

**UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN ANTONIO  
ABAD DEL CUSCO**

**FACULTAD DE EDUCACIÓN Y CIENCIAS DE LA  
COMUNICACIÓN**

**ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN SECUNDARIA**



**COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN  
DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50179  
TAHUANTINSUYO DE CUYO CHICO DEL DISTRITO DE PISAQ  
PROVINCIA DE CALCA –CUSCO 2020**

**Tesis presentada por la:**

- **Bach. ENMA GARCÍA GARCÍA**

**Para optar al Título Profesional de  
Licenciada en Educación secundaria, en la  
Especialidad Lengua y Literatura**

**Asesor: Dr. Jorge Alberto Solís Quispe**

**CUSCO - PERÚ**

**2022**

## DEDICATORIA

Primeramente, quiero agradecer a Dios por permitirme escribir estas líneas. Por mantenerme con salud y disposición para afrontar todas las adversidades de la vida, por mantenerme fuerte y firme en

A mi familia García (padres y hermanos) por ser mi inspiración, valentía y perseverancia en los momentos más difíciles, por haberme forjado como la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ustedes entre los que se incluye este. Me formaron con reglas y con algunas libertades, pero al final de cuentas, me motivaron constantemente para alcanzar mis anhelos.

## **AGRADECIMIENTOS**

Me van a faltar páginas para agradecer a las personas que se han involucrado en la realización de este trabajo, sin embargo, merecen reconocimiento especial a mi Madre y a mi Padre que con su esfuerzo y dedicación me ayudaron a culminar mi carrera universitaria y me dieron el apoyo suficiente para no decaer cuando todo parecía complicado e imposible.

A mi director de tesis, Dr. Jorge Alberto Solís Quispe, quien con su experiencia, conocimiento y motivación me oriento en la investigación.

Así mismo, deseo expresar mi reconocimiento a la institución educativa 50179 Tahuantinsuyo – Cuyo Chico - Pisac; por todas las atenciones e información brindada a lo largo de esta investigación.

Así mismo, agradezco infinitamente a mi hijo que con sus palabras me hacían sentir orgullosa de lo que soy y de lo que les puedo enseñar. Ojalá algún día yo me convierta en esa fuerza para que puedan seguir avanzando en su camino. Agradezco a los todos docentes que, con su sabiduría, conocimiento y apoyo, motivaron a desarrollarme como persona y profesional en la Universidad nacional de san Antonio abad del Cusco.

Y para finalizar, agradezco a todos los que fueron mis compañeros de clase durante los ciclos en la universidad y gracias al compañerismo, amistad y apoyo.

## **PRESENTACIÓN**

Señor decano de la facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación, señores miembros del jurado evaluador pongo a vuestra disposición el presente trabajo intitulado competencias digitales y satisfacción laboral en docentes de la institución educativa 50179 Tahuantinsuyo- Cuyo Chico – Pisac- calca.

La presente investigación académica es presentada con el objetivo, determinar la influencia de las competencias digitales y satisfacción laboral en el desempeño docente en la institución educativa.

El actual trabajo, mediante las encuestas elaboradas hacia los docentes nos ha permitido conocer Los resultados la cual reflejan que existe una correlación positiva entre las competencias digitales y satisfacción laboral. Se comprueba que, a un buen desarrollo de competencias digitales, le corresponde una satisfacción laboral docente.

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	i
AGRADECIMIENTOS .....	ii
PRESENTACIÓN .....	iii
RESUMEN.....	viii
INTRODUCCIÓN.....	ix

### CAPÍTULO I

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. ÁMBITO DE ESTUDIO: LOCALIZACIÓN POLÍTICA Y GEOGRÁFICA .....	1
1.2. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA .....	2
a. PROBLEMA GENERAL.....	4
b. PROBLEMAS ESPECÍFICOS .....	4
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	5
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
a. OBJETIVO GENERAL .....	6
b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	7

### CAPÍTULO II

#### MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

2.1. ESTADO DEL ARTE DE LA INVESTIGACIÓN .....	9
2.2. BASES TEÓRICAS.....	14
2.2.1. Competencias Digitales.....	14
2.2.1.1. Definición de Competencias Digitales.....	14

2.2.1.2.	Importancia de la Competencia Digital .....	15
2.2.1.3.	Uso de las TIC .....	16
2.2.1.4.	Marcos y modelos de las Competencias Digitales .....	17
2.2.1.5.	Competencias digitales por desarrollar del docente.....	20
2.2.1.6.	Dimensiones de las Competencias Digitales.....	21
2.2.2.	Satisfacción Laboral .....	23
2.2.2.1.	Definición de Satisfacción Laboral .....	23
2.2.2.2.	Beneficios de la Satisfacción Laboral .....	24
2.2.2.3.	Teorías de la Satisfacción Laboral .....	26
2.2.2.4.	Factores de la satisfacción laboral .....	29
2.2.2.5.	Medición de la Satisfacción Laboral.....	29
2.2.2.6.	La Satisfacción Laboral en el profesorado.....	30
2.2.2.7.	Dimensiones de la Satisfacción Laboral .....	34
2.3.	MARCO CONCEPTUAL.....	35

## CAPÍTULO III

### HIPÓTESIS Y VARIABLES

3.1.	HIPÓTESIS .....	37
a.	HIPÓTESIS GENERAL.....	37
b.	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	37
3.2.	IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES .....	38
3.3.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	39

## CAPÍTULO IV

### METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

4.3. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN .....	41
4.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	41
4.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN.....	41
4.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN .....	41
4.4. POBLACIÓN Y UNIDAD DE ANÁLISIS.....	42
4.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN .....	43
4.6. TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN .....	44
4.7. TÉCNICAS PARA DEMOSTRAR LA VERDAD O FALSEDAD DE LAS HIPÓTESIS .....	44

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

5.1. RESULTADOS DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES EN PROFESORES .....	45
5.2. RESULTADOS DE SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES .....	47
5.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	50
5.4. DISCUSIÓN .....	56
CONCLUSIONES.....	58
SUGERENCIAS .....	61
Bibliografía.....	62
ANEXOS .....	

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de la Variable Competencias Digitales .....	39
Tabla 2: Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral.....	40
Tabla 3: Competencias Digitales General .....	45
Tabla 4: Competencias digitales instrumentales.....	46
Tabla 5: Competencias digitales didáctico metodológicas .....	46
Tabla 6: Competencias digitales cognitivas .....	47
Tabla 7: Satisfacción Laboral General.....	47
Tabla 8: Dimensión Estímulos y sueldos.....	48
Tabla 9: Dimensión Condiciones laborales .....	48
Tabla 10: Dimensión Monitoreo .....	49
Tabla 11: Dimensión Trabajo en sí .....	49
Tabla 12: Correlación entre la competencia digital y la satisfacción laboral .....	50
Tabla 13: Correlación entre la competencia digital y los estímulos y salarios .....	52
Tabla 14: Correlación entre la competencia digital y las condiciones laborales ....	53
Tabla 15: Correlación entre la competencia digital y el monitoreo .....	54
Tabla 16: Correlación entre la competencia digital y el trabajo en sí .....	55



## RESUMEN

La satisfacción laboral es un aspecto muy importante en el desarrollo de la función docente sobre todo ahora que vivenciamos una educación virtual, en el que los maestros y maestras de todos los niveles educativos deben también demostrar sus competencias digitales en el proceso formativo de los estudiantes, asimismo, la satisfacción laboral que muestren los docentes, le conllevara a desarrollar su compromiso con la institución educativa en la que trabaja y le permitirá canalizar todos sus esfuerzos en el desarrollo de las actividades de manera eficaz y eficiente además de lograr aprendizajes de calidad con sus estudiantes. El propósito de la presente investigación es, determinar la relación que existe entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca – Cusco 2020. La investigación es del tipo teórico básico, de nivel descriptivo y con diseño correlacional transversal, se ha recogido la información de todos los profesores de la institución educativa con la aplicación de cuestionarios de ambas variables. Los resultados obtenidos indican que existe correlación directa significativa entre las competencias digitales y la satisfacción laboral, en los docentes, esto se expresa en base al valor Rho calculado que es 0,534 y el p valor es 0,48, el cual es menor que 0,05 ( $0,048 < 0,05$ ).

## INTRODUCCIÓN

El problema de la pandemia generada por el COVID 19, ha permitido posesionar en la educación básica y superior a nivel del mundo, la educación virtual, motivando a la docencia a desarrollar el conjunto de capacidades, habilidades, conocimientos y actitudes, a través del desarrollo de sus competencias digitales y además los docentes deben tener que realizar un uso crítico, creativo y seguro de las TIC en sus clases

La nueva forma de trabajo remoto ha propiciado que las instituciones educativas promuevan en su cuerpo docente la capacitación en competencias digitales, para así desarrollar saberes o habilidades que les permitan estar en mejores condiciones para dar respuesta a las necesidades de enseñanza que los modelos mixtos, síncronos y asíncronos están demandando actualmente

El propósito de esta investigación es, determinar la relación que existe entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.

El presente trabajo de investigación está estructurado en cuatro capítulos:

- En el Capítulo I, aborda sobre descripción del problema, formulación del problema, formulación de objetivos, formulación de hipótesis, cuadro de operacionalización de variables y justificación de la investigación.
- En el Capítulo II, trata el marco teórico, antecedentes de la investigación, marco normativo legal, bases teóricas y conceptuales.

- En el Capítulo III, se plantea la metodología de la investigación, tipo y nivel de investigación, población y muestra, diseño de prueba de hipótesis, técnicas e instrumentos de recolección de datos y técnicas de procesamiento y análisis de datos.
- En el Capítulo IV, se hace mención a las variables de estudio y las hipótesis de investigación.

Finalmente se considera las conclusiones, recomendaciones, las referencias bibliográficas y los anexos.

## **CAPÍTULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

#### **1.1. ÁMBITO DE ESTUDIO: LOCALIZACIÓN POLÍTICA Y GEOGRÁFICA**

La Institución educativa Escuela 50179 Tahuantinsuyo se encuentra en la localidad Cuyo Chico, provincia de Pisac, esta institución pertenece a la UGEL Calca, y a la Dirección regional de educación DRE Cusco.

La Institución educativa Escuela 50179 Tahuantinsuyo, es hablar más que una Institución Educativa, es un entorno de familia, un equipo de profesionales altamente competitivos que protegen para que los estudiantes se integren adecuadamente, tanto en su vida como personas como también social y académica.

En la IE Escuela 50179 Tahuantinsuyo buscamos amplificar personas aptas con una alta autoestima, conocimientos, aptitudes sociales y una firme enseñanza académica, moral y emocional para que puedan conseguir el éxito personal y profesional dentro de una sociedad contemporáneo y cambiante.

## **1.2. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA**

El tema de satisfacción laboral es de suma importancia, de ella depende las actitudes que tiene el ser humano frente a su trabajo. La satisfacción laboral se da según la forma en cómo percibe el sujeto su desarrollo laboral.

Por otra parte, Tiene mucho que ver con la automotivación y los estímulos que le da el medio para desempeñarse de una manera óptima en su centro de labores.

Lo que se ha venido percibiendo en algunos docentes de la institución educativa del presente estudio, es que aseguraron sentirse cansados con respecto a realizar su trabajo, esto debido a la carga laboral en las actividades de enseñanza. Además de ello manifestaron sentirse incómodos al ingresar a aulas específicas a dictar sus clases el cual muchos de los alumnos mostraban desinterés en el cumplimiento de tareas; sumado a ello la falta de apoyo por parte de los padres de familia con las actividades educativas de sus hijos. Refirieron también que en la institución no hay compañerismo entre colegas dificultando la comunicación entre ellos.

Esto motivó a iniciar un proceso de investigación donde explorar aspectos fundamentales sobre la satisfacción que poseen frente a las diversas actividades que tienen en el trabajo y cuan satisfechos emocionalmente se sienten al desarrollarlas.; a partir de los argumentos expresados líneas arriba, se tendría la siguiente pregunta ¿Cómo es la relación entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020?

