las redes de telecomunicaciones y el 50% de los trabajadores poseen un nivel medio de uso de las redes de telecomunicaciones.

4.2.2. Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral

Tabla 7

Variable 2: Satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	25	50 %
Alto	25	50 %
Total	50	100 %

Nota: Base de datos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

Interpretación

Para la variable satisfacción laboral de los empleados de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, se ejecutó el procesamiento de los datos que arrojó los siguientes resultados que se muestran a continuación: El 50% de los trabajadores poseen un nivel alto de satisfacción laboral, y el 50% poseen un nivel medio.

Tabla 8

Dimensión 1: Trabajo desafiante

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Medio	36	72 %
Alto	14	28 %
Total	50	100 %

Nota: Base de datos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash 2022.

Interpretación

En tabla 8, en lo referente a la dimensión trabajo desafiante de los empleados de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, se desarrolló el procesamiento de los datos que arrojó los siguientes resultados que se muestran a continuación: El 28% de los trabajadores poseen un nivel alto de satisfacción laboral, y el 72% poseen un nivel medio

Tabla 9

Dimensión 2: Recompensa justa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	4	8 %
Medio	34	68 %
Alto	12	24 %
Total	50	100 %

Nota: Base de datos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

Interpretación

En tabla 9, en lo referente a la dimensión recompensa justa de los empleados de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, se ejecutó el procesamiento de los datos que arrojó los siguientes resultados que se muestran a continuación: El 24% de los trabajadores poseen un nivel alto de satisfacción laboral, el 68% poseen un nivel medio de satisfacción laboral y el 8% muestran un nivel bajo.

Tabla 10

Dimensión 3: condiciones laborales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	1	2%
Medio	20	40%
Alto	29	58%
Total	50	100 %

Nota: Base de datos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash.

Interpretación

En tabla 10, en lo referente a la dimensión condiciones laborales de los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, se realizó el procesamiento de los datos que arrojó los siguientes resultados que se muestran a continuación: El 58% de los trabajadores poseen un nivel alto de satisfacción laboral, el 40% en los trabajadores poseen un nivel medio de satisfacción laboral y el 2% de los trabajadores poseen un nivel bajo.

Tabla 11

Dimensión 4: Relaciones interpersonales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	2	4 %
Medio	48	96 %
Total	50	100 %

Nota: Base de datos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash.

Interpretación

En tabla 11, en lo referente a la dimensión relaciones interpersonales de los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, se desarrolló el procesamiento de los datos que arrojó los siguientes resultados que se muestran a continuación: El 96% de los trabajadores poseen un nivel medio de satisfacción laboral y el 4% de los trabajadores poseen un nivel bajo.

4.3. Análisis inferencial

Considerando el tamaño de la muestra es mayor y menor a 30, se utilizó la prueba se utiliza para el análisis de normalidad de Shapiro Wilk.

Tabla 12

Prueba de distribución normal Shapiro Wilk al uso de las TIC y satisfacción laboral

Prueba de normalidad			
	Shapiro- Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Uso de las TIC	,927	50	,004
Satisfacción laboral	,929	50	,005

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: Base de datos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

El valor de sig de la prueba de normalidad Shapiro Wilk (se utiliza porque el número de datos es menor que 50) es menor que 0,005, se tiene una distribución no paramétrica, por lo tanto, las pruebas de correlaciones de realizaran con Rho Spearman.

4.4. Análisis de correlación

El análisis de correlación se desarrolló tomando los criterios de las pruebas no paramétricas de Rho de Spearman.

Tabla 13

Valor r	Interpretación
-1.000	Correlación negativa perfecta
-0.900 a -0.999	Correlación negativa muy alta
-0.700 a -0.899	Correlación negativa alta (fuerte o considerable)
-0.400 a -0.699	Correlación negativa moderada (media)
-0.200 a -0.399	Correlación negativa baja (débil)
-0.001 a -0,199	Correlación negativa muy baja (muy débil)
0.000	Correlación nula (no existe correlación)
0.001 a 0.199	Correlación positiva muy baja (muy débil)
0.200 a 0.399	Correlación positiva baja (débil)
0.400 a 0.699	Correlación positiva moderada (media)
0.700 a 0.899	Correlación positiva alta (fuerte o considerable)
0.900 a 0.999	Correlación positiva muy alta (muy fuerte)
1.000	Correlación positiva perfecta

Tabla de valores de Rho de Spearman

Se utilizó para el análisis de correlación según el criterio de Hernández y Mendoza (2018), para interpretar pruebas de hipótesis, señalan que:

- Si p valor $< .50$ se acepta la hipótesis de investigación, de que existe correlación significativa entre las variables y rechaza la hipótesis nula.
- Si p valor $\geq .50$ se aprueba la hipótesis nula de que no existe correlación significativa entre las variables y se rechaza la hipótesis de investigación.

4.4.1. Contrastación de hipótesis general

H0: No existe relación entre el uso de las TIC y satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

H1: Existe relación entre el uso de las TIC y satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

. $p > 0.05$, aprueba la hipótesis nula (H0).

$p < 0.05$, se rechaza la hipótesis nula (H0) para aceptar la hipótesis alterna).

Tabla 14

Correlación de R de Spearman entre el uso de las TIC y satisfacción laboral.

			TIC	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	TIC	Coeficiente de correlación	1,000	,875**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	Satisfacción laboral	Coeficiente de Correlación	,875**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota: Base de datos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash.

De acuerdo a la tabla el resultado del coeficiente estadístico de Rho de Spearman muestra una relación positiva alta, entre el uso de las TIC, y la satisfacción laboral, el coeficiente de correlación $r=0,875$, y un p valor= $0,000$, siendo una correlación positiva alta y estadísticamente significativa. por lo tanto, existe relación entre el uso de las TIC y satisfacción laboral.

4.4.2. Contrastación de hipótesis específicos

Hipótesis específico 1

H0: No existe relación entre el uso del hardware y satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

H1: Existe relación entre el uso del hardware y satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

Tabla 15

La correlación de hipótesis específica 1, hardware y satisfacción laboral.

		Hardware	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Hardware	Coefficiente de Correlación	1,000	,791**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
		Satisfacción laboral	Coefficiente de Correlación	,791**
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Nota: Base de datos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

Precisamos que el valor de correlación es positiva alta en lo referente la hipótesis específica 1 y hardware y satisfacción laboral que viene a ser $r=0,791$ y un p valor= $0,000$, siendo una correlación positiva alta y estadísticamente significativa. Por lo expuesto, existe relación entre el uso del Hardware y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 2:

H0: No existe relación entre el uso del software y satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

H1: Existe relación entre el uso del software y satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

Tabla 16

La correlación de hipótesis específica 2, Software y satisfacción laboral.

		Software	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Software	Coeficiente de Correlación	1,000	,880**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50	
	Satisfacción laboral	Coeficiente de Correlación	,880**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		50	50	

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

Nota: Base de datos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022

Se observa que el valor de la correlación positiva alta entre la hipótesis específica 2, software y satisfacción laboral $r= 0,880$, y un p valor= $0,000$, siendo una correlación positiva alta y estadísticamente significativa, por lo tanto, existe una relación entre la hipótesis específica 2, uso del software y la satisfacción laboral.

Hipótesis específica 3:

H0: No existe relación entre el uso de las redes de telecomunicaciones y satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

H1: Existe relación entre el uso de las redes de telecomunicaciones y satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

Tabla 17

Correlación de hipótesis específica 3, redes de telecomunicaciones y satisfacción laboral.

		Redes de telecomunicaciones	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Software	Coeficiente de Correlación	1,000	,803**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	50	50	
	Satisfacción laboral	Coeficiente de Correlación	,803**	1,000
Sig. (bilateral)		000	.	
N		50	50	

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

Nota: Base de datos de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022.

