

# 04

## ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN DOCENTES DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LIMA METROPOLITANA

### ANALYSIS OF DIGITAL COMPETENCES AND JOB SATISFACTION IN BASIC EDUCATION TEACHERS IN METROPOLITAN LIMA

Ángel Augusto Huarcaya Torres<sup>1</sup>

E-mail: [angelj58@hotmail.com](mailto:angelj58@hotmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0889-6123>

Roberto Carlos Dávila Morán<sup>2</sup>

E-mail: [rdavila430@gmail.com](mailto:rdavila430@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3181-8801>

<sup>1</sup>Universidad Cesar Vallejo. Lima. Perú.

<sup>2</sup>Universidad Continental, Huancayo, Perú.

#### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Huarcaya Torres, A. A., & Dávila Morán, R. C. (2023). Análisis de las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de Educación Básica de Lima Metropolitana. *Revista Conrado*, 19(91), 35-45.

#### RESUMEN

El objetivo general fue determinar la relación entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana. Los objetivos específicos fueron: precisar la relación entre la información y alfabetización informacional y la satisfacción laboral; identificar la relación entre comunicación y colaboración y la satisfacción laboral; definir la relación entre la creación de contenidos digitales y la satisfacción laboral; evaluar la relación entre la seguridad