La importancia de tener satisfacción laboral en cada puesto de trabajo será crucial debido a que el rendimiento y productividad de cada empleado podría verse

mermado o en caso contrario potenciado por cuán “bien” se sienta dentro de dicho puesto de trabajo. En la institución educativa materia en estudio, se observa que existen algunos rasgos característicos en los docentes relacionados a cuán satisfechos están en sus centros de labor, como el descontento con la remuneración y la posibilidad del crecimiento personal en sus puestos. Al mismo tiempo es evidente que como sociedad aún carecemos que habilidades sociales básicas para el adecuado desarrollo y desenvolvimiento de un ser humano con su entorno, carencia de relaciones saludables, falta de empatía y estilos pasivos o agresivos.

Por otra parte, es necesario poner en énfasis sobre las tecnologías de la información, estos implican que el docente desarrolle nuevas habilidades, capacidades y competencias, denominadas competencias digitales, por tal razón el docente debe encontrarse capacitado para manejar estas herramientas y lograr la creación de un nuevo entorno de aprendizaje significativo. En razón de ello, se observó en la institución educativa en estudio, que los docentes no usan en forma adecuada las herramientas tecnológicas por falta de saberes, observándose la falta de capacidad para ejecutar estrategias e investigaciones innovadoras encaminadas al desarrollo del proceso pedagógico por medio del recurso digital, y a ello se suma el desánimo del estudiantado por el nivel educativo que brindan los docentes de la zona y de sus ansias por estudiar en la provincia, ya que según su concepto de ellos, se enseña mejor. En las distintas visitas realizadas a la institución educativa, observamos las debilidades que presentan los maestros en el desarrollo de sus competencias digitales, ya que durante su labor pedagógica, le da muy poca utilidad al uso y manejo de los recursos digitales, como diapositivas, videos, búsqueda

especializada de información utilización de repositorios web, aplicativos para matematizar, libros virtuales especializados en temas psicopedagógicos, etc., que talvez apoyaría de forma eficaz en los logros de aprendizaje de los estudiantes.

### **1.3. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA**

#### **a. PROBLEMA GENERAL**

¿Cómo es la relación entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020?

#### **b. PROBLEMAS ESPECÍFICOS**

- ¿Cuál es el nivel de desarrollo de las competencias digitales en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020?
- ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020?
- ¿Cómo es la relación de las competencias digitales con los estímulos y salarios, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020?
- ¿Cómo es la relación de las competencias digitales con las condiciones laborales en los docentes de la institución educativa N° 50179

Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca – Cusco 2020?

- ¿Cómo es la relación de las competencias digitales con el monitoreo, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020?
- ¿Cómo es la relación de las competencias digitales con el trabajo realizado, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020?

#### **1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN**

Teórica

Por otro lado, la satisfacción laboral es de gran interés Palma (1999) "en los últimos años por constituirse en resultados organizacionales que expresan el grado de eficacia, eficiencia y efectividad alcanzado por la institución; como tal, son indicadores del comportamiento de los que pueden derivar políticas y decisiones institucionales".

El estudio pretende alcanzar aportes significativos en la organización y clima institucional, caracterizando las variables como el clima organizacional que tienen influencia en la satisfacción laboral.



Social

La investigación muestra información respecto a la problemática relacionada con la satisfacción laboral del personal docente de una institución educativa, la información puede servir de base para que otras instituciones aborden problemas puntuales que, en el mediano y largo plazo, esto pueda permitirles un mejor desempeño de los docentes, además de generar ambiente de aprendizaje más óptimo para los estudiantes que vivencian las sesiones de enseñanza-aprendizaje.

Metodológica.

El trabajo de investigación fue estructurado a través del método científico, que permitirá proporcionar información para relacionar el desarrollo de las competencias digitales en los profesores y su satisfacción laboral en un contexto de trabajo remoto que actualmente se lleva a cabo en las instituciones educativas. El uso apropiado del método científico en el proceso de la Investigación científica permite al hombre descubrir la verdad y la investigación descriptivo correlacional aportara instrumentos y procedimientos que permitan diagnosticar científicamente y establecer la relación entre las variables en estudio.

## **1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **a. OBJETIVO GENERAL**

Determinar la relación que existe entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 50179

Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca – Cusco 2020.

#### **b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Establecer el nivel de desarrollo de las competencias digitales de los docentes en la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.
- Describir el grado de satisfacción laboral que tienen los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.
- Determinar la relación que existe entre las competencias digitales con los estímulos y salarios, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca – Cusco 2020.
- Establecer la relación que existe entre las competencias digitales con las condiciones laborales en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca – Cusco 2020.
- Identificar la relación que existe entre las competencias digitales y el monitoreo, en los docentes de la institución educativa N° 50179

Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –  
Cusco 2020.

- Determinar la relación que existe entre las competencias digitales y el trabajo realizado, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca – Cusco 2020.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL**

#### **2.1. ESTADO DEL ARTE DE LA INVESTIGACIÓN**

**A.** Arrese y Vivanco (2016), quienes en su investigación intitulada: “Competencias digitales y el rendimiento académico de los estudiantes de electrónica naval del Instituto de Educación Superior Tecnológico Público Naval - Centro de Instrucción Técnica y Entrenamiento Naval, Callao” plantean el objetivo de determinar si la competencia digital y sus diversos indicadores se relacionan con el rendimiento académico en los estudiantes de la Carrera Profesional Técnica Electrónica Naval del IESTPN-CITEN, Callao. Producto de esta investigación se llegó a la siguiente conclusión más importante:

- No existe relación directa y significativa entre las competencias digitales y sus diversos indicadores con el rendimiento académico de los estudiantes en mención. El aporte de esta investigación nos permite entender que las competencias digitales de los estudiantes y el rendimiento académico no necesariamente están relacionadas, esto es de consideración ya que se pueden dar factores como por ejemplo que la competencia digital no está alineada al ámbito académico.

**B.** Yapuchura (2017), en su trabajo de investigación titulada: “Relación entre el nivel de competencia digital y el nivel de desempeño docente en la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - Tacna”. se definió el objetivo principal el siguiente “Determinar la relación entre el nivel de competencia digital y el nivel de desempeño docente en la Escuela Profesional de Educación de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann - TACNA, 2016”. Se llegaron a las siguientes conclusiones:

- La prueba de hipótesis chi-cuadrado comprueba que las variables son dependientes. Si existe relación entre la variable independiente competencias digitales sobre la variable dependiente desempeño docente de las cinco especialidades de ESED de la UNJBG de Tacna. Con un nivel de confianza del 95%.
- En la Escuela de Educación de la UNJBG, de Tacna, se determinó que las competencias comunicativas son poco adecuadas. Y que, en la escuela de educación de la UNJBG, de Tacna, el desempeño docente es poco eficiente.

**C.** Barreto (2015), en su investigación de Maestría Titulada: “Competencias en TICS y su relación con el rendimiento de alumnos de la I.E. 02 De mayo – Caraz – 2015”, se plantea el objetivo de determinar la relación entre las competencias Tics y el rendimiento académico de los alumnos del quinto grado de educación secundaria de la institución educativa Dos de Mayo de la ciudad de Caraz, 2015, llegó a la siguiente conclusión más importante:

- Si existe una correlación directa entre las Competencias TIC y el Rendimiento Académico en general de los alumnos del quinto grado de educación secundaria de la institución educativa Dos de Mayo de la ciudad de Caraz - 2015 ( $R_s = 0.997587$ ). Esta investigación nos da como aporte la metodología aplicada es similar a la que proponemos para nuestra investigación, también es importante resaltar que el grado de correlación que existe es muy alto.

**D.** Torres (2013), en su investigación intitulada: "Satisfacción laboral que experimenta la enfermera general durante el servicio de su profesión en el Hospital E. Rebagliati y Hospital Dos de Mayo durante su ejercicio profesional", desarrolló una investigación de tipo no experimental con un diseño descriptivo comparativo donde el autor llegó a la siguiente conclusión más importante:

- El 65% de las enfermeras experimentan insatisfacción laboral, el 35% experimentan satisfacción, los factores que determinan la insatisfacción laboral, son los extrínsecos: organización, salario y ambiente físico; comparando la satisfacción laboral entre las enfermeras de ambas instituciones se tiene: en el hospital E. Rebagliati, el 60 % de las enfermeras experimentan insatisfacción laboral, mientras que en el hospital Dos de Mayo el 90 % de las enfermeras experimentan insatisfacción laboral al realizar su ejercicio profesional.

E. Quispe (2015), en su trabajo de investigación titulada: “Clima organizacional y satisfacción laboral en la asociación para el desarrollo empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015”, de la Universidad Nacional José María Arguedas. Llegó a las siguientes conclusiones más importantes:

- Existe relación positiva moderada entre el clima organizacional y satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, Andahuaylas, 2015. Por tanto, se considera comprobada la hipótesis general.
- No existe relación significativa entre la dimensión recompensa con la satisfacción laboral en la Asociación para el Desarrollo Empresarial en Apurímac, en la provincia de Andahuaylas, 2015.

F. Saucedo y Peña (2015), en su trabajo de investigación intitulada “Clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una industria papelera de Lima Este, 2015” de la Universidad Peruana Unión, llegaron a las siguientes conclusiones más relevantes:

- De manera general, se comprobó que existe relación significativa entre clima organizacional y satisfacción laboral en trabajadores de una empresa papelera de Lima Este, obteniendo así un nivel promedio en ambas variables.
- Se comprobó que existe relación significativa entre clima organizacional y el factor extrínseco y el factor intrínseco en los trabajadores de una empresa papelera de Lima Este.

**G.** Mino y Zavaleta (2015), en su trabajo denominado “Liderazgo y satisfacción laboral en la Facultad de Ciencias Contables, Financieras y Administrativas, Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote”, buscaron determinar si el liderazgo afecta la satisfacción de los trabajadores administrativos, docentes y directores de dicha facultad, llegaron a las siguientes conclusiones más importantes:

- Los estilos de liderazgo con mayor predominio son el liderazgo transaccional y el liderazgo transformacional. También se encontró que el personal docente como administrativo tiene una satisfacción global.
- Los ítems referidos al horario de trabajo y remuneración mostraron una tendencia baja. Por lo cual se concluyeron que existe evidencia de una correlación alta respecto al liderazgo y la satisfacción laboral del personal.

**H.** Palma (2013), en su trabajo de investigación titulada: “Satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad de Lima Metropolitana”, en un trabajo descriptivo simple, llegó a la siguiente conclusión más relevante:

- Las diferencias por género favorecen a la mujer con un mejor nivel de satisfacción laboral; así también a los trabajadores que atienden directamente al público siendo la remuneración un elemento directamente asociado al grado de satisfacción.



## **2.2. BASES TEÓRICAS**

### **2.2.1. Competencias Digitales**

#### **2.2.1.1. Definición de Competencias Digitales**

Lujan (2018), indicó que la competencia virtual es el potencial para dominar la información para que la situación sea capaz de utilizar sistemas informáticos de manera didáctica, controlarlos y obtener, examinar, comprar, producir, presentar e intercambiar datos, además comunicarse y participar en redes de colaboración a través de Internet.

Las teorías del aprendizaje en las competencias digitales es el método conductista de centros de aprendizaje con objetivos medibles y predefinidos. Las competencias digitales son la premisa para muchos de los tipos de aprendizaje más famosos entre madre, padre y maestros es especialmente útil en el tema de memorizar información. Si bien la capacitación ha cambiado drásticamente con el consumismo de la tecnología, el desarrollo de habilidades digitales continúa siendo beneficioso al tomar un curso en Internet. Sus objetivos medidos regularmente son significativos para el tiempo y la gestión y completan eficientemente una ruta (María, 2012).

Lloyd y Cook (1993), establecieron que la competencia es “la destreza para ejercer su labor de una manera adecuada” (p.27). Precisamente, dichas destrezas y habilidades permiten a las personas lograr sus metas.