De acuerdo al resultado en la tabla 16, existe una relación positiva alta entre la hipótesis específica 3, redes de telecomunicaciones y satisfacción laboral, $r=0,803$, y un p valor= $0,000$, siendo una correlación positiva alta y estadísticamente significativa, por lo expuesto existe una relación entre la hipótesis específica 3, el uso de las redes de telecomunicación y satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

La discusión confronta los resultados obtenidos con la teoría y los antecedentes de estudios similares. Esta investigación es de nivel correlacional, tuvo como objetivo general, determinar la relación entre el uso de las TIC y la satisfacción laboral de los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, también la relación entre sus hipótesis específicas, hardware, software, redes de telecomunicaciones, para lo cual se utilizó metodología pertinente, asimismo se aplicó instrumentos con validez y confiabilidad, cabe mencionar que la información de campo se obtuvo de manera ética y anónima.

Referente al objetivo general se realizó la contrastación entre la variable TIC y satisfacción laboral, en los resultados obtenidos encontramos que existe una alta relación donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman da como resultado=0,875, y un p valor=0,000, siendo una relación positiva alta y estadísticamente significativa. Este resultado concuerda con lo investigado por Angulo (2021), quien en su estudio sobre el uso de las TIC y satisfacción laboral en los juzgados de paz letrado de la Corte Superior de Justicia de Lima, llega a la misma conclusión de una correlación positiva, de diseño no experimental, descriptivo correlacional de corte transversal, con un enfoque cuantitativo, este estudio, apoya mi investigación en tanto que en la contrastación de hipótesis desarrollado en la investigación muestra una correlación alta entre las variables TIC y satisfacción laboral.

En cuanto Ramos (2018), En su investigación sobre el uso de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), que trata de encontrar una relación con el proceso educativo de una IE. en Colombia, su investigación aplicó correlación, no experimental y cuantitativa. Cuando se analizó estadísticamente la Rho de Spearman, la covariable hipotética sobre TI y el proceso de enseñanza, con un valor de coeficiente de correlación de $r = 0.812$, esto muestra que existe una correlación muy alta entre estas dos variables, así como su nivel de significación.

Nos da $p = 0.000$, lo que significa aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. IS: No existe una relación directa entre el uso de las TIC y el proceso de enseñanza. H1: Existe una relación directa entre el uso de las TIC y el proceso de enseñanza.

Según Aquije (2017), en su investigación se trata de encontrar la relación que existe con la variable TIC y la satisfacción laboral de los trabajadores del Minagri, en su resultado llegó a la misma conclusión de una correlación positiva alta, la investigación abordó los mismos aspectos de nuestro enfoque de estudio, los resultados de su análisis son enviados a la hipótesis, lo que indica una estrecha relación entre sus variables en estudio, por lo que podemos decir que el resultado de la hipótesis general está relacionado con los resultados que se encontraron en la hipótesis. prueba de nuestro estudio, donde los resultados fueron $r = 0,853$, y los resultados significativos, respectivamente, $p = 0,000$, y en este sentido se rechazó la hipótesis nula y se aceptó la hipótesis alternativa

Asimismo Soldi (2020), afirma que el uso de las TIC tendrá un impacto significativo en el uso del software utilizado para realizar sus funciones y el despliegue de equipos de cómputo de alta gama que aceleren el procesamiento de la información, entre otros problemas. cuyo objetivo es establecer la utilización de las TIC en el desempeño laboral por los empleados de la compañía privada, con lo cual se requiere conocer el grado del empleo de software, así como la dotación e infraestructura adecuada y también referente al grado de formación de TI que se solicita para los trabajadores de la entidad, la metodología de estudio es básico, diseño no experimental, correlacional, cuantitativo. En conclusión el uso de las TIC incide positivamente en el desempeño laboral.

De igual manera, Smith (2018), el objetivo fue determinar con qué frecuencia se utilizaban las TIC en el desempeño profesional del personal frente a carros policiales robados en Canadá, Se han aplicado niveles correlacional y transversal para confirmar la formación continua en el nivel de uso de equipos de alta tecnología, el uso de

sistemas de conectividad y el uso de las TIC para la función policial de los 110 policías que respondieron la pregunta. campo. El autor permitió recopilar y evaluar ambas variables, lo que resultó en 0,002 estadísticas significativas además de 0,007 estimaciones de parámetros para el desempeño profesional del personal. Se concluye que existe una relación valiosa. Entre el uso de las TIC y el desempeño profesional policial relacionado con vehículos robados en Canadá.

Del mismo modo Gonzales et al. (2017), el objetivo es cuantificar el uso de las TIC en el avance educativo de los docentes de las IE. de educación básica (EGB), superior y bachillerato en el Ecuador, la metodología es cuantitativa, se concluyó que el uso de las TIC contribuye favorablemente en el crecimiento profesional de los maestros, considerándolas de instrumentos importantes en estimular la innovación investigativa de los docentes. sucede todo lo contrario con Gamonal (2018), además de ser una estimación, tiene una asociación estadística de que la adquisición de habilidades TIC y el desempeño de las funciones docentes son menos significativos si los resultados obtenidos son estadísticos significativos de 0.190, se concluyó que las variables de competencia en TIC no tuvieron mayor impacto en el desempeño docente, lo que indica que el manejo de las TIC es razonablemente aceptable entre los docentes con un nivel de competencia de solo el 46 %.

Asimismo Zhu y Smith (2019), afirman que los miembros de la organización se contentarán con usar las TIC de forma virtual, y los líderes de la organización o la alta dirección masajean esta tendencia a través de la coordinación normativa o de políticas internas. Alcanzar sus objetivos también puede reducir significativamente sus costos internos. Esto sugiere que el trabajo a distancia o virtual en la judicatura del Juzgado de Paz es un camino exitoso para las emergencias sanitarias que estamos viviendo a raíz del Covid-19. Sobre todo para aquellos que se consideran en peligro de extinción, quienes pueden beneficiarse de ellos mediante el uso de estas herramientas tecnológicas.

Caso contrario ocurrió con Gamonal (2018), el objetivo fue determinar cuánto se están utilizando las TIC para mejorar las prácticas educativas de IE. 501156 Sagrado Corazón de Jesús de Quillabamba, se utilizó una metodología descriptiva y correlacional. Concluimos que existe una correlación estadísticamente insignificante entre la adquisición de competencias TIC y la capacidad de los docentes para desempeñar sus funciones. Por lo tanto, se puede concluir que las variables de habilidad en TIC no tienen mayor impacto en el desempeño.

Por otro lado, se ha confirmado lo señalado en las definiciones conceptuales y sustenta nuestra investigación como lo muestran Yelamos y Moreno (2022), las TIC son definidas como un grupo de herramientas electrónicas utilizadas para la recolección, almacenamiento, La difusión y transmisión de información se expresa de muchas formas.

Asimismo Laudon y Laudon (2016), mencionaron que las TIC es la agrupación de hardware y software, que comprende no solo las computadoras, dispositivos de almacenamiento, móviles, si no a los sistemas operativos, office, y variedad de programas. Mediante el uso de estas herramientas tecnológicas hace posible que las organizaciones logren el objetivo deseado.

Se sustenta la satisfacción laboral en las teorías de Chiang y Ojeda (2010), la definición de satisfacción laboral es planteado por diversos investigadores de modo diferente, de esta manera por ejemplo lo que es motivo, así como la actitud, también la moral laboral, la satisfacción en el trabajo, que son empleados por ellos mismos de modo distinto suscitando divergencias de las aseveraciones de unos y otros. Tal como indica García (2017), que es de mucha importancia que el entorno de trabajo sea apropiado, a la vez, involucra que los trabajadores se sienten contentos en el trabajo, por lo tanto buen rendimiento en su labor diario. Asimismo, Robbins y Coulter (2010), señalan como la situación que manifiesta un individuo hacia su labor, un individuo complacido laboralmente muestra una actitud positiva diferente a una persona insatisfecha que muestra una postura desfavorable. Señalan que Uno de los factores

que afectan la satisfacción laboral es conseguir un trabajo desafiante, del mismo modo la recompensa justa, también las condiciones laborales, asimismo las relaciones interpersonales.