De acuerdo a lo publicado por la INTEF (2018): “La Competencia digital implica el uso crítico y seguro de las Tecnologías de la Sociedad de la Información

para el trabajo, el tiempo libre y la comunicación. Apoyándose en habilidades TIC básicas: uso de ordenadores para recuperar, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información, y para comunicar y participar en redes de colaboración a través de Internet” (European Parliament and the Council, 2006).

#### **2.2.1.2. Importancia de la Competencia Digital**

En cuanto a la importancia de la competencia digital Ferrari (2013), indicó que, a nivel sistémico, los documentos de política suelen hacer hincapié en la necesidad de invertir en la mejora de las competencias digitales para el crecimiento económico y la competitividad. Así mismo Petterson (2017), indicó que la competencia digital en contextos educativos ha aumentado, los conocimientos sobre la competencia digital relacionada con las infraestructuras organizativas y el liderazgo estratégico son escasos.

Se puede concluir que la competencia digital podría no beneficiarse de ser considerada como un fenómeno aislado a nivel de actores individuales. Más bien puede considerarse como una tarea organizativa, influida e impulsada por varios factores contextuales incorporados dentro y a través de una organización escolar más amplia y Krumsvik (2014), indicó que la ampliación de la competencia digital y se refiere a la inclusión de otros ámbitos y a la evolución del concepto hacia contextos profesionales.

Sousa (2011), establece que la organización debe proporcionar insumos para orientar las acciones de instrucción del aprendizaje después de identificar las competencias necesarias, ya que será consciente de los conocimientos,

habilidades y actitudes mostradas por el individuo, y de quiénes son los que se espera que realicen las funciones. Por lo tanto, podrá orientar los esfuerzos a través de las políticas y prácticas de gestión de recursos humanos y tomar acciones enfocadas en el desarrollo profesional de sus empleados, buscando la efectividad de sus acciones.

### **2.2.1.3. Uso de las TIC**

Son muchas y variadas “las definiciones que podemos encontrar de las TIC, según Tello (2007), entendemos las TIC como toda la tecnología usada para crear, almacenar, intercambiar y procesar información en sus varias formas, tales como datos, conversaciones de voz, imágenes” fijas o en movimiento y otras formas incluyendo algunas que aún no concebimos. En la misma línea encontramos que las TIC son aquellas tecnologías “que giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones; pero giran, no sólo de forma aislada, sino lo que es más significativo de manera interactiva e Interconexiónadas, lo que permite conseguir nuevas realidades comunicativas” (Cabero, 1998, pág. 198).

Katz (2000), parte de que las TIC se pueden definir “como sistemas tecnológicos mediante los que se recibe, manipula y procesa información y que facilitan la comunicación entre dos o más interlocutores”.

En este sentido, Marín y Romero (2009), entienden que “son un conjunto de máquinas dispositivos y herramientas físicas y de programas de ordenador,

lenguajes y técnicas de programación y recursos que hacen capturar, almacenar, transmitir, recuperar, procesar y generar información”.

Las TIC son requeridas en todo su potencial cognitivo de manipulación, circulación y almacenamiento de la información pueden ofrecer servicios de calidad a los estudiantes cuando llega a la fase de conceptualización. Al lado de las destrezas de la comunicación, cognitiva e informáticas que puede ampliar el uso de las TIC, y a la vez, posee una repercusión positiva en la autonomía. La comunicación viene a ser el nexo de texto y otros objetos multimedia con el Internet por ende es un sistema de textos grandes empleados en Internet como medio de transporte.

#### **2.2.1.4. Marcos y modelos de las Competencias Digitales**

Existen diferentes marcos y modelos que han tratado de definir y estandarizar la competencia digital.

- A.** ETS (Educational Testing Service) desarrolla a principios de los 2.000 este modelo, llamado ICT Literacy Framework, y que define la alfabetización 39 como la capacidad de utilizar las tecnologías digitales, las herramientas de comunicación y las redes para la resolución de problemas y el funcionamiento en una sociedad de la información. Incluye la capacidad de utilizar las TIC como una herramienta para investigar, organizar, evaluar y comunicar información, así como el conocimiento de las cuestiones éticas y legales que rodean el acceso y uso de la información (Somerville, 2007). Según este modelo, la alfabetización digital o competencia digital no puede ser definida principalmente como el dominio de las habilidades técnicas, sino

que debe centrarse especialmente en las habilidades cognitivas fundamentales, y en la Aplicación de las destrezas técnicas y conocimientos (Ferrari, 2013).

**B.** Por su parte Eshet - Alkalai (2004), propone un modelo conceptual de alfabetización digital más de tipo holístico, que no solo incluye los aspectos informáticos, sino que integra distintas alfabetizaciones. Para el autor, la alfabetización digital implica algo más que la capacidad de utilizar software o dispositivos digitales, sino que incluye una variedad compleja de aspectos cognitivos, de acción, sociológicos y emocionales que los usuarios necesitan para poder «sobrevivir» y funcionar con eficacia en entornos digitales. (Eshet - Alkalai, 2004), la alfabetización digital integra:

- Habilidad foto-visual, entendida como el arte de leer representaciones visuales.
- La habilidad de reproducción, capacidad de crear nuevos significados a partir de reciclar y rehacer materiales existentes.
- La habilidad ramificada o hipermedia, capacidad de manejarse en un entorno no lineal.
- La habilidad informacional, capacidad para acceder, gestionar, filtrar y evaluar de manera crítica la información.
- La habilidad socio-emocional, capacidad de utilizar las habilidades sociales y emocionales en el trabajo colaborativo en la red; y, en estudios publicados más recientemente por este autor añade un nuevo elemento.

C. La habilidad de pensar en tiempo real, la capacidad para Quintana (2000), propuso una serie de competencias digitales del profesorado a adquirir por cualquier docente durante su periodo de formación:

- **Competencias instrumentales:** Conocimiento y utilización de los equipos informáticos estándar; Conocimiento y uso funcional y creativo de los programas informáticos instrumental es estándar y de páginas web de referencia; Conocimiento y uso funcional y creativo de los programas informáticos estándar para la educación y páginas web de referencia; De tratamiento de la información: búsqueda, adquisición y procesamiento.
- **Competencias cognitivas:** Aplicación de criterios de uso de las tecnologías de la información; Actitudes de reflexión sobre los usos de los medios en el aprendizaje y en la educación en general, y sobre la propia actividad como maestros y maestras; De tratamiento de la información: análisis, interpretación, uso y comunicación.
- **Competencias didáctico-metodológicas:** Evaluación y selección de los programas informáticos y aplicaciones en soporte magnético u online; Creación de unidades de programación y actividades de aprendizaje que incorporen el uso de las tecnologías de la información; Integración de las TIC en los procesos de enseñanza y aprendizaje cotidianos del aula; Utilización de las tecnologías de la información para facilitar la comunicación, la expresión y el acceso al currículum de todo el alumnado, y atender su diversidad.

### **2.2.1.5. Competencias digitales por desarrollar del docente**

Los docentes deben tener competencias digitales bien desarrolladas para poder mejorar la calidad de enseñanza-aprendizaje en sus estudiantes; además los docentes de hoy, tienen que estar actualizados con las nuevas herramientas que vienen saliendo continuamente por la globalización porque su profesión lo demanda continuamente.

Según la UNESCO (2008), mencionan que las tres dimensiones o tres competencias digitales para todos los docentes del Perú y mundo. En la práctica las tres competencias o dimensiones que debe desarrollar cada docente se agrupan en tres grupos: tecnológica, informacional y pedagógica.

Para INTEF (2016), las competencias que deben desarrollar los docentes o maestros son de la siguiente forma: Información y alfabetización informacional: recuperar, localizar, identificar, organizar, almacenar, recuperar, organizar y analizar la información digital, evaluando su finalidad y relevancia. Comunicación y colaboración: comunicar en entornos digitales, conectar y colaborar con otros a través de herramientas digitales, compartir recursos a través de herramientas en línea participar e interactuar en comunidades y redes; conciencia intercultural

Creación de contenido digital: integrar y reelaborar conocimientos y contenidos previos, crear y editar contenidos nuevos (videos, imágenes, textos), hacer contenidos multimedia, producciones artísticas, y programación informática, saber tener en cuenta la aplicación de los derechos de propiedad intelectual y conocer sobre las licencias de uso. Seguridad: protección personal, protección de

data, protección de la identidad digital, uso de seguridad, uso seguro y sostenible. Resolución de problemas: identificar necesidades y recursos digitales, tomar decisiones a la hora de elegir la herramienta digital apropiada, acorde a la finalidad o necesidad, resolver problemas conceptuales a través de medios digitales, resolver problemas diez técnicos, uso creativo de la tecnología, actualizar la competencia propia y la de otros.

#### **2.2.1.6. Dimensiones de las Competencias Digitales**

Las dimensiones de competencias digitales para Lujan (2018), son competencia instrumental, competencia didáctica, competencia informativa.

En cuanto a las competencias instrumentales Lujan (2018), son las que los docentes demuestran con desempeños específicos, los conocimientos y empleos de aparatos informativos como los ordenadores, impresoras, módems, escáner y otros, los conocimientos y utilización funcional tales como la operatividad, hojas de cálculos, programaciones de dibujos, etc. usos funcionales de conocimientos de programas informáticos y estándar para recursos educativos, además de búsqueda y procesamientos de la información.

En cuanto a las competencias didácticas, Carrera y Coiduras (2012) y Lujan (2018), es el potencial del maestro establecer una relación didáctica, es decir, construir una relación social dura y rápida entre él y sus estudiantes universitarios en la actitud de llevar a cabo un movimiento delimitado en un área educativa específica - marco de tiempo cuyo motivo es razonar modificaciones en ellos. En otras palabras, la forma en que identifica y transforma la comprensión de referencia,



los contenidos, los hechos, en minoristas (forma) de cambios para sus alumnos, en la comprensión descubierta. Del mismo modo, MEN (2013), considerando principalmente la integración de las TIC en la formación, la competencia pedagógica puede Establecerse porque la capacidad de utilizar las TIC para reforzar los métodos de enseñanza y aprendizaje, identificando el alcance y los obstáculos para incorporar estas tecnologías en la formación. La escolarización completa de los estudiantes y en su propia mejora profesional.

Con respecto a las competencias informativas, Molina (2013) y Lujan (2018), argumentaron que las competencias comunicativas son un conjunto de enfoques lingüísticos que tienen lugar durante la vida, para participar eficaz y hábilmente en todas las regiones de comunicación y sociedad humana. A través de la mejora de las capacidades, que incluye analizar, escuchar, hablar y escribir, resulta que estamos listos para comunicarnos. Desde la perspectiva de las TIC, las habilidades de comunicación pueden describirse debido a la capacidad de establecer contactos específicos, establecer contactos e interactuar en áreas virtuales y audiovisuales a través de diversos medios y con la gestión de múltiples idiomas, de forma sincrónica y asincrónica. San Nicolás, Fariña y Moreira (2000), expresaron que las competencias de comunicación permiten participar activamente en medios virtuales, desde académicas hasta medios de ocio.

Asimismo, las TIC de Vera (2010), facilita la conexión entre estudiantes universitarios, instructores, investigadores, otros expertos y participantes de la red, incluso de forma anónima, y también permiten conectarse con información, fuentes, redes y estudios de estudio. Desde esta perspectiva, la competencia comunicativa

se puede Establecer porque el potencial para expresar, configurar el tacto y tener interacción en espacios digitales y audiovisuales a través de diversos medios y con el manejo de un par de idiomas, de forma sincrónica y asincrónica. En la misma línea del pensamiento, Dichev y Dicheva (2017), manifestaron que los medios digitales tienden a mejorar los aprendizajes.

## **2.2.2. Satisfacción Laboral**

### **2.2.2.1. Definición de Satisfacción Laboral**

Oros y Main (2001), definen la satisfacción laboral como: “una actitud de fuerte contenido emocional hacia el trabajo que se realiza”. De este modo, la satisfacción hace referencia al conjunto de actitudes positivas que el trabajador adopta hacia la propia labor. Mientras que la insatisfacción hace referencia a las actitudes negativas acompañadas de una pérdida de identificación psicológica y emocional hacia el trabajo. Por otro lado, la actitud es la disposición del individuo a evaluar de una manera determinada ciertos eventos u objetos e implica al mismo tiempo sentimientos, prejuicios, sesgos, miedos y convicciones acerca de ellos.

Palma (1999), define la satisfacción laboral como “la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basado en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional”. Además, agrega dos posiciones en el análisis de la satisfacción. La primera unidimensional que concibe la satisfacción con un carácter general o indicador promedio de las actitudes hacia las distintas facetas de su trabajo y la multidimensional en la que la satisfacción tiene facetas en función a diversos aspectos del trabajo.

Hoppock (1935), citados por Oros y Main (2001), en uno de los primeros trabajos sobre satisfacción laboral la define como: “la combinación de determinados aspectos psicológicos, fisiológicos y ambientales que daban lugar a un estado particular del individuo”.

Schein (1994), citado por Palma (1999), planteó la satisfacción laboral como producto de comparar las expectativas del individuo y su rendimiento laboral; es decir de la evaluación integral del rendimiento ideal y real.

Según Locke (1976), “la satisfacción laboral es el estado emocional positivo o placentero que resulta de la percepción subjetiva que tiene la persona sobre las experiencias laborales” (p. 233).

Cohen (1992), sostiene de igual manera que la satisfacción laboral es la actitud que muestra un trabajador frente a los demás y frente a su trabajo, cuando ha podido satisfacer sus necesidades fundamentales y tiene plena conciencia de ello. Gómez (2000), “satisfacción laboral es como una actitud física, psicológica que asume una persona frente a la labor que desempeña y la retribución que esta recibe por realizar dichas labores. La actitud mental es lo único sobre el cual uno puede ejercer un control completo. Se puede adoptar la decisión de hallar satisfacción en el trabajo y descubrir el medio para conseguirlo” (p. 186).

#### **2.2.2.2. Beneficios de la Satisfacción Laboral**

Según Ferreira (1997), la satisfacción laboral permite que el individuo:

Se sienta motivado a emplear la mayor parte de su tiempo en beneficio de la entidad en la que labora, buscar la superación personal, familiar, ya sea intelectual o materialmente, vivir en un ambiente de tranquilidad y estabilidad emocional e incursionar en otros rubros relacionados con su vocación.

Mantener un clima familiar positivo y estable, mantener un clima institucional positivo con todos los que trabajan en dicha institución, satisfacer las necesidades personales y condescendientes, de tal manera que todos los que le rodean sientan la realización personal e identificación con la institución en que labora.

Estos indicadores favorecen el progreso de la empresa, ya que un personal con las retribuciones materiales y espirituales que recibe, buscará que su centro de trabajo tenga la trascendencia en los diferentes niveles de la sociedad permitiendo satisfacer sus necesidades materiales y espirituales y sentir una realización personal plena. Además, se puede establecer dos tipos o niveles de análisis en lo que a satisfacción se refiere:

- **Satisfacción general.** Es el indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a distintas facetas de su trabajo. Son aspectos relacionados a nivel de la sociedad, como, por ejemplo, estatus social, prestigio personal, pertenencia a un determinado estrato social, etc.
- **Satisfacción particular.** Es el grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo. Reconocimiento, beneficios, condiciones de trabajo, supervisión recibida, compañeros de trabajo, políticas

institucionales. Este nivel está relacionado con factores de índole personal y familiar o conocidos también como la satisfacción de necesidades básicas.

### **2.2.2.3. Teorías de la Satisfacción Laboral**

**Teoría de los dos Factores:** de Frederick Herzberg, citado por Chiavenato (2011), según Herzberg, la motivación de las personas depende de dos factores:

- a. Factores higiénicos.** - Condiciones que rodean al individuo cuando trabaja; comprenden las condiciones físicas y ambientales de trabajo, el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión recibido, el clima de los recursos entre los directivos y los empleados, los reglamentos internos, las oportunidades existentes, etc. Corresponden a la perspectiva ambiental y constituyen los factores que las empresas han utilizado tradicionalmente para lograr la motivación de los empleados. Sin embargo, los factores higiénicos poseen una capacidad muy limitada para influir en el comportamiento de los trabajadores.

La expresión higiene refleja con exactitud su carácter preventivo y profiláctico, y muestra que sólo se destinan a evitar fuentes de insatisfacción en el ambiente o amenazas potenciales a su equilibrio. Cuando estos factores son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, puesto que su influencia en el comportamiento no logra elevar la satisfacción de manera sustancial y duradera.

Cuando son precarios, producen insatisfacción y se denominan factores de insatisfacción. Ellos influyen:

- Condiciones de trabajo y comodidad
- Políticas de la organización y la administración
- Relaciones con el supervisor
- Competencia técnica del supervisor
- Salarios
- Estabilidad en el cargo
- Relaciones con los colegas
- Todos estos constituyen el contexto del cargo.

**b. Factores motivacionales.** - Tienen que ver con el contenido del cargo, las tareas y los deberes relacionados con el cargo en sí; producen un efecto de satisfacción duradero y aumento de la productividad hasta niveles de excelencia, es decir, muy por encima de los niveles normales. El término motivación incluye sentimientos de realización, crecimientos y reconocimientos profesionales, manifiestos en la ejecución de tareas y actividades que construyen un gran desafío y tienen bastante significación para el trabajo. Cuando los factores motivacionales son óptimos, elevan la satisfacción, de modo sustancial; cuando son precarios, provocan la pérdida de satisfacción. Por estas razones, se denominan factores de satisfacción. Constituyen el contenido del cargo en sí e incluyen: Delegación de la responsabilidad, Libertad de decidir cómo realizar el trabajo, Ascensos, Utilización plena de las habilidades personales, Formulación de objetivos y

evaluación relacionada con éstos, Simplificación del cargo (llevada a cabo por quien lo desempeña)

En síntesis, la teoría de los dos factores afirma que: La satisfacción en el cargo es función del contenido o de las actividades desafiantes y estimulantes del cargo: éstos son los llamados factores motivacionales. La satisfacción en el trabajo depende del ambiente, de la supervisión, de los colegas y del contexto general del cargo: éstos son los llamados factores higiénicos.

Herzberg, llegó a la conclusión de que los factores responsables de la satisfacción profesional están ligados, y son diferentes, de los factores responsables de la insatisfacción profesional. “Lo opuesto a la satisfacción laboral no es la insatisfacción; sino la no satisfacción profesional; de la misma manera, lo opuesto de insatisfacción profesional es la no insatisfacción laboral, y no la satisfacción”. Para introducir mayor motivación en el cargo, Herzberg propone enriquecimiento de las tareas (jobenrichment), que consiste en aumentar deliberadamente la responsabilidad, los objetivos y el desafío de las tareas del cargo.

En la práctica, el enfoque de Herzberg destaca aquellos factores motivacionales que tradicionalmente han sido olvidados y despreciados por las empresas en los intentos por elevar el desempeño y la satisfacción del personal.

#### **2.2.2.4. Factores de la satisfacción laboral**

Hellriegel et al., (2005), afirman que para que se cumpla una adecuada satisfacción laboral existen una gama de factores, que harán posible que los trabajadores se encuentren más o menos satisfechos, en relación con la labor que desempeñan al interior de la institución en la que laboran, dentro de los principales factores se pueden mencionar a las siguientes:

- Las condiciones físicas y/o materiales
- Beneficios laborales
- Beneficios remunerativos
- Políticas administrativas
- Relación con la autoridad
- Relaciones interpersonales
- Realización personal
- Desempeño de tareas.

A decir de este investigador el cumplimiento de estos factores hará posible que el trabajador se sienta satisfecho al interior de la organización y en consecuencia dese permanecer en el, como también desee realizar su mejor esfuerzo, con la finalidad de alcanzar los objetivos previamente establecidos.

#### **2.2.2.5. Medición de la Satisfacción Laboral**

Coens (2007), “La medición de la satisfacción laboral es un proceso que mide la aceptación del trabajador. El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo”. (p. 20)



La evaluación de desempeño es un proceso de revisar la actividad productiva de los trabajadores para así evaluar su contribución en la productividad de las organizaciones.

#### **2.2.2.6. La Satisfacción Laboral en el profesorado**

La satisfacción laboral es sin duda, uno de los aspectos que los psicólogos de las organizaciones le han prestado más atención en investigar en el trabajo profesional. En principio el interés por la satisfacción estuvo marcado por sus efectos sobre otras variables, especialmente el rendimiento, pero también el absentismo, la accidentabilidad o el abandono y cambio de organización (Aldag y Brief, 1978). Posteriormente desde una perspectiva más enfocada en la calidad de la vida laboral se ha desarrollado un interés más explícitamente enfocado a la satisfacción como una dimensión por si misma valiosa que puede constituir un objetivo dentro de la intervención organizacional (Quinn y Gonzales, 1979).

Existen varios conceptos respecto a satisfacción laboral, de los cuales abordaremos las más importantes:

Locke (1976), lo ha definido como un estado emocional positivo o placentero resultante de una percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto. No se trata de una actitud específica, sino de una actitud general resultante de varias actitudes específicas que un trabajador tiene hacia su trabajo y los factores con él relacionados.

Flores (1992), se refiere a la satisfacción laboral a la manera como se siente la persona en el trabajo. Involucra diversos aspectos, como salario, estilo de Supervisión, condiciones del trabajo, oportunidades de promoción, compañeros de labor, etc. Por ser una actitud, la Satisfacción Laboral es una tendencia relativamente estable de responder consistentemente al trabajo que se desempeña la persona. Está basada en las creencias y valores desarrollados por la propia persona hacia su trabajo.

Bravo et al., (2002), la definen como una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia una situación de trabajo, actitudes que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. Así la satisfacción laboral es, básicamente, un concepto globalizador con el que se hace referencia a las actitudes de las personas hacia diversos aspectos de su trabajo. Por consiguiente, hablar de satisfacción laboral implica hablar de actitudes.

Palma (1999), define la satisfacción laboral como la actitud que muestra el trabajador frente a su propio empleo; es decir esa actitud se ve influenciada por su percepción en función de su empleo (retribución, seguridad, progreso, compañero). Se considera también si es que el puesto de trabajo se adecua a él, en cuanto a sus necesidades, valores y rasgos.

Robbins y Judge (2009), lo definen como una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Una persona con alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de éste, en tanto que otra insatisfecha los tienen negativos.

La satisfacción laboral entra a cumplir un papel muy importante en la psicología de la organización ya que nos ayuda a comparar la eficiencia de los puestos de trabajo con la visión que cada uno proyecta. Este interés por investigar las satisfacciones e insatisfacciones de los empleados dentro del trabajo deriva de razones que afectan directamente a la organización, estas son:

- a. Relación entre la productividad y la satisfacción en el laboral.
- b. Correlación entre la satisfacción en el trabajo y el clima organizacional.
- c. La preocupación constante por parte de los gerentes de las diferentes compañías frente a las actitudes y los sentimientos de los empleados que las conformaban.
- d. El trabajo como tal es una actividad individual intensa, emocional, física y cognitiva, en el cual ocupa mayor tiempo el ser humano en su vida y posteriormente tiene que haber una alta calidad de vida frente a su puesto de trabajo dentro de la compañía (Weinert, 1985).

Por otro lado, Kinicki y Kreitner (2003), ven la satisfacción laboral como una respuesta afectiva y emocional que afecta diversos aspectos referentes al trabajo que desempeña el empleado. Ellos especifican y aclaran que la satisfacción laboral tiene cinco modelos los cuales especifican las causas, estas son:

- La satisfacción de necesidades propone el grado en que las características del trabajo satisfagan sus necesidades.
- Discrepancia: La satisfacción es el resultado de expectativas ya cumplidas, cuando las expectativas cumplidas son las diferencias que hay entre lo que el individuo espera recibir de un trabajo y lo que recibe en verdad.