En cuanto al resultado de la primera hipótesis específica el uso del hardware y satisfacción laboral de los trabajadores, existe una alta correlación donde el coeficiente de correlación Rho de Spearman da como resultado $r=0,791$, y un p valor= $,00$, siendo una correlación positiva y estadísticamente significativa. Estos resultados presentan semejanzas a lo que encontraron Basri y Alandejani (2018), el objetivo es establecer la relación entre la adopción de las tecnologías de la información y los resultados de aprendizaje, con base en el conocimiento actual, tiene un enfoque cuantitativo, se utilizó una población conformada por 1000 estudiantes, trabajo de investigación realizado en cuatro universidades de Arabia. Se concluyó que la adopción de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) se relaciona directamente con el rendimiento académico. Por otra parte Oz (2008), resalta que constituye el conjunto de computadoras, en la cual se recibe, almacena, transporta, información, todo ello es procesado para obtener un resultado que viene a ser la información, asimismo tiene un rol importante en las determinaciones que desarrollan las compañías para el logro de los objetivos. Los teóricos O'Brien y Marakas (2006), señalaron que constituye una agrupación y diversidad de elementos a fin de que un sistema de información inicie su funcionamiento, precisando las dimensiones el hardware, asimismo el software, también las redes de telecomunicaciones, especificando los indicadores que están compuestos por dispositivos físicos, también por las estaciones de trabajo, así como las aplicaciones informáticas, y la conectividad.

Referente a la hipótesis específica 2, el uso de software y la satisfacción laboral de los trabajadores, los resultados del coeficiente rho de Spearman = $0,880$ y un p valor= $0,000$, siendo una correlación positiva y estadísticamente significativa, podemos señalar que existe una relación entre el uso del software y la satisfacción laboral. Los resultados anteriores concuerdan con Bocanegra (2018), señala que en el uso de los sistemas informáticos hay un alto impacto en la gestión del talento de los empleados

de la UGEL, ya que la organización del proceso de evaluación y desempeño arroja estadísticos significativos y valores p de 0,000, confirmando la hipótesis propuesta de 0.000 sobre la existencia de una influencia. También son parecidos lo de Basri y Alandejani (2018), el objetivo es establecer la relación entre la adopción de las tecnologías de la información y los resultados de aprendizaje, con base en el conocimiento actual, tiene un enfoque cuantitativo, se utilizó una población conformada por 1000 estudiantes, trabajo de investigación realizado en cuatro universidades de Arabia. Se concluyó que la adopción de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) se relaciona directamente con el rendimiento académico.

Referente a la hipótesis específica 3 uso de las redes de telecomunicaciones y la satisfacción laboral con respecto al coeficiente rho de Spearman es igual a $r = 0.803$, y un p valor= $0.000 <$, siendo una correlación positiva alta y estadísticamente significativa, explicando los valores concluimos que hay una correlación alta entre la hipótesis específica 3 las redes de telecomunicaciones y satisfacción laboral. Los resultados tienen ciertas semejanzas con los hallazgos identificados por Ovalle (2021) el objetivo es establecer la incidencia del uso de las TIC en el desempeño laboral de los trabajadores de la División de Pensiones de la Policía Nacional del Perú – 2021. La metodología es cuantitativa de tipo básica, cuyo diseño es no experimental: correlacional. Teniendo como muestra 83 empleados y se realizó la recolección de la información a través de un cuestionario utilizándose instrumentos validados con juicio de expertos; concluyendo podemos señalar, que la utilización de las TIC repercute significativamente en el desempeño de los trabajadores. De acuerdo a Laudon y Laudon (2016), mencionaron que las TIC es la agrupación de hardware y software, que comprende no solo las computadoras, dispositivos de almacenamiento, móviles, si no a los sistemas operativos, office, y variedad de programas. Mediante el uso de estas herramientas tecnológicas hace posible que las organizaciones logren el objetivo deseado. Asimismo Chen (2019), mencionó que son tecnologías agrupadas para obtener información y comunicación eficiente por medio de

recursos de comunicación y dispositivos tecnológicos como son la radio, diario, televisión, internet, tablets, Smartphone, plataformas y software, esto a su vez modificó el acceso al conocimiento y las relaciones humanas. Indicando que las redes de telecomunicaciones son muy importantes porque constituyen comunicaciones electrónicas a distancia, lo cual satisface las necesidades de transmisión a nivel mundial.

VI. CONCLUSIONES

1. Referente al objetivo general, hay una relación entre la variable uso de las TIC y satisfacción laboral de los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, aquí el pvalor = 0.000, la correlación Rho de Spearman = 0,875, que se considera una correlación positiva alta y estadísticamente significativa, que nos señala un mejor uso de las TIC mejorara la satisfacción laboral.
2. En cuanto al objetivo uno se decidió que existe relación entre la dimensión hardware y la variable satisfacción laboral de los trabajadores, dado pvalor = 0.000, la correlación Rho de Spearman = 0,791, que se considera una correlación positiva alta y estadísticamente significativa, que nos señala mejor uso del hardware será mejor la satisfacción laboral.
3. Se determinó que hay una relación entre la dimensión software y la variable satisfacción laboral de los trabajadores, un pvalor = 0.000, la correlación Rho de Spearman = 0,880, que se considera como una correlación positiva alta y estadísticamente significativa, que nos señala mejor uso del software será mejor la satisfacción laboral.
4. Se determinó que hay una relación entre la dimensión redes de telecomunicaciones y la variable satisfacción laboral de los trabajadores, donde pvalor = 0.000, por lo tanto la correlación Rho de Spearman = 0,803, que se considera como una correlación positiva alta y estadísticamente significativa, que nos señala mejor uso de las de telecomunicaciones será mejor la satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

1. A las autoridades de la Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, en este estudio encontramos que hay una relación entre la variable uso de las TIC y satisfacción laboral, y que el uso de las TIC, debe considerarse como una prioridad, en las instituciones educativas.
2. Se recomienda a las autoridades de la Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, implementar y renovar el parque informático teniendo en cuenta el avance tecnológico, en la Unidad Ejecutora.
3. A las autoridades de la Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, mejorar la red entre las estaciones de trabajo que existe en las Unidades Ejecutoras, para asegurar que los sistemas funcionen de manera óptima, sea inalámbrico o cableado estructurado.
4. A las autoridades de la Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, la implementación de las notificaciones electrónicas en todas las instituciones educativas.

REFERENCIAS

- Angulo, J. (2021). Uso de TIC y satisfacción laboral en los juzgados de paz letrado de la corte superior de Justicia de Lima, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo].
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55284/Angulo_SJL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aquije, Y. (2017). Las tecnologías de información y comunicación y la satisfacción laboral en la Dirección de Estadística Agraria del MINAGRI. (Tesis de Maestría). Universidad Cesar Vallejo, Lima. Obtenido de [http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5262/Aquije_TYI .pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/5262/Aquije_TYI.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Arpine, E. (2020). Remote Work Transitioning to Remote Work in Times of Crisis. Umea School of Business, economics and statistics..
<https://www.divaportal.org/smash/get/diva2:1446999/FULLTEXT01.pdf>
- Atal, D., & Deryakulu, D. (2019). The effects of educational changes on the professional identities of information and communication technologies teachers. 9(3). Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/334266333_The_effects_of_educational_changes_on_the_professional_identities_of_information_and_communication_technologies_teachers
- Basri, W., & Alandejani, J. (2018). ICT Adoption Impact on Students' Academic Performance: Evidence from Saudi Universities. Hindawi, 2018. Obtenido de <https://www.hindawi.com/journals/edri/2018/1240197/#references>
- Berrio-Riños, L, Osorio-Barreto, D., & Díaz-Jurado, N. (2021). Factores asociados a la satisfacción laboral del personal administrativo de una universidad pública en la ciudad de Manizales: un análisis preliminar. Revista Eleuthera, 23(2), 101-123.
<https://doi.org/10.17151/eleu.2021.23.2.6>

- Biasi, N. (2018). Satisfacción Laboral: Qué Es y Cómo Medirla. Obtenido de https://www.starmeup.com/blog/es/consejos-utiles/satisfaccion-laboralguía_completa/
- Black, S., Gardner, D., Pierce, J. y Steers, R. (2019). Organizational Behavior. OpenStax. <https://opentextbc.ca/organizationalbehavioropenstax/chapter/rewardsystems-in-organizations/>
- Bocanegra Sarango, S. (2019) Las TIC'S y su influencia en la Gestión del Talento Humano en trabajadores de la UGEL Santa, [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In Repositorio Institucional - UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39741/Bocanegra_SSM.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Caravaca-Sánchez F, Pastor-Seller E, Barrera-Algarín E, Luis Sarasola J. Burnout, apoyo social, ansiedad y satisfacción laboral en profesionales del Trabajo Social. *Interdisciplinaria: Revista de Psicología y Ciencias Afines*. 2022;39(1):179-194. doi:10.16888/interd.2022.39.1.11
- Cardoza, M., Hidalgo, L., Peña, J., Pulido, L., & Torres, C. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *Revista de Investigación y Cultura - Universidad César Vallejo*. Obtenido de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37328/AC_Card
- Casillas Martín, S., Cabezas González, M., & García Peñalvo, F. J. (2020). Digital competence of early childhood education teachers: attitude, knowledge and use of ICT. *European Journal of Teacher Education*, 43(2), 210–223. <https://doi.org/10.1080/02619768.2019.1681393>
- Chacón, Y. (2020) Uso didáctico de TIC y aprendizaje significativo en la institución educativa del nivel secundaria N° 80233 de Otuzco, [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In Repositorio Institucional - UCV.

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57613/Chac%
b3n_RYE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/57613/Chac%c3%b3n_RYE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Chen, C. (2019). Qué son TIC (Tecnologías de la información y la comunicación). Significados. Obtenido de <https://www.significados.com/tic/>
- Chiang, M., & Ojeda, J. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/395/39525785003.pdf>
- CONCYTEC (2018). Reglamento de calificación, clasificación y registro de los Investigadores del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación Tecnológica –Reglamento Renacyt. https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_fi_nal.pdf
- Curtis, E. A., Comiskey, C., y Dempsey, O. (2016). Importance and use of correlational research. *Nurse researcher*, 23(6), 20–25. <https://doi.org/10.7748/nr.2016.e1382>
- Domínguez. R. & Quintana, R. (2008). Las habilidades sociales y su relación con el aprendizaje en educación. (Monografía). Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, Perú.
- Estrada E. y Ramos N. (2021). Satisfacción laboral y compromiso organizacional en docentes de la Amazonía peruana. [Artículo Científico, Universidade Estadual do Ceará]. Brasil: Revista do Programa de Pós-Graduação em Educação
- Fernández, E. (2020). Análisis de estrategia metodológicas docentes apoyadas en el uso de TIC para fomentar el Aprendizaje Cooperativo del alumnado universitario del Grado de Pedagogía. *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*, 34(2), 79-99. <https://doi.org/10.47553/rifop.v34i2.77628>
- Gamonal Quillille, Edith. (2018) Dominio de competencias TIC y desempeño profesional docente en la Institución Educativa N° 501156 ‘Sagrado Corazón de

- Jesús' de Quillabamba, 2018 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. In Repositorio Institucional - UCV. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/34157/gamonal_41_qe.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, V. (2017) Association of organizational climate and job satisfaction in service companies, *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 10 (1), 37-48
- Gil, F. (29 de 04 de 2019). Aptitus: "86% de trabajadores renuncia por mal clima laboral generado por jefes". Obtenido de Gestión: <https://gestion.pe/economia/management-empleo/aptitus-86-trabajadoresrenuncia-mal-clima-laboral-generado-jefes-265382-noticia/?ref=gesr>
- Goldfarb, Y., Gal, E., & Golan, O. (2022). Implications of Employment Changes Caused by COVID-19 on Mental Health and Work-Related Psychological Need Satisfaction of Autistic Employees: A Mixed-Methods Longitudinal Study. *Journal of Autism & Developmental Disorders*, 52(1), 89–102. <https://doi.org/10.1007/s10803-021-04902-3>
- Gonzales, N. Trelles, C, & Mora, J. (2017). Manejo docente de las Tecnologías de la Información y Comunicación. Cuenca, Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 2(4), 61-72. <https://doi.org/10.33890/innova.v2.n4.2017.153>
- Grande, M., Cañón, R., & Cantón, I. (2016). Tecnologías de la información y la comunicación: evolución del concepto y características. *Revista Internacional de Investigación e Innovación Educativa*. Obtenido de <https://www.upo.es/revistas/index.php/IJERI/article/view/1703/1559>
- Gutierrez, D. C. Sapien, A. P. y Pinon, H. L. (2018). Telework as a Labor Satisfaction Strategy. Findings in Emerging Economies. *European Scientific Journal* August. 14(22), 1857 – 7881. [URL:http://dx.doi.org/10.19044/esj.2018.v14n22p1](http://dx.doi.org/10.19044/esj.2018.v14n22p1)

- Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México: McGRAW-HILL.
- Hodgetts, R y Altman, S. (2003). Comportamiento en las organizaciones. México: Interamericana.
- Hueso, a., & Cascant, J. (2012). Metodología y Técnicas cuantitativas de investigación. València-España: Universidad Politécnica de València.
- INEI. (2020). Acceso de los hogares a las Tecnologías de Información y 42 Comunicación (TIC), investigación estadística. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_tics.pdf
- López, P., & Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación cuantitativa. Barcelona-España.
- Massa, R., Partyka, R. y Lana, J. (2020). Behavioral agency research and theory: a review and research agenda. Cadernos EBAPE.BR. Paper 18(1), 220-236. <https://doi.org/10.40225/pyr2020.v2n2.105>
- MEF (2022). Clasificador económico de gastos del año fiscal 2022. https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/anexos/2022/Anexo_2_Clasificador_Economico_Gastos_2022.pdf
- Mendoza-Briceño, E., Guerrero Bejarano, M. A., Carhuacho-Mendoza, I., Nolazco-Labajos, F., & Silva Siu, D. (2022). Determinantes de la satisfacción laboral en un establecimiento de salud durante el estado de emergencia sanitaria, Perú. (Spanish). *Apuntes Universitarios: Revista de Investigación*, 12(1), 122–134. <https://doi.org/10.17162/au.v11i5.919>
- Millar, C. C. J. M., Chen, S., and Waller, L. (2017). Leadership, knowledge and people in knowledge-intensive organisations: implications for HRM theory 34 and practice. *Int. J. Hum. Res. Manag.* 28, 261–275. doi: <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244919>

- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del Jefe del Departamento, las relaciones interpersonales de los miembros adscritos y el sistema de incentivo. *Revista Universitaria de Investigación*, 7(1). Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/410/41070104.pdf>
- Muñoz Arroyave, E.A., & Llanos Hernández, L. (2021). Critical Analysis on Connectivity in Rural Territories Latin American Notes. *Textual*, 77, 439-467. <https://doi.org/10.5154/r.textual.2021.77.15>
- Muñoz, C., Crespi, P. y Angrehs, R. (2011). *Habilidades sociales*. Madrid, España: Paranaifo.
- NEFFA, J. et al. (1987) *Condiciones y Medio Ambiente de trabajo en la Argentina: Aspectos teóricos y metodológicos*. Bs. As. HVMANITAS
- Neill, D., & Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. Machala- Ecuador: UTMACH.
- O'BRIEN, J., & MARAKAS, G. (2006). *Sistemas de información gerencial*. Mexico: McGRAW-HILL.
- Ovalle, F. (2021). *Uso de las TIC en el Desempeño Laboral del Personal de la División de Pensiones Policía Nacional del Perú, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César \ <https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/72498/Ovall-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Oz, E. (2008). *Administración de los Sistemas de Información*. Mexico: Cengage Learning.
- Paucar, L., Morales, J., & Altamirano, S. (2017). Dirección y gestión estratégica de las TICs. 3(4). Obtenido <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325486>

- Ramos, N. (2018). Uso de las TIC y proceso de enseñanza en la en la institución educativa número dos en Maicao – la Guajira – Colombia, 2015. (Tesis de Maestría). Norbert Wiener, Lima-Perú. Obtenido de <http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/1437/MAESTRO%20-%20%20Ramos%20VanGrieken%2c%20Neyra%20Esther.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Reio, T.G. (2016). No experimental research: strengths, weaknesses and issues of precision. *European Journal of Training and Development*, 40, (8/9) 676-690. <https://doi.org/10.1108/EJTD-07-2015-0058>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2010). *Administración México*.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México.
- Romero. (2016). Ética y epistemología en la investigación científica. Tendencias y perspectivas. Artículo científico de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos. [file:///C:/Users/Usuario/Downloads/13208-Texto%20del%20art%C3%ADculo-45892-1-10-20170518%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/Usuario/Downloads/13208-Texto%20del%20art%C3%ADculo-45892-1-10-20170518%20(1).pdf)
- Rosales, V. (2021). Estrés y satisfacción laboral en colaboradores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache – San Martín 2020
- Salazar G. (2016). Use Of Information And Communication Technology In Human 44 Talent Management In Florida, *Software Engineering Magazine*. Paper 11(1), 63–78. <https://doi.org/10.26512/istr.v21i1.3021>
- Sánchez, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio, *Scientia Et Technica*, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Silbaja, Rwany y Balloffet, Lily. (2018). Digital Approaches to Research and Pedagogy in Latin American Studies. *The Latin Americanist*. 62(1), 99-116.