- Logros de valores: La satisfacción resulta de la percepción de que un trabajo permite que alcance los valores laborales importantes para cada individuo.
- Equidad: Este modelo postula que la satisfacción depende del grado de “justicia” con el que es tratado el individuo frente al trabajo. Por lo general los empleados perciben la justicia por medio de los sueldos y promociones.
- Componentes de predisposición/ genéticos: son los que nos dicen que la satisfacción laboral depende en gran parte de los rasgos personales y factores genéticos. Los rasgos personales son tomados como la autoestima, eficiencias personales, locus de control interno y estabilidad emocional. Los factores genéticos se pueden tomar como los estilos de vida, bienestar y generalidades del trabajo.

Por otra parte, Robbins y Judge llegaron a la conclusión que la satisfacción laboral se define como “una sensación positiva sobre el trabajo propio, que surge de la evaluación de sus características. Lo anterior quiere decir que, si una persona que presenta alta satisfacción en el trabajo tiene sentimientos positivos acerca de este, en tanto otra insatisfecha los tiene negativos” (Robbins, Judge 2009).

En el ámbito educativo, Marchesi (2007), señala varios factores que influyen en las condiciones laborales y satisfacción del profesorado: los incentivos económicos, la formación, la promoción profesional y el reconocimiento social, que unidos a la vocación de docente inciden notablemente en su desarrollo vivencial y profesional y, por ende, en la calidad de la enseñanza.

Padrón (1995), sostiene que la satisfacción en el ámbito educativo puede entenderse desde dos ángulos:

- a. Personal: Es la satisfacción que proviene del trabajo que realiza un individuo.
- b. Profesional: Es la satisfacción que proviene del clima y relaciones laborales.

#### **2.2.2.7. Dimensiones de la Satisfacción Laboral**

Davis y Newstrom, citados por Robbins (1996), definen de forma emocional a la satisfacción laboral como el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con el cual los empleados consideran su trabajo, la actitud general a su puesto. Una persona con alto nivel de satisfacción en el puesto, tiene actitudes positivas hacia él mismo; una persona que esta insatisfecha tiene actitudes negativas hacia él.

Palma (2004), considera de forma general factores de la satisfacción laboral de los cuales se tomó en consideración para el trabajo los cuatro factores principales que son:

- Estímulos y salarios
- Condiciones laborales
- Supervisión y
- Trabajo en sí.

La satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación. Para Weinert (2005), dice: "Este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo

histórico de las Teorías de la Organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones:

- Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.
- Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias”.

### 2.3. MARCO CONCEPTUAL

- **Competencia:** El conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que se adquieren o desarrollan mediante experiencias formativas coordinadas, las cuales tienen el propósito de lograr conocimientos funcionales que den respuesta de modo eficiente a una tarea o problema de la vida cotidiana y profesional que requiera un proceso de enseñanza y aprendizaje
- **Competencia digital:** La competencia digital es el saber acceder, transformar en conocimientos, expresar, difundir, usar democráticamente y éticamente la información
- **Actitud:** Es una disposición subyacente que, con otras influencias, contribuye para determinar una variedad de comportamientos en relación con un objeto o clase de objetos, y que incluye la afirmación de las convicciones y los sentimientos acerca de ella y sobre acciones de atracción o rechazo.

- **Satisfacción:** Es la acción y efecto de satisfacer o satisfacerse. Este verbo refiere a pagar lo que se debe, saciar un apetito, sosegar las pasiones del ánimo, cumplir con ciertas exigencias, premiar un mérito o deshacer un agravio.
- **Laboral:** Es un adjetivo con el que se califica y relaciona una actividad determinada con eventos en los que se manifiesta un interés o propósito de un conjunto de personas por desarrollar un producto, prestar un servicio o completar las metas de un sistema administrativo. En pocas palabras, lo laboral es aquello que tiene que ver con el trabajo.
- **Trabajador:** Es la persona física que con la edad legal mínima presta servicios retribuidos subordinados a otra persona, a una empresa o institución. Si su edad es menor a legal establecida, puede ser considerado trabajo infantil y puede ser ilegal a menos que tenga, en ciertos casos, permiso de sus padres o tutores.
- **Motivación:** Puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo.

## **CAPÍTULO III**

### **HIPÓTESIS Y VARIABLES**

#### **3.1. HIPÓTESIS**

##### **a. HIPÓTESIS GENERAL**

Existe relación directa significativa entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca – Cusco 2020.

##### **b. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS**

- Existe bajo nivel en el desarrollo de competencias digitales, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.
- El grado de satisfacción laboral es bajo, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.
- Las competencias digitales, se relaciona en forma directa significativa con los estímulos y salarios, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.



- Existe relación directa significativa entre las competencias digitales y las condiciones laborales, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.
- Existe relación directa significativa entre las competencias digitales y el monitoreo, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca – Cusco 2020.
- Existe relación directa significativa entre las competencias digitales y el trabajo realizado, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca – Cusco 2020.

### **3.2. IDENTIFICACIÓN DE VARIABLES**

- VARIABLE 1  
Competencias Digitales
- VARIABLE 2  
Satisfacción Laboral

### 3.3. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

**Tabla 1: Operacionalización de la Variable Competencias Digitales**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escala	Niveles
Lujan (2015) indicó que la competencia digital es la capacidad para dominar un conocimiento para que la persona sea capaz de utilizar de manera didáctica las computadoras, para gestionarlas y lograr, evaluar, almacenar, producir, presentar e intercambiar información, además comunicarse y participar en redes de colaboración a través de Internet.	Conjunto de estrategias que miden la variable competencias digitales e indicadores establecidos, mediante un instrumento de escala ordinal de tipo Likert.	Competencia Instrumental	Realiza gestión del equipo informático: manejo del sistema operativo, gestión de unidades de almacenamiento, conexión de periféricos, mantenimiento básico.	1 -8	Nunca =1 Casi nunca =2 A veces =3 Casi siempre =4 Siempre =5	Alto (30-40) Medio (19-29) Bajo (8-18)
		Competencia didáctica	Integra los recursos TIC (como instrumento, como recurso didáctico y como contenido de aprendizaje) en sus actividades pedagógicas.	9 -16		
		Competencia Comunicativa	Frecuencia con que realiza la motivación mediante el empleo de una herramienta TIC.	17-24		
		Competencia informativa	Utiliza diferentes buscadores para acceder a mayor cantidad de información	25-32		

**Tabla 2: Operacionalización de la Variable Satisfacción Laboral**

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	Ítems	Escala	Niveles
Gómez (2000 p. 186) "satisfacción laboral es como una actitud física, psicológica que asume una persona frente a la labor que desempeña y la retribución que esta recibe por realizar dichas labores. La actitud mental es lo único sobre el cual uno puede ejercer un control completo. Se puede adoptar la decisión de hallar satisfacción en el trabajo y descubrir el medio para conseguirlo".	Variable, dimensiones, indicadores y cuestionario para recoger información sobre la variable clima organizacional	Estímulos y salarios	Satisfacción con el salario  Se cumplen las promociones y ascensos  Satisfacción con los incentivos y premios	1-10	Muy en Desc. =1  En desac. =2	Alto 38 – 50  Medio 24 – 37  Bajo 10 – 23
		Condiciones laborales	-Satisfacción con la distribución del trabajo. -Condiciones de trabajo. -Satisfacción con las relaciones personales. -Se cumplen las normas laborales. -Promoción de valores -Provisión de recursos y medios para el trabajo. -Muestra satisfacción con el ritmo de trabajo.	11-20	Ni en desac. Ni de acuerd. =3  De acuerd. =4	Alto 38 – 50  Medio 24 – 37  Bajo 10 – 23
		Monitoreo	-Satisfacción con la gestión de la Dirección -Satisfacción con el monitoreo realizado Condiciones de atención. -Reconocimiento de las tareas realizadas. -Apoyo de los superiores.	21-30	Muy de acuerd. =5	Alto 38 – 50  Medio 24 – 37  Bajo 10 – 23
		Trabajo realizado	-Complacencia con el trabajo que realiza  -Satisfacción con las oportunidades para mostrar fortalezas  -Realización personal en el trabajo -Satisfacción con la participación en el grupo  -Satisfacción con la autonomía en la toma de decisiones  -Satisfacción con las decisiones del grupo.  -Satisfacción de la calidad de trabajo			

## **CAPÍTULO IV**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **4.3. TIPO Y NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

##### **4.1.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN**

La investigación es de tipo básico – teórico, porque su objetivo es describir el argumento teórico científico sobre las variables en estudio con información actualizada en base a la teoría existente. El enfoque de la investigación corresponde al cuantitativo.

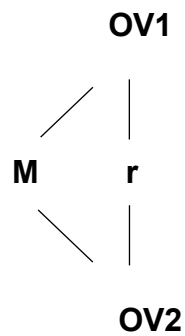
##### **4.1.2. NIVEL DE INVESTIGACIÓN**

El trabajo de investigación está, inmersa en el nivel correlacional o relacional, ya que tiene como propósito, establecer si existe la asociación entre las variables de estudio a partir de la descripción de cada una de las variables.

#### **4.2. DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN**

El diseño de esta investigación es el correlacional-transversal, porque el recojo de datos a nivel de campo se llevó a cabo en un solo momento a fin de tener la información insitu sobre la realidad de ambas variables en la muestra en estudio.

A continuación, se presenta el esquema del diseño:



Dónde:

V1= Competencias digitales

V2= Satisfacción laboral

O = Observaciones sobre las variables

r = Relación.

#### **4.4. POBLACIÓN Y UNIDAD DE ANÁLISIS**

##### **4.4.1. POBLACIÓN DE ESTUDIO**

La investigación tiene como población comprende a todos los profesores de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Písaq, provincia de Calca –Cusco, que en este caso son 16 entre varones y mujeres.

##### **4.4.2. TAMAÑO DE MUESTRA Y TÉCNICA DE SELECCIÓN DE MUESTRA**

El tamaño de la muestra comprende a la totalidad de docentes que laboran en la institución educativa N° 50179 de Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Písaq, provincia de Calca –Cusco, que en este caso son 14 profesores. La técnica de muestreo aplicado en la presente investigación es el muestreo no probabilístico, es decir se aplicó la técnica de la conveniencia, lo que le permite

elegir a las investigadoras, al integrar como tamaño de muestra a toda la población de docentes.

#### **4.5. TÉCNICAS DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN**

Para el desarrollo de la presente investigación se ha hecho uso como la técnica de recojo de información a nivel de campo, la encuesta para ambas variables: competencias digitales y satisfacción laboral.

Para recoger los datos de ambas variables en se ha utilizado como instrumento el cuestionario de la encuesta, con opciones de respuesta del tipo Likert. Los dos cuestionarios utilizados en el recojo de datos a nivel de campo, fueron tomados de los instrumentos validados en investigaciones anteriores sobre las mismas variables y para el caso de este trabajo se reajustaron en base a las características del lugar en el que se aplicaron los instrumentos.

Confiabilidad de la Prueba: Tamayo y Tamayo (2012), El autor considera que la confiabilidad de los instrumentos es importante porque todo instrumento de evaluación y medición debe pasar por esta prueba, hace la referencia al problema que enfrenta todo investigado, cuando pregunta: ¿En qué medida puedo fiarme de los datos obtenidos, mediante la aplicación del instrumento; ¿si hago una segunda evaluación de la misma variable, en los mismos sujetos, obtendré los mismos resultados? La confiabilidad supone, la certeza de que los datos obtenidos son creíbles. El Coeficiente de Confiabilidad de los cuestionarios que sirvió para medir el desarrollo de las competencias digitales y la satisfacción laboral, fue sometido a la prueba de confiabilidad mediante la prueba de alfa de Crombach, obteniendo una

puntuación de 0.784 en el análisis de fiabilidad de instrumento de competencias digitales y en el de satisfacción laboral se obtuvo una fiabilidad o puntuación de 0,832, lo cual declara los instrumentos como válidos y confiables para su aplicación.