- Smith, R. (2018), use of ICT in the professional performance of personnel in the management of stolen police vehicles in Canada, police investigation article. Paper, 2018 Research, 287, 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2018.112934>
- Soldi, E. (2020). Uso de las TIC en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa FELSA S.A.C, Carabayllo, 2019 [Tesis maestría, Universidad César Vallejo]. In Repositorio Institucional - UCV. <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44482>
- Suárez, M. N., Sáenz, G. J. Mero, V. J. (2016). Essential elements of research design. Its characteristics. *Revista Científica Ciencias Sociales y Política*, 2, 72-85. <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5802935.pdf>
- Sundqvist, K., Korhonen, J., & Eklund, G. (2021). Predicting Finnish subject-teachers' ICT use in Home Economics based on teacher- and school-level factors. *Education Inquiry*, 12(1), 73–93. <https://doi.org/10.1080/20004508.2020.1778609>
- Treviño-Reyes, R., & López-Pérez, J. (2022). Factores críticos en la satisfacción laboral, el compromiso organizacional y el agotamiento laboral (burnout) en docentes de México. *Información Tecnológica*, 33(2), 259-268. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642022000200259>
- Union Europea. (s.f.). Information and Communication Technologies. Obtenido de Horizon 2020: <https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-section/information-and-communication-technologies#Article>
- Vara, A. (2012). 7 pasos para una tesis exitosa. Lima.
- Vélez A. (2020). Evaluación de niveles de satisfacción laboral en colaboradores de la generación “y” o “millennials” en organizaciones ecuatorianas. [Tesis de Maestría, ESPOL]. Ecuador: Master en Gestión del Talento Humano
- Wang, B., Liu, Y., Qian y Parker, S. (2020). Achieving Effective Remote Working During the COVID-19 Pandemic: A Work Design Perspective. *APPLIED PSYCHOLOGY*:

AN INTERNATIONAL REVIEW, 2021, 70 (1), 16–59.
<https://doi.org/10.1111/apps.12290>

Wang, B., Wang, R., & Wang, Y. (2019). Compatible matrices of Spearman's rank correlation. *Statistics and Probability Letters*, 151(1), 67–72.
<https://doi.org/10.1016/j.spl.2019.03.015>

Wright, T., & Bonett, D. (2007). Job Satisfaction and Psychological Well-Being as Nonadditive Predictors of Workplace Turnover. *Journal of Management*, 33(2).
Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/200130344_Job_Satisfaction_and_Psychological_WellBeing_as_Nonadditive_Predictors_of_Workplace_Turnover

Yélamos Guerra, M. S., & Moreno Ortiz, A. J. (2022). El uso de las TIC y el enfoque AICLE en la educación superior (Kahoot!, cortometrajes y BookTubes). *Pixel-Bit, Revista de Medios y Educacion*, 63, 257–292.
<https://doi.org/10.12795/pixelbit.86639>

Zhu, Y., & Smith, S. (2019). Information and Communication Technology Support for Contextualization, Polychronic Values, and Job Satisfaction: Evidence From Virtual Teams. *International Journal of Business Communication*. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/331384727_Information_and_Communication_Technology_Support_for_Contextualization_Polychronic_Values_and_Job_Satisfaction_Evidence_From_Virtual_Teams

ANEXOS

Anexo 2. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1	O'Brien y Marakas (2006), mencionaron como un conjunto y diversidad de componentes para que un sistema de información entre en funcionamiento, siendo esto sus dimensiones: hardware, software y redes de telecomunicaciones además afirma que resulta fundamental manejar la información segura, íntegra, actualizada y de acceso a los integrantes según el rol en la organización.	Utilizaremos el cuestionario de Angulo (2021), hemos adaptado a nuestra realidad, acogiendo parcialmente trece ítems y agregando siete ítems. Se medirá a través de tres dimensiones, con instrumento constituido por 20 ítems con respuesta tipo likert.	D1 Hardware D2 Software D3 Redes de telecomunicaciones	. Estaciones de trabajo, dispositivos físicos . Aplicaciones informáticas . Conectividad	(1) muy en desacuerdo (2) en desacuerdo (3) ni de acuerdo ni en desacuerdo (4) de acuerdo
V2	Robbins y Coulter (2010), manifestaron que la actitud positiva y negativa que presenta una persona hacia su trabajo, manifiestan que uno de los factores que influyen es de tener un trabajo desafiante, recompensa justa, condiciones laborales y relaciones interpersonales.	De acuerdo al cuestionario de Angulo (2021), hemos adaptado a nuestra realidad, acogiendo parcialmente dieciocho ítems y agregando dos ítems. Se medirá a través de cuatro dimensiones, conformado de 20 ítems con respuesta tipo likert.	D1 Trabajo desafiante D2 Recompensa justa D3 Condiciones laborales D4 Relaciones interpersonales	. Habilidades y aptitudes . Salarios, ascensos . Espacios físicos . Clima laboral	(5) muy de acuerdo

Anexo 3. Cuestionario y ficha técnica de la variable uso de las TIC.

Distinguidos trabajadores me dirijo a ustedes, para solicitarles tengan a bien responder el siguiente cuestionario anónimo.

Indicaciones: marque con una (X) el número al que corresponda su respuesta.

Gracias de antemano por su colaboración.

Consentimiento informado			SI	NO
Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Variable 1: uso de las TIC

Dimensión: Hardware

N°	Item	1	2	3	4	5
Estación de trabajo, dispositivos periféricos						
1	Disponer de una Estación de Trabajo es primordial para el desempeño cotidiano en las funciones asignadas.					
2	Es importante el uso de una unidad de almacenamiento como USB o MEMORIA EXTERNA para realizar copias de información para su resguardo.					
3	El mantenimiento preventivo de los equipos de cómputo se debe realizar por lo menos una vez al año.					
4	La institución promueve el uso de las TIC					
5	Considera que la Estación de Trabajo asignada a su persona es moderna.					

Dimensión: Software

N°	Item	1	2	3	4	5
Aplicaciones Informáticas.						
6	Es importante para las funciones asignadas el uso de utilitarios para comprimir archivos como el 7 Zip, winrar, etc.					
7	Posee conocimientos sobre el software que se emplea actualmente en la Unidad Ejecutora de Educación.					
8	Usa aplicaciones de almacenamiento datos por la web, tales como: Dropbox, Drive y otros similares que ayuden su trabajo.					
9	La institución capacita al personal sobre el uso de las TIC.					
10	Usted utiliza programas de Microsoft Office, tales como: Word, Excel y PowerPoint en sus labores diarias.					
11	El uso de las herramientas de ofimática como Word es imprescindible para el desempeño de las funciones asignadas					
12	La información almacenada en la Estación de Trabajo es seguro					
13	La alfabetización digital genera habilidades, aptitudes para un mejor desenvolvimiento en las actividades laborales.					

14	Considera tener las competencias tecnológicas para cumplir sus funciones					
15	La instalación de antivirus es necesario para la protección de los sistemas operativos y sistemas.					