#### **4.6. TÉCNICAS DE ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LA INFORMACIÓN**

El análisis e interpretación de los datos recogidos a nivel de campo, fueron procesados con la técnica estadística del Chi cuadrado a fin de determinar la asociación que existe entre las dos variables. El software estadístico utilizado para este fin es el SPSS-versión 26. Los resultados se expresaron para su análisis e interpretación en tablas y figuras.

#### **4.7. TÉCNICAS PARA DEMOSTRAR LA VERDAD O FALSEDAD DE LAS HIPÓTESIS**

Para probar las hipótesis de investigación, general y específicas, previamente se han planteado las hipótesis estadísticas, en base a las hipótesis de investigación planteadas en el trabajo. A fin de aceptar o rechazar las hipótesis estadísticas, la alterna y la nula, se ha aplicado el estadístico Rho de Spearman, el que permitió tomar una decisión final.

## CAPÍTULO V

### RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

#### 5.1. RESULTADOS DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES EN PROFESORES

##### a) Resultados de las competencias digitales

**Tabla 3: Competencias Digitales General**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	50,0	50,0	50,0
	Alto	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Análisis e interpretación: Los resultados de la tabla 3, muestran que las competencias de digitales de los profesores de la institución en estudio, se encuentra entre los niveles medio y alto en ambos casos 50%, lo que significa que los profesores con el problema de la pandemia lograron la capacitación en las herramientas digitales.



## b) Resultado de las competencias digitales por dimensiones

**Tabla 4: Competencias digitales instrumentales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	8	50,0	50,0	50,0
	Alto	8	50,0	50,0	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Análisis e interpretación: Los resultados de la tabla 4, presentan el nivel de desarrollo de las competencias digitales instrumentales que tienen los profesores, en ella se percibe que, el nivel de desarrollo de la competencia digital se encuentra entre el nivel medio y alto, en ambos casos en el 50%.

**Tabla 5: Competencias digitales didáctico metodológicas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	10	62,5	66,7	66,7
	Alto	5	31,3	33,3	100,0
	Total	15	93,8	100,0	
Perdidos	Sistema	1	6,3		
Total		16	100,0		

Análisis e interpretación: Los resultados de la tabla 5, presentan el nivel de desarrollo de las competencias digitales didáctico metodológicas que tienen los profesores, en ella se percibe que, el nivel de desarrollo de la competencia digital didáctico metodológica, se encuentra en el nivel medio el 62.5% de los profesores y en el nivel alto solo el 31.3% de los restantes.

**Tabla 6: Competencias digitales cognitivas**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	6	37,5	37,5	37,5
	Alto	10	62,5	62,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Análisis e interpretación: Los resultados de la tabla 6, presentan el nivel de desarrollo de las competencias digitales cognitivas que tienen los profesores, en ella se percibe que, el nivel de desarrollo de la competencia digital cognitiva, se encuentra en el nivel alto el 62.5% de los profesores y en el nivel alto solo el 37.5% de los restantes.

## 5.2. RESULTADOS DE SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES

### a) Resultados de la satisfacción laboral

**Tabla 7: Satisfacción Laboral General**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Medio	16	100,0	100,0	100,0

Análisis e interpretación: Los resultados de la tabla 7, permiten percibir que, la satisfacción laboral de los profesores sobre el trabajo que realizan en la institución educativa, se encuentra en el nivel medio, lo que significa que no están totalmente satisfechos con la tarea pedagógica que cumplen.

## b) Resultados de satisfacción laboral por dimensiones

**Tabla 8: Dimensión Estímulos y sueldos**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	5	31,3	31,3	31,3
	Medio	11	68,8	68,8	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Análisis e interpretación: Los resultados de la tabla 8, muestran que, el nivel de percepción es bajo sobre la dimensión sueldo, lo que implica aseverar que no están satisfechos con esta dimensión.

**Tabla 9: Dimensión Condiciones laborales**

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	10	62,5	62,5	62,5
	Medio	6	37,5	37,5	100,0
	Total	16	100,0	100,0	

Análisis e interpretación: Los resultados de la tabla 9, muestran que, según la percepción de los profesores la dimensión condiciones laborales, el 62.5% de los profesores considera como bajo y el 37.5% considera que se encuentra en el nivel medio.

**Tabla 10: Dimensión Monitoreo**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	1	6,3	6,3	6,3
Medio	15	93,8	93,8	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Análisis e interpretación: Los resultados de la tabla 10, muestran, que la percepción sobre el monitoreo, el 93.8% de los profesores consideran que se encuentra en el nivel medio, solo el 6.3% de los profesores lo consideran que se encuentra en el nivel bajo.

**Tabla 11: Dimensión Trabajo en sí**

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido Bajo	5	31,3	31,3	31,3
Medio	11	68,8	68,8	100,0
Total	16	100,0	100,0	

Análisis e interpretación: Los resultados de la tabla 11, indican que, el 68.8% de los profesores perciben que el trabajo en sí, que se encuentra en el nivel medio y solo el 31.3% de los profesores restantes lo consideran como en el nivel bajo.

### 5.3. PRUEBA DE HIPÓTESIS

a) Para la hipótesis general

Hi: Existe relación directa significativa entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.

Ho: No existe relación directa significativa entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.

**Tabla 12: Correlación entre la competencia digital y la satisfacción laboral**

			Competencias digitales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Competencias digitales	Coeficiente de correlación	1,000	,534
		Sig. (bilateral)	.	,048
		N	16	16
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,534	1,000
		Sig. (bilateral)	,048	.
		N	16	16

#### Interpretación:

Los resultados de la tabla 12, presentan los resultados de la correlación entre las competencias digitales y el nivel de satisfacción laboral que tienen los profesores en la institución educativa en estudio, que de acuerdo al Rho de Spearman aplicado sobre los datos recogidos, se muestra que existe correlación significancia

entre ambas variables de estudio, porque el valor Rho es 0,534, el p valor calculado es de 0,48, el cual es menor que 0,05 ( $0,048 < 0,05$ ), por tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, luego podemos afirmar que a 95% de probabilidad, existe relación directa significativa entre las competencias digitales y la satisfacción laboral.

**b. Para las hipótesis específicas**

- Primera hipótesis específica

Hi: Las competencias digitales, se relaciona en forma directa y significativa con los estímulos y salarios, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.

Ho: Las competencias digitales, no se relaciona en forma directa y significativa con los estímulos y salarios, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.

**Tabla 13: Correlación entre la competencia digital y los estímulos y salarios**

			Competencias digitales	Estímulos y sueldos
Rho de Spearman	Competencias digitales	Coefficiente de correlación	1,000	,536
		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	16	16
	Estímulos y salarios	Coefficiente de correlación	,536	1,000
		Sig. (bilateral)	,041	.
		N	16	16

**Interpretación:**

Los resultados de la tabla 13, presentan la correlación de las competencias digitales y los estímulos salariales, en los profesores en la institución educativa en estudio, que de acuerdo al Rho de Spearman aplicado sobre los datos recogidos, se muestra que, no existe correlación significancia entre ambas variables de estudio, porque el valor Rho es 0,536, el p valor calculado es de 0,41, el cual es menor que 0,05 ( $0,041 < 0,05$ ), por tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, luego podemos afirmar que a 95% de probabilidad, existe relación directa significativa entre las competencias digitales y los estímulos salariales.

- Segunda hipótesis específica

Hi: Existe relación directa entre las competencias digitales y las condiciones laborales, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.

Ho: No existe relación directa entre las competencias digitales y las condiciones laborales, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Písaq, provincia de Calca –Cusco 2020.

**Tabla 14: Correlación entre la competencia digital y las condiciones laborales**

			Competencias digitales	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Competencias digitales	Coefficiente de correlación	1,000	,516*
		Sig. (bilateral)	.	,041
		N	16	16
	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	,516*	1,000
Sig. (bilateral)		,041	.	
N		16	16	

\*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

### Interpretación

Los resultados de la tabla 14, presentan la correlación de las competencias digitales y las condiciones laborales, en los profesores en la institución educativa en estudio, que de acuerdo al Rho de Spearman aplicado sobre los datos recogidos, se muestra que, existe correlación significancia entre ambas variables de estudio, porque el valor Rho es 0,516, el p valor calculado es de 0,41, el cual es menor que 0,05 ( $0,041 < 0,05$ ), por tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, luego podemos afirmar que a 95% de probabilidad, existe relación directa significativa entre las competencias digitales y las condiciones laborales.



- Tercera hipótesis específica

Hi: Existe relación directa entre las competencias digitales y el monitoreo, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.

Ho: No existe relación directa entre las competencias digitales y el monitoreo, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.

**Tabla 15: Correlación entre la competencia digital y el monitoreo**

		Competencias digitales		Monitoreo
Rho de Spearman	Competencias digitales	Coefficiente de correlación	1,000	,558
		Sig. (bilateral)	.	,044
		N	16	16
	Monitoreo	Coefficiente de correlación	,558	1,000
		Sig. (bilateral)	,044	.
		N	16	16

**Interpretación:**

Los resultados de la tabla 15, presentan la correlación de las competencias digitales y el monitoreo, en los profesores en la institución educativa en estudio, que de acuerdo al Rho de Spearman aplicado sobre los datos recogidos, se muestra que, no existe correlación significancia entre ambas variables de estudio, porque el valor Rho es 0,558, el p valor calculado es de 0,44, el cual es menor

que 0,05 ( $0,044 < 0,05$ ), por tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, luego podemos afirmar que a 95% de probabilidad, existe relación directa significativa entre las competencias digitales y el monitoreo.

- Cuarta hipótesis específica

Hi: Existe relación directa entre las competencias digitales y el trabajo en sí, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.

Ho: No existe relación directa entre las competencias digitales y el trabajo en sí, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.

**Tabla 16: Correlación entre la competencia digital y el trabajo en sí**

			Competencias digitales	Trabajo en sí
Rho de Spearman	Competencias digitales	Coeficiente de correlación	1,000	,603
		Sig. (bilateral)	.	,043
		N	16	16
	Trabajo en sí	Coeficiente de correlación	,603	1,000
		Sig. (bilateral)	,043	.
		N	16	16

### **Interpretación:**

Los resultados de la tabla 16, presentan la correlación de las competencias digitales y el trabajo en sí, en los profesores en la institución educativa en estudio, que de acuerdo al Rho de Spearman aplicado sobre los datos recogidos, se muestra que, no existe correlación significancia entre ambas variables de estudio, porque el valor Rho es 0,603, el p valor calculado es de 0,43, el cual es menor que 0,05 ( $0,043 < 0,05$ ), por tanto aceptamos la hipótesis alterna y rechazamos la hipótesis nula, luego podemos afirmar que a 95% de probabilidad, existe relación directa significativa entre las competencias digitales y el trabajo en sí.

### **5.4. DISCUSIÓN**

De acuerdo a los objetivos de la investigación y los resultados obtenidos, muestran que los resultados son equidistantes, es decir no tienen nivel de similitud, posiblemente porque corresponden a realidades totalmente diferentes, además de haber realizado esta investigación en plena pandemia del COVID-19, lo que significa que los profesores están viviendo una realidad totalmente diferente.