Dimensión: Redes de telecomunicaciones

N°	Item	1	2	3	4	5
Conectividad.						
16	La red inalámbrica instalado en su sede es rápida.					
17	Considera que el acceso a internet debe ser libre para realizar consultas a cualquier página web.					
18	La conexión remota para solicitar soporte técnico es importante					
19	El correo institucional es importante para comunicarse con las diferentes áreas e instituciones.					
20	Las TIC permiten compartir información desde cualquier ubicación geográfica.					

Ficha técnica del instrumento	
1. Nombre	Cuestionario de uso de las TIC
2. Autor	Adaptada de Jorge Luis Angulo Sandoval
3. Expertos	- Mg. Salas Medina Carmen Dila - Mg. Córdova Flores Vicente Martin - Mg. Quito Rojas Yasminda Luz.
4. Objetivo	Determinar la relación que existe entre el uso de la TIC y la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022
5. Descripción	El cuestionario consta de 20 ítems: 5 ítems miden el hardware, 10 ítems miden el software y 5 ítems miden las redes de telecomunicaciones.
6. Población y muestra	50 trabajadores de una Unidad Ejecutora de Ancash, 2022.
7. Forma de aplicación	En forma individual – Colectiva
8. Tiempo	6 Minutos
9. Materiales	Hoja impresa y lapicero.

Anexo 4. Cuestionario y ficha técnica de la variable Satisfacción laboral.

Distinguidos trabajadores me dirijo a ustedes para solicitarles tengan a bien responder el siguiente cuestionario anónimo.

Indicaciones: marque con una (X) el número al que corresponda su respuesta.

Gracias de antemano por su colaboración.

Consentimiento informado			Si	No
Muy en desacuerdo	Desacuerdo	Ni de acuerdo/ ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo
1	2	3	4	5

Variable 2: Satisfacción laboral

Dimensión: Trabajo desafiante

N°	Item	1	2	3	4	5
Habilidades, aptitudes						
1	Está satisfecho con su trabajo en la institución.					
2	Mediante el uso de las TIC, puede tener un puesto de trabajo que demuestre sus habilidades					
3	Las TIC permite realizar un trabajo eficiente					
4	El tipo de trabajo que realiza corresponde a su perfil					
5	Los trabajos exigentes donde puede demostrar su capacidad <u>es importante</u>					

Dimensión: Recompensa justa

N°	Item	1	2	3	4	5
Salarios, ascensos						
6	Considera que el ascenso a otros puestos de trabajo es requisito tener conocimiento sobre las TIC.					
7	El perfil laboral de cada trabajador está sincerado.					
8	Su remuneración actual está de acuerdo a su perfil laboral.					
9	La institución debería brindar oportunidades para crecer laboralmente.					
10	Mi superior inmediato debería preocuparse para que el personal a cargo reciba capacitaciones relacionados al manejo de aplicaciones que utiliza la institución.					

Dimensión: Condiciones laborales

N°	Item	1	2	3	4	5
Espacios físicos						
11	El ambiente donde realiza sus funciones es apropiado					
12	El escritorio, sillas, muebles, son ergonómicos para el desenvolvimiento de sus actividades.					
13	Los equipos informáticos disponibles cumplen con los requisitos de acuerdo a sus necesidades.					
14	La oficina tiene una iluminación adecuada para el trabajo.					
15	El trabajador dispone de útiles oficina para sus actividades.					

Dimensión: relaciones interpersonales.

N°	Item	1	2	3	4	5
	Clima laboral					
16	Se fomenta el trabajo en equipo.					
17	Los compañeros siempre están dispuestos a compartir la información requerida.					
18	El personal generalmente se interrelaciona con sus compañeros.					
19	generalmente el personal está dispuesto a ayudar cuando se necesita.					
20	La institución fomenta actividades para tener un buen clima laboral estable.					

Ficha técnica del instrumento	
10. Nombre	Cuestionario Satisfacción laboral
11. Autor	Adaptada de Jorge Luis Angulo Sandoval
12. Expertos	- Mg. Salas Medina Carmen Dila - Mg. Córdova Flores Vicente Martin - Mg. Quito Rojas Yasmina Luz
13. Objetivo	Determinar la relación que existe entre el uso de la TIC y la satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022
14. Descripción	El cuestionario consta de 20 ítems: 5 ítems miden el trabajo desafiante, 5 ítems miden la recompensa justa, 5 ítems miden las condiciones laborales y 5 ítems miden las relaciones interpersonales.
15. Población y muestra	50 trabajadores de una Unidad Ejecutora de Ancash, 2022.
16. Forma de aplicación	En forma individual – Colectiva
17. Tiempo	6 minutos
18. Materiales	Hoja impresa y lapicero.

Anexo 5. Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO



Lima, 10 de mayo de 2022

Carta P. 0116-2022-UCV-EPG-SP

Dr.
JESÚS SANTIAGO REYES GARCÍA
Director
UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL HUARAZ

R E C I B I D O	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL UGEL - HUARAZ
	TRAMITE DOCUMENTARIO
	13 MAY 2022
	FOLIO
N° No:	
N° Exp: 01233864	

De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **SOTELO SANCHEZ PRUDENCIA TELMA**; identificado(a) con DNI/CE N° 31605737 y código de matrícula N° 7000424300; estudiante del programa de **MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA** en modalidad semipresencial del semestre 2022-I quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de **MAESTRO(A)**, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación (tesis) titulado:

USO DE LA TIC Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA UNIDAD EJECUTORA DEL SECTOR EDUCACIÓN DE ANCASH, 2022

En este sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso a nuestro(a) estudiante, a fin que pueda obtener información en la institución que usted representa, siendo nuestro(a) estudiante quien asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de concluir con el desarrollo del trabajo de investigación (tesis).

Agradeciendo la atención que brinde al presente documento, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

MBA. Ruth Angélica Chicana Becerra
Coordinadora General de Programas de Posgrado Semipresenciales
Universidad César Vallejo

Anexo 6. Autorización de la entidad



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"
"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres 2018-2021"



Huaraz, 24 MAY 2022

OFICIO N° **1218** -2022-ME-RA/DREA-UGELH-AGA-OPER-EAJ.

SEÑORA:
MBA. RUTH ANGÉLICA CHICANA BECERRA
Coordinadora General de Programa de Posgrado
Universidad César Vallejo.

LIMA. -

ASUNTO : Autorización
REFERENCIA : Carta P. 0116-2022-UCV-ERG-SP
Exp. N° 01233864-2022 UGEL Huaraz.

Tengo el agrado de dirigirme a usted, para saludarle muy cordialmente y, a la vez en atención al documento de la referencia, Autorizar a la Sra. PRUDENCIA TELMA SOTELO SANCHEZ, para realizar el trabajo de investigación titulado USO DE LA TIC Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE UNA UNIDAD EJECUTORA DEL SECTOR EDUCACIÓN DE ANCASH, 2022, en la Unidad de Gestión Educativa Local de Huaraz, para la realización de la encuesta a los trabajadores de la institución.

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

Atentamente,



Anexo 7. Validación de instrumento



CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 EL USO DE LAS TIC

N°	Dimensiones/Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Hardware							
1	Disponer de una Estación de Trabajo es importante para el desempeño cotidiano en las funciones asignadas.	X		X		X		
2	Es primordial el uso de una unidad de almacenamiento como USB o Memoria externa para realizar copias de información para su resguardo.	X		X		X		
3	El mantenimiento preventivo de los equipos de cómputo se debe realizar por lo menos una vez al año.	X		X		X		
4	La institución promueve el uso de las TIC	X		X		X		
5	Considera que la Estación de Trabajo asignada a su persona es moderna.	X		X		X		
	Dimensión 2 Software	X		X		X		
6	Es importante para las funciones asignadas el uso de utilitarios para comprimir archivos como el 7 Zip, Winrar, etc.	X		X		X		
7	Posee conocimientos sobre el software que se emplea actualmente en la Unidad Ejecutora de Educación.	X		X		X		
8	Usa aplicaciones de almacenamiento datos por la web, tales como: Dropbox, Drive y otros similares que ayuden su trabajo.	X		X		X		
9	La institución capacita al personal sobre el uso de las TIC.	X		X		X		
10	Usted utiliza programas de Microsoft Office, tales como: Word, Excel y PowerPoint en sus labores diarias.	X		X		X		

11	El uso de las herramientas de ofimática como Word es imprescindible para el desempeño de las funciones asignadas	X		X		X	
12	La información almacenada en la Estación de Trabajo es segura	X		X		X	
13	La alfabetización digital genera habilidades, aptitudes para un mejor desenvolvimiento en las actividades laborales.	X		X		X	
14	Considera tener las competencias tecnológicas para cumplir sus funciones	X		X		X	
15	La instalación de antivirus es necesario para la protección de los sistemas operativos y sistemas.	X		X		X	
	Dimensión 3. Conectividad						
16	La red inalámbrica instalado en su sede es rápida.	X		X		X	
17	Considera que el acceso a internet debe ser libre para realizar consultas a cualquier página web.	X		X		X	
18	La conexión remota para solicitar soporte técnico es importante	X		X		X	
19	El correo institucional es importante para comunicarse con las diferentes áreas e instituciones.	X		X		X	
20	Las TIC permiten compartir información desde cualquier ubicación geográfica.	X		X		X	

Observaciones (Preclarar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg. SALAS MEDINA CARMEN DILA DNI: 31606225

Especialidad del validador: DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

10 de 05 del 2022

*Veracidad: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 EL USO DE LAS TIC

N°	Dimensiones/Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 Hardware								
1	Disponer de una Estación de Trabajo es importante para el desempeño cotidiano en las funciones asignadas.	X		X		X		
2	Es primordial el uso de una unidad de almacenamiento como USB o Memoria externa para realizar copias de información para su resguardo.	X		X		X		
3	El mantenimiento preventivo de los equipos de cómputo se debe realizar por lo menos una vez al año.	X		X		X		
4	La institución promueve el uso de las TIC	X		X		X		
5	Considera que la Estación de Trabajo asignada a su persona es moderna.	X		X		X		
Dimensión 2 Software								
6	Es importante para las funciones asignadas el uso de utilitarios para comprimir archivos como el 7 Zip, winrar, etc.	X		X		X		
7	Posee conocimientos sobre el software que se emplea actualmente en la Unidad Ejecutora de Educación.	X		X		X		
8	Usa aplicaciones de almacenamiento datos por la web, tales como: Dropbox, Drive y otros similares que ayuden su trabajo.	X		X		X		
9	La institución capacita al personal sobre el uso de las TIC.	X		X		X		
10	Usted utiliza programas de Microsoft Office, tales como: Word, Excel y PowerPoint en sus labores diarias.	X		X		X		

11	El uso de las herramientas de ofimática como Word es imprescindible para el desempeño de las funciones asignadas	X		X		X	
12	La información almacenada en la Estación de Trabajo es segura	X		X		X	
13	La alfabetización digital genera habilidades, aptitudes para un mejor desenvolvimiento en las actividades laborales.	X		X		X	
14	Considera tener las competencias tecnológicas para cumplir sus funciones	X		X		X	
15	La instalación de antivirus es necesario para la protección de los sistemas operativos y sistemas.	X		X		X	
Dimensión 3. Conectividad							
16	La red inalámbrica instalado en su sede es rápida.	X		X		X	
17	Considera que el acceso a internet debe ser libre para realizar consultas a cualquier página web.	X		X		X	
18	La conexión remota para solicitar soporte técnico es importante	X		X		X	
19	El correo institucional es importante para comunicarse con las diferentes áreas e instituciones.	X		X		X	
20	Las TIC permiten compartir información desde cualquier ubicación geográfica.	X		X		X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellido y nombres del juez validador. Dr./ Mg. Ms. CORDOVA FLORES VICENTE MARTIN DNI: 31620278

Especialidad del validador: DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

10 de 05 del 2022

Veracidad: ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específicos del constructo

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1 EL USO DE LAS TIC

N°	Dimensiones/Items	Pertinencia 1		Relevancia 2		Claridad 3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Hardware							
1	Disponer de una Estación de Trabajo es importante para el desempeño cotidiano en las funciones asignadas.	X		X		X		
2	Es primordial el uso de una unidad de almacenamiento como USB o Memoria externa para realizar copias de información para su resguardo.	X		X		X		
3	El mantenimiento preventivo de los equipos de cómputo se debe realizar por lo menos una vez al año.	X		X		X		
4	La institución promueve el uso de las TIC	X		X		X		
5	Considera que la Estación de Trabajo asignada a su persona es moderna.	X		X		X		
	Dimensión 2 Software	X		X		X		
6	Es importante para las funciones asignadas el uso de utilitarios para comprimir archivos como el 7 Zip, winrar, etc.	X		X		X		
7	Posee conocimientos sobre el software que se emplea actualmente en la Unidad Ejecutora de Educación.	X		X		X		
8	Usa aplicaciones de almacenamiento datos por la web, tales como: Dropbox, Drive y otros similares que ayuden su trabajo.	X		X		X		
9	La institución capacita al personal sobre el uso de las TIC.	X		X		X		
10	Usted utiliza programas de Microsoft Office, tales como: Word, Excel y PowerPoint en sus labores diarias.	X		X		X		

11	El uso de las herramientas de ofimática como Word es imprescindible para el desempeño de las funciones asignadas	X		X		X	
12	La información almacenada en la Estación de Trabajo es seguro	X		X		X	
13	La alfabetización digital genera habilidades, aptitudes para un mejor desenvolvimiento en las actividades laborales.	X		X		X	
14	Considera tener las competencias tecnológicas para cumplir sus funciones	X		X		X	
15	La instalación de antivirus es necesario para la protección de los sistemas operativos y sistemas.	X		X		X	
	Dimensión 3. Conectividad						
16	La red inalámbrica instalado en su sede es rápida.	X		X		X	
17	Considera que el acceso a internet debe ser libre para realizar consultas a cualquier página web.	X		X		X	
18	La conexión remota para solicitar soporte técnico es importante	X		X		X	
19	El correo institucional es importante para comunicarse con las diferentes áreas e instituciones.	X		X		X	
20	Las TIC permiten compartir información desde cualquier ubicación geográfica.	X		X		X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr./ Mg. QUITO ROJAS YASHINDA LUZ DNI: 31675171

Especialidad del validador DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA

10 de 05 del 2022

***Relevancia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

***Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

***Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	Dimensiones/Items	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Trabajo desafiante							
1	Está satisfecho con su trabajo en la institución.	X		X		X		
2	Mediante el uso de las TIC, puede tener un puesto de trabajo que demuestre sus habilidades	X		X		X		
3	Las TIC permite realizar un trabajo eficiente	X		X		X		
4	El tipo de trabajo que realiza corresponde a su perfil	X		X		X		
5	Los trabajos exigentes donde puede demostrar su capacidad es importante	X		X		X		
	Dimensión 2 Recompensa justa							
6	Considera que el ascenso a otros puestos de trabajo es requisito tener conocimiento sobre las TIC.	X		X		X		
7	El perfil laboral de cada trabajador está sincerado.	X		X		X		
8	Su remuneración actual está de acuerdo a su perfil laboral.	X		X		X		
9	La institución debería brindar oportunidades para crecer laboralmente.	X		X		X		
10	Mi superior inmediato debería preocuparse para que el personal a cargo reciba capacitaciones relacionados al manejo de aplicaciones que utiliza la institución.	X		X		X		
	Dimensión 3 Condiciones laborales							
11	El ambiente donde realiza sus funciones es apropiado	X		X		X		
12	El escritorio, sillas, muebles, son ergonómicos para el desenvolvimiento de sus actividades.	X		X		X		
13	Los equipos informáticos disponibles cumplen con los requisitos de acuerdo a sus necesidades.	X		X		X		
14	La oficina tiene una iluminación adecuada para el trabajo.	X		X		X		
15	El trabajador dispone de útiles oficina para sus actividades.	X		X		X		
	Dimensión 4 Relaciones Interpersonales							
16	Se fomenta el trabajo en equipo.	X		X		X		
17	Los compañeros siempre están dispuestos a compartir la información requerida.	X		X		X		
18	El personal generalmente se interrelaciona con sus compañeros.	X		X		X		

19	generalmente el personal está dispuesto a ayudar cuando se necesita.	X		X		X	
20	La institución fomenta actividades para tener un buen clima laboral estable.	X		X		X	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ M^g. SALLAS MEDINA CARMEN DILA DNI: 31606225