Los resultados de la presente investigación, muestran que existe correlación directa significativa entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en los profesores de la institución educativa en estudio. Sin embargo, en las investigaciones consideradas como antecedentes a la presente investigación no se ha encontrado trabajos de investigación que busquen la asociación entre la variable competencias digitales y la variable satisfacción laboral, por tal razón en esta parte del trabajo solo se harán comparaciones con investigaciones que demuestran correlación entre la variable competencias digitales y otras variables, como las

competencias docente, que en este caso en la investigación desarrollada por, Yapuchura (2017), en el trabajo de investigación que tiene por título: “RELACIÓN ENTRE EL NIVEL DE COMPETENCIA DIGITAL Y EL NIVEL DE DESEMPEÑO DOCENTE EN LA ESCUELA PROFESIONAL DE EDUCACIÓN DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL JORGE BASADRE GROHMANN - TACNA”, que en este caso se demuestra a través de la prueba chi-cuadrada que existe relación entre la variables, competencias digitales y el desempeño docente de las cinco especialidades de ESED de la UNJBG de Tacna.

Por otra parte, no se han encontrado trabajos específicos en el campo educativo sobre la variable satisfacción laboral, existiendo investigaciones en otras áreas del saber en relación con otras variables totalmente distintas.

## CONCLUSIONES

**PRIMERA:** Existe relación directa significativa entre las competencias digitales y la satisfacción laboral, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020, esto de acuerdo al contraste de hipótesis realizada, el valor Rho calculado es 0,534 y el p valor es 0,48, el cual es menor que 0,05 ( $0,048 < 0,05$ ), por tanto se concluye que a 95% de probabilidad, existe relación directa significativa entre las competencias digitales y la satisfacción laboral.

**SEGUNDA:** El nivel de desarrollo de las competencias digitales de los docentes en la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020, se encuentran entre los niveles medio y alto en ambos casos 50%, lo que significa que los profesores con el problema de la pandemia y las facilidades que brindó el Ministerio de Educación aprovecharon de las capacitaciones para lograr sus competencias en el manejo de las herramientas digitales.

**TERCERA:** El grado de satisfacción laboral que tienen los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020, se encuentra en el nivel medio, lo que significa que no están totalmente satisfechos con la tarea pedagógica que cumplen.

**CUARTA:** Existe relación directa significativa entre las competencias digitales con los estímulos y salarios, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020, esto de acuerdo al contraste de hipótesis realizada, el valor Rho calculado es 0,536 y el p valor es de 0,41, el cual es menor que 0,05 ( $0,041 < 0,05$ ), por tanto podemos afirmar que a 95% de probabilidad, existe relación directa significativa entre las competencias digitales y los estímulos salariales.

**QUINTA:** Existe relación directa significativa entre las competencias digitales con las condiciones laborales en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020, porque de acuerdo al contraste de hipótesis, el valor Rho calculado es 0,516 y el p valor es de 0,41, el cual es menor que 0,05 ( $0,041 < 0,05$ ), por tanto, podemos afirmar que a 95% de probabilidad, existe relación directa significativa entre las competencias digitales y las condiciones laborales.

**SEXTA:** Existe relación directa significativa entre las competencias digitales y el monitoreo, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020, porque de acuerdo al contraste de hipótesis realizada, el valor Rho calculado es 0,558 y el p valor es de 0,44, el cual es menor que 0,05 ( $0,044 < 0,05$ ), por tanto, podemos afirmar que a 95% de

probabilidad, existe relación directa significativa entre las competencias digitales y el monitoreo.

**SEPTIMA:** Existe relación directa significativa entre las competencias digitales y el trabajo realizado, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020, porque de acuerdo al contraste de hipótesis realizada, el valor Rho calculado es 0,603 y el p valor es de 0,43, el cual es menor que 0,05 ( $0,043 < 0,05$ ), por tanto, podemos afirmar que a 95% de probabilidad, existe relación directa significativa entre las competencias digitales y el trabajo en sí.

## **SUGERENCIAS**

**PRIMERA:** Se sugiere al cuerpo directivo de la institución educativa, seguir promoviendo cursos o talleres de capacitación en el uso y manejo de herramientas digitales a fin de fortalecer el desarrollo de las competencias digitales de su plana docente, lo que contribuirá en la mejora de logros de aprendizaje de sus estudiantes.

**SEGUNDA:** Se sugiere a los profesores buscar mecanismos de mejora en las estrategias de trabajo docente, a fin de elevar su nivel de satisfacción laboral, ya que es un factor determinante en la eficacia de los aprendizajes de los estudiantes.

**TERCERA:** Los padres de familia deben cooperar con las iniciativas de gestión ante las autoridades de la comunidad, distrito, provincia y región, para mejorar los canales de comunicación digital y logro de presupuesto para el desarrollo de capacitación docente sobre el uso y manejo de las herramientas digitales.



## Bibliografía

- Aldag, R., & Brief, A. (1978). Examination of alternative model of job satisfaction. *Human relations*, 91-98.
- Bravo, M., Peiró, J., & Rodríguez, I. (2002). *Satisfacción laboral*. Madrid: Editorial Síntesis.
- Cabero, J. (1998). Impacto de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación en las organizaciones educativas. En M. Lorenzo, *Enfoques en la organización y dirección de instituciones educativas formales y no formales* (págs. 197-206). Granada: Grupo Editorial Universitario.
- Carrera, F., & Coiduras, J. (2012). Identificación de la competencia digital del profesor universitario: un estudio exploratorio en el ámbito de las ciencias sociales. *Revista de Docencia Universitaria*, 241-248.
- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Coens, J. (2007). *La medición de la satisfacción laboral*. México.
- Cohen, L. (1992). *La satisfacción laboral*. Obtenido de <http://ar.linkedin.com/pub/leon-cohen-bello/42/285/255>.
- Dichev, C., & Dicheva, D. (2017). Gamifying education: What is known, what is believed and what remains uncertain: A critical review. *International Journal of Educational Technology in Higher Education*, 1-36. Obtenido de <https://doi.org/10.1186/s41239-017-0042-5>
- Eshet - Alkalai, Y. (2004). Digital literacy: A conceptual framework for survival skills in the. *Journal of Educational Multimedia and Hypermedia*, 34-41.
- Ferrari, A. (2013). *A framework for developing and understanding digital competence in Europe*. European Union: Editorial Institute for Prospective Technological Studies.
- Ferreira, N. (1997). *Las relaciones públicas e institucionales*. Obtenido de [gpedrotti.files.wordpress.com/.../tesina-final-de-graduacion3b3n-](http://gpedrotti.files.wordpress.com/.../tesina-final-de-graduacion3b3n-)
- Flores, J. (1992). *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima: Editorial Universidad del Pacífico.
- Gomez, J. (2000). *La satisfacción laboral en enfermeros*. Obtenido de [ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/.../32%20Tesis.%20WB9%20J37.pdf](http://ri.biblioteca.udo.edu.ve/bitstream/.../32%20Tesis.%20WB9%20J37.pdf).
- Hellriegel, D., Slocum, J., & Woodman, R. (2005). *Comportamiento organizacional*. México D. F: Editorial Paraninfo.
- Katz, J. (2000). *Reformas estructurales, productividad y conducta tecnológica en América Latina*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Fondo de Cultura Económica.

- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2003). *Comportamiento organizacional: conceptos, problemas y prácticas*. México: Editorial McGraw Hill Interamericana.
- Krumsvik, R. (2014). Teacher educators' digital competence. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 269–280. doi:10.1080/00313831.2012.726273
- Lloyd, C., & Cook, A. (1993). *Implementing standards of competence. Practical strategies for industry*. Londres: Editorial Kogan Page.
- Locke, J. (1976). La satisfacción laboral. Obtenido de [http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0717-95532002000200005](http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000200005).
- Lujan, F. (2018). *Competencias digitales y el aprendizaje de las ciencias sociales en estudiantes de estudios generales de una universidad privada*. Tesis, Universidad San Martín de Porres, Lima, Perú.
- Marchesi, A. (2007). *Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores*. Madrid: Alianza Editorial.
- María, V. (2012). *Inventario 4x40x4 de competencias digitales de los docentes en el siglo XXI*. Obtenido de <http://www.aliatuniversidades.com.mx/conexxion/index.php/en/educacion/789inventario-4x40x4-de-competencias-digitales-de-los-docentes-en-el-siglo-xxi-ano-3numero-8>
- Marín, V., & Romero, M. (2009). La formación docente universitario a través de las TICs. *Revista de Medios y Educación*, 97-103.
- Ministerio de Educación Nacional (MEN). (2013). *Lineamientos de política de educación Superior*. Bogotá, Colombia : Editorial del Ministerio de Educación Nacional.
- Molina, E. (2013). *Utilización de herramientas informáticas básicas para mejorar el desempeño docente*. Editorial Universidad Rafael Landívar. Obtenido de <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2013/05/08/Molina-Fredy.pdf>.
- Moreira, M. (2000). *Aprendizaje significativo, Teoría y práctica*. Madrid: Editorial Visor.
- Oros, L., & Main, M. (2001). *Escala de Satisfacción Laboral para docentes*. Argentina: Editorial ESLA-Educación.
- Padrón, M. (1995). *Satisfacción profesional del profesorado*. Tesis doctoral, Facultad de Psicología, Universidad de La Laguna. Obtenido de <http://www.efdeportes.com/efd103/satisfaccion-profesional.htm>
- Palma, S. (1999). *Escala de satisfacción laboral SL- SPC*. España. Obtenido de [https://es.wikipedia.org/wiki/Frederick\\_Herzberg](https://es.wikipedia.org/wiki/Frederick_Herzberg)
- Palma, S. (2004). *Diagnóstico del clima organizacional en trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. España: Editorial Mundo empresarial.

- Petterson, F. (2017). On the issues of digital competence in educational contexts – a review of literature. *Education and Information Technologies*, 1005-1021. Obtenido de <https://link.springer.com/article/10.1007/s10639-017-9649-3>
- Quinn, R., & Gonzales, T. (1979). *A consumer's guide to job satisfaction measures*. London: Editorial Sage Publications.
- Quintana, J. (2000). Competencias en tecnologías de la información del profesorado de educación infantil y primaria. *Revista Interuniversitaria de Tecnología*, 132-141.
- Robbins, N. (1996). *Comportamiento organizacional*. México DF: Editorial Prentice-Hispanoamerica S.A.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Editorial Pearson Prentice Hall.
- Somerville, M. (2007). Toward large scale assessment of information and. Obtenido de <http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/291441/tesis.pdf;jsessionid=DBE8B7F7FB3732EB01607AD84D30C317.tdx1?sequence=1>
- Sousa, F. (2011). Competências profissionais na comercialização de energia: estudo de caso em uma organização do setor elétrico. Brasil. Obtenido de [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S0102-4698201800010011600050&lng=en](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0102-4698201800010011600050&lng=en)
- Tello, E. (2007). Las tecnologías de la información y comunicaciones (TIC) y la brecha digital: su impacto en la sociedad de México. *Revista de Universidad y Sociedad del Conocimiento*, 62-69.
- UNESCO. (2008). Las competencias digitales son esenciales para el empleo y la inclusión social. España. Obtenido de <https://es.unesco.org/news/competencias-digitales-son-esenciales-empleo-y-inclusion-social>
- Vera, E. (2010). *Competencias en tecnologías de información y comunicación en docentes del área de comunicación de Instituciones Educativas: Región Callao*. Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola, Lima.
- Weinert, A. (1985). *Manual de psicología de la organización: La conducta humana*. Barcelona: Editorial Herder.
- Weinert, H. (2005). *Expectativas – recompensas*. Colombia: Editorial Mc Graw Hill.