Especialidad del validador DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

10 de 05 del 2022

⊕ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

⊕ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

⊕ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 DE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	Dimensiones/Items	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 Trabajo desafiante								
1	Está satisfecho con su trabajo en la institución.	X		X		X		
2	Mediante el uso de las TIC, puede tener un puesto de trabajo que demuestre sus habilidades	X		X		X		
3	Las TIC permite realizar un trabajo eficiente	X		X		X		
4	El tipo de trabajo que realiza corresponde a su perfil	X		X		X		
5	Los trabajos exigentes donde puede demostrar su capacidad es importante	X		X		X		
Dimensión 2 Recompensa justa								
6	Considera que el ascenso a otros puestos de trabajo es requisito tener conocimiento sobre las TIC.	X		X		X		
7	El perfil laboral de cada trabajador está sincerado.	X		X		X		
8	Su remuneración actual está de acuerdo a su perfil laboral.	X		X		X		
9	La institución debería brindar oportunidades para crecer laboralmente.	X		X		X		
10	Mi superior inmediato debería preocuparse para que el personal a cargo reciba capacitaciones relacionados al manejo de aplicaciones que utiliza la institución.	X		X		X		
Dimensión 3 Condiciones laborales								
11	El ambiente donde realiza sus funciones es apropiado	X		X		X		
12	El escritorio, sillas, muebles, son ergonómicos para el desenvolvimiento de sus actividades.	X		X		X		
13	Los equipos informáticos disponibles cumplen con los requisitos de acuerdo a sus necesidades.	X		X		X		
14	La oficina tiene una iluminación adecuada para el trabajo.	X		X		X		
15	El trabajador dispone de útiles oficina para sus actividades.	X		X		X		
Dimensión 4 Relaciones Interpersonales								
16	Se fomenta el trabajo en equipo.	X		X		X		
17	Los compañeros siempre están dispuestos a compartir la información requerida.	X		X		X		
18	El personal generalmente se interrelaciona con sus compañeros.	X		X		X		

19	generalmente el personal está dispuesto a ayudar cuando se necesita.	x		x		x	
20	La institución fomenta actividades para tener un buen clima laboral estable.	x		x		x	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable () Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr J Mg. CORDOYA FLORES VICENTE MARTIN DNI: 31620278

Especialidad del validador DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR

10 de 05 del 2022

✓Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

✓Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

✓Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo


Firma del Experto Informante.

**CERTIFICADO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2 DE
SATISFACCIÓN LABORAL**

N ^o	Dimensiones/Items	Pertinencia1		Relevancia2		Claridad3		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Trabajo desafiante							
1	Está satisfecho con su trabajo en la institución.	X		X		X		
2	Mediante el uso de las TIC, puede tener un puesto de trabajo que demuestre sus habilidades	X		X		X		
3	Las TIC permite realizar un trabajo eficiente	X		X		X		
4	El tipo de trabajo que realiza corresponde a su perfil	X		X		X		
5	Los trabajos exigentes donde puede demostrar su capacidad es importante	X		X		X		
	Dimensión 2 Recompensa justa							
6	Considera que el ascenso a otros puestos de trabajo es requisito tener conocimiento sobre las TIC.	X		X		X		
7	El perfil laboral de cada trabajador está sincerado.	X		X		X		
8	Su remuneración actual está de acuerdo a su perfil laboral.	X		X		X		
9	La institución debería brindar oportunidades para crecer laboralmente.	X		X		X		
10	Mi superior inmediato debería preocuparse para que el personal a cargo reciba capacitaciones relacionados al manejo de aplicaciones que utiliza la institución.	X		X		X		
	Dimensión 3 Condiciones laborales							
11	El ambiente donde realiza sus funciones es apropiado	X		X		X		
12	El escritorio, sillas, muebles, son ergonómicos para el desenvolvimiento de sus actividades.	X		X		X		
13	Los equipos informáticos disponibles cumplen con los requisitos de acuerdo a sus necesidades.	X		X		X		
14	La oficina tiene una iluminación adecuada para el trabajo.	X		X		X		
15	El trabajador dispone de útiles oficina para sus actividades.	X		X		X		
	Dimensión 4 Relaciones Interpersonales							
16	Se fomenta el trabajo en equipo.	X		X		X		
17	Los compañeros siempre están dispuestos a compartir la información requerida.	X		X		X		
18	El personal generalmente se interrelaciona con sus compañeros.	X		X		X		

19	generalmente el personal está dispuesto a ayudar cuando se necesita.	x		x		x	
20	La institución fomenta actividades para tener un buen clima laboral estable.	x		x		x	

Observaciones (Precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. Mg. Mg. QUITO ROJAS YASHINDA LUZ DNI: 31675171

Especialidad del validador DOCENCIA Y GESTIÓN EDUCATIVA

10 de 05 del 2022

⊖ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

⊖ Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

⊖ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo



Firma del Experto Informante.

Anexo 8. SUNEDU

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
SALAS MEDINA, CARMEN DILA DNI 31606225	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 10/02/2005 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
SALAS MEDINA, CARMEN DILA DNI 31606225	LICENCIADA EN EDUCACION LENGUA Y LITERATURA Fecha de diploma: 14/06/2006 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>
SALAS MEDINA, CARMEN DILA DNI 31606225	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 01/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/08/2006 Fecha egreso: 31/12/2006	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
SALAS MEDINA, CARMEN DILA DNI 31606225	SEGUNDA ESPECIALIDAD PROFESIONAL CON MENCION EN PSICOPEDAGOGIA: A SESORIA Y TUTORIA Fecha de diploma: 13/06/19 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 03/06/2013 Fecha egreso: 30/06/2014	UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUÍZ GALLO <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
QUITO ROJAS, YASMINDA LUZ DNI 31675171	MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA Y GESTION EDUCATIVA Fecha de diploma: 01/08/16 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 01/08/2007 Fecha egreso: 31/12/2007	UNIVERSIDAD PRIVADA CÉSAR VALLEJO <i>PERU</i>
QUITO ROJAS, YASMINDA LUZ DNI 31675171	LICENCIADO EN EDUCACION BIOQUIMICA Fecha de diploma: 30/03/2004 Modalidad de estudios: -	UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT <i>PERU</i>
QUITO ROJAS, YASMINDA LUZ DNI 31675171	BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 12/09/2001 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)	UNIVERSIDAD MARCELINO CHAMPAGNAT <i>PERU</i>

GRADUADO	GRADO O TÍTULO	INSTITUCIÓN
<p>CORDOVA FLORES, VICENTE MARTIN DNI 31620278</p>	<p>BACHILLER EN EDUCACION Fecha de diploma: 21/10/1994 Modalidad de estudios: - Fecha matrícula: Sin información (***) Fecha egreso: Sin información (***)</p>	<p>UNIVERSIDAD INCA GARCILASO DE LA VEGA ASOCIACIÓN CIVIL <i>PERU</i></p>
<p>CORDOVA FLORES, VICENTE MARTIN DNI 31620278</p>	<p>LICENCIADO EN EDUCACION ARTISTICA ESPECIALIDAD EN ARTES PLASTICAS Fecha de diploma: 13/08/2012 Modalidad de estudios: -</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p>
<p>CORDOVA FLORES, VICENTE MARTIN DNI 31620278</p>	<p>MAESTRO/MAGISTER EN EDUCACION CON MENCION EN DOCENCIA EN EL NIVEL SUPERIOR Fecha de diploma: 15/05/17 Modalidad de estudios: PRESENCIAL Fecha matrícula: 26/03/2010 Fecha egreso: 31/12/2011</p>	<p>UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS <i>PERU</i></p>



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Uso de las TIC y satisfacción laboral en los trabajadores de una Unidad Ejecutora del Sector Educación de Ancash, 2022", cuyo autor es SOTELO SANCHEZ PRUDENCIA TELMA, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 08 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
SANCHEZ VASQUEZ SEGUNDO VICENTE DNI: 09448538 ORCID 0000-0001-6882-6982	Firmado digitalmente por: SSANCHEZVA01 el 11- 08-2022 15:13:42

Código documento Trilce: TRI - 0330096