# **ANEXOS**

## CUESTIONARIO COMPETENCIAS DIGITALES

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
Nunca	Casi Nunca	A Veces	Casi Siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
<b>COMPETENCIA INSTRUMENTAL</b>						
1	Maneja conocimientos básicos de los sistemas informáticos					
2	Maneja conocimientos básicos de redes intranet e internet					
3	Realiza el manejo del sistema operativo, gestión de unidades de almacenamiento, conexión de periféricos, mantenimiento básico					
4	Con que frecuencia manejas programas de ofimática: procesador de textos, hojas de cálculo, bases de datos					
5	Maneja el entorno gráfico del sistema operativo como interfaz de comunicación con el ordenador					
6	Utiliza las herramientas TIC para sus actividades pedagógica (por ejemplo captura de imagen digital: utilizando escáner					
7	Utiliza las herramientas TIC para sus actividades pedagógica (por ejemplo captura de imagen digital: utilizando video digital, cámaras o capturas de pantalla con el sistema operativo					
8	Dinamiza su práctica académica incorporando diversos medios TIC: audiovisuales convencionales usando retroproyector					
9	Dinamiza su práctica académica incorporando diversos medios TIC: audiovisuales convencionales usando videos televisión					
10	Dinamiza su práctica académica incorporando diversos medios TIC: audiovisuales convencionales usando sistemas de video conferencia					
11	Dinamiza su práctica académica incorporando diversos medios TIC: audiovisuales convencionales usando aplicaciones con los móviles					
12	Crea páginas personalizadas: web o blogs					
13	Crea y diseña páginas personalizadas: portafolios digitales					
14	Elabora diccionario o glosario de forma colaborativa a través de la red					
<b>COMPETENCIA DIDÁCTICA DEL DOCENTE</b>						
15	Se adapta fácilmente a nuevos formatos de formación y de aprendizaje, tanto en el rol de usuario como en el de diseñador de entornos de aprendizaje					

16	Integra los recursos TIC (como instrumento, como recurso didáctico y como contenido de aprendizaje) en las actividades pedagógicas del docente				
17	Utiliza en el aula de nuevas estrategias didácticas mediadas por los recursos TIC: realizar prácticas, trabajos de autoaprendizaje, investigaciones guiadas, aprendizaje basado en proyectos, entre otros				
18	Con que frecuencia el docente utiliza los recursos TIC para la evaluación de los estudiantes				
19	Cuando el docente emplea las TIC simplifica los aspectos tecnológicos y procedimentales de forma que te concentres en lo exclusivamente formativo.				
20	Utiliza las herramientas TIC para diseñar ambientes de aprendizaje que respondan a las necesidades e intereses de sus estudiantes				
21	Con que frecuencia, desarrolla actividades de aprendizaje utilizando medios audiovisuales				
22	Con que frecuencia utiliza estrategias metodológicas mediadas por las TIC como herramienta para su desempeño profesional				
<b>COMPETENCIA COMUNICATIVA</b>					
23	Con que frecuencia realizas la motivación mediante el empleo de una herramienta TIC				
24	Utiliza las tecnologías de la información TIC (Chat, facebook, correos electrónicos) para comunicarse				
25	Intercambia información de manera fluida a través del internet				
26	Publica y comparte trabajos propios a través de Internet				
27	Lleva a cabo una interacción profesor- alumno (enviar tareas, comunicar noticias) a través de medios telemáticos				
28	Generas debates, preguntas o intercambio de mensajes en los foros telemáticos				
29	Participa en comunidades y espacios virtuales de interaprendizaje				
30	Desarrollas estrategias de trabajo colaborativo propiciando el empleo de las comunidades virtuales fomentando el inter aprendizaje.				
<b>COMPETENCIA INFORMATIVA</b>					
31	Utiliza diferentes buscadores para acceder a mayor cantidad de información en el menor tiempo posible				
32	Realiza búsquedas en entornos específicos o utilizando motores alternativos (por ejemplo, meta buscadores)				
33	Utiliza marcadores y alertas para clasificar y rastrear información obtenida de internet				

34	Incentiva la utilización de los buscadores informáticos a través de la asignación de trabajos de investigación a tus estudiantes					
35	Con que frecuencia discrimina la información que es fiable publicada en la red					
36	Utiliza frecuentemente plataformas virtuales como: Educaplay					
37	Utiliza frecuentemente plataformas virtuales como: CmapTool,					
38	Utiliza frecuentemente plataformas virtuales como: Earning					

## CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>
Muy poco satisfecho	Poco satisfecho	Moderado satisfecho	Muy satisfecho

N°	ÍTEMS	1	2	3	4
<b>DIMENSIÓN: ESTÍMULOS Y SALARIOS</b>					
1	Mi salario cubre mis expectativas económicas				
2	En la institución educativa tengo oportunidades de promoción y ascenso				
3	Estoy satisfecho con los incentivos y premios que me dan				
4	El buen desempeño del docente es reconocido por la Institución Educativa.				
5	Hay oportunidades de mejorar los sueldos y salario				
6	En la Institución Educativa los reconocimientos son pertinentes				
7	Es reconocido por la Institución por sus méritos académicos				
<b>DIMENSIÓN: CONDICIONES LABORALES</b>					
8	La limpieza e higiene es buena en mi lugar de trabajo				
9	La iluminación, ventilación y temperatura de mi lugar de trabajo están bien reguladas				
10	El entorno físico y el espacio en que trabajo son satisfactorios.				
11	Estoy satisfecho de mis relaciones con el director.				
12	Estoy satisfecho de mis relaciones con los directivos.				
13	Estoy satisfecho de las relaciones con mis compañeros				
14	Estoy satisfecho de la forma como mi Institución Educativa cumple los contenidos y las leyes laborales				
<b>DIMENSIÓN: MONITOREO</b>					
15	La forma en que se lleva la dirección de la Institución Educativa sobre aspectos laborales me satisface.				
16	El monitoreo que ejercen sobre mi es satisfactoria.				
17	Estoy a gusto con la atención y frecuencia con que me dirigen.				
18	Me gusta la forma en que mis superiores juzgan mi tarea.				
19	Estoy contento del apoyo que recibo de mis superiores.				
20	El monitoreo contribuye a mejorar el desempeño docente				
21	El monitoreo es concordante a mis funciones				
<b>DIMENSIÓN: TRABAJO EN SÍ</b>					
22	Estoy satisfecho con las posibilidades que me da mi trabajo de hacer las cosas en las que yo destaco				
23	Estoy satisfecho con mi trabajo porque me permite hacer cosas que me gustan				
24	Estoy satisfecho de mi grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo				



25	Me satisface mi capacidad actual para decidir por mí mismo en aspectos de mi trabajo.				
26	Me satisface mi actual grado de participación en las decisiones de mi grupo de trabajo				
27	Estoy contento del nivel de calidad que obtenemos.				
28	El clima laboral motiva para sentirse bien en el trabajo				

## ANEXOS

### Imagen 1

*la familia educativa de la Institución Tahuantinsuyo*



NOTA: Estudiantes festejando en el aniversario de la Institución Educativa Tahuantinsuyo Cuyo Chico -Pisac

### Imagen 2

*Estudiantes de la Institución educativa Tahuantinsuyo*



NOTA: Estudiantes dando gracias al Patrón San Martín de Porres en la Institución Educativa Tahuantinsuyo Cuyo Chico - Pisac

**Imagen 3**

*Institución Educativa n°50179 Tahuantinsuyo Cuyo Chico - Pisa*



**Imagen 4**

*Dirección de la Institución Educativa Tahuantinsuyo Cuyo Chico -Pisac*





MEP

Ministerio  
de Educación

INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTA N° 50179 TAHUANTINSUYO CUYO CHICO

PROVINCIA DE CALCA



**INSTITUCIÓN EDUCATIVA MIXTA N° 50179 TAHUANTINSUYO CUYO CHICO**

**NIVEL: SECUNDARIA**

"Año del Bicentenario del Perú: 200 Años de Independencia"

EL QUE SUSCRIBE DIRECTOR DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PÚBLICA "TAHUANTINSUYO N° 50179 DEL NIVEL PRIMARIA Y SECUNDARIA" EXPIDE LA PRESENTE:

**CONSTANCIA**

Que el bachiller, Emma García García, realizó la aplicación del cuestionario sobre el proyecto de investigación titulado: COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N°50179 TAHUANTINSUYO DE CUYO CHICO DEL DISTRITO DE PISAC PROVINCIA DE CALCA – CUSCO 2020; dicho cuestionario se realizó de manera virtual a nivel de los docentes de la institución educativa, el día lunes 22 de noviembre del año 2020.

Se expide la presente solicitud de la interesada para fines que estimen por conveniente.

Cusco, 03 de agosto del 2021

Dr. CRUZ MANGA LOPE  
Director

## MATRÍZ DE CONSISTENCIA

**TITULO: COMPETENCIAS DIGITALES Y SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA N° 50179 TAHUANTINSUYO DE CUYO CHICO DEL DISTRITO DE PISAC PROVINCIA DE CALCA –CUSCO 2020**  
**BACHILLER: ENMA GARCÍA GARCÍA**

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	OBJETIVOS DE LA INVESTIGACION	HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACION	VARIABLES DE ESTUDIO	METODOLOGÍA
<p><b>1.-PROBLEMA GENERAL</b>  ¿Cómo es la relación entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020?</p> <p><b>2.-PROBLEMAS ESPECIFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel de desarrollo de las competencias digitales en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020?</li> <li>• ¿Cuál es el grado de satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020?</li> <li>• ¿Cómo es la relación de las competencias digitales con los estímulos y salarios, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo</li> </ul>	<p><b>1.- OBJETIVO GENERAL</b>  Determinar la relación que existe entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca – Cusco 2020.</p> <p><b>2.-OBJETIVOS ESPECIFICOS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer el nivel de desarrollo de las competencias digitales de los docentes en la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.</li> <li>• Describir el grado de satisfacción laboral que tienen los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.</li> <li>• Determinar la relación que existe entre las competencias digitales con los estímulos y salarios, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo</li> </ul>	<p><b>1.- HIPOTESIS GENERAL</b>  Existe relación directa significativa entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca – Cusco 2020.</p> <p><b>2.- HIPÓTESIS ESPECÍFICAS</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe bajo nivel en el desarrollo de competencias digitales, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.</li> <li>• El grado de satisfacción laboral es bajo, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.</li> <li>• Las competencias digitales, se relaciona en forma directa y significativa con los estímulos y salarios, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del</li> </ul>	<p><b>VARIABLE 1</b>  Competencias digitales</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Competencia Instrumental</li> <li>- Competencia didáctica</li> <li>- Competencia comunicativa</li> <li>- Competencia informativa</li> </ul> <p><b>VARIABLE 2</b>  Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Estímulos y Salarios</li> <li>- Condiciones Laborales</li> <li>- Monitoreo</li> <li>- Trabajo Realizado</li> </ul>	<p><b>TIPO:</b>  Básico - Teórico</p> <p><b>NIVEL</b>  Correlacional o Relacional</p> <p><b>DISEÑO:</b>  Correlacional-transversal</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR     M --- OV1     OV1 --- r     r --- OV2     M --- OV2             </pre> </div> <p><b>Dónde:</b>  V1= Competencias digitales  V2= Satisfacción laboral  O = Observaciones sobre las variables  r = Relación.</p> <p>Población: todos los profesores de la</p>

<p>Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020?</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cómo es la relación de las competencias digitales con las condiciones laborales en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020?</li> <li>• ¿Cómo es la relación de las competencias digitales con el monitoreo, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020?</li> <li>• ¿Cómo es la relación de las competencias digitales con el trabajo realizado, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020?</li> </ul>	<p>Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecer la relación que existe entre las competencias digitales con las condiciones laborales en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.</li> <li>• Identificar la relación que existe entre las competencias digitales y el monitoreo, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.</li> <li>• Determinar la relación que existe entre las competencias digitales y el trabajo realizado, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.</li> </ul>	<p>Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Existe relación directa entre las competencias digitales y las condiciones laborales, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.</li> <li>• Existe relación directa entre las competencias digitales y el monitoreo, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.</li> <li>• Existe relación directa entre las competencias digitales y el trabajo realizado, en los docentes de la institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco 2020.</li> </ul>		<p>institución educativa N° 50179 Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco.</p> <p>Muestra: El tamaño de la muestra comprende a la totalidad de docentes que laboran en la institución educativa N° 50179 de Tahuantinsuyo de Cuyo Chico del Distrito de Pisac, provincia de Calca –Cusco, que en este caso son 14 profesores</p>
--	---	---	--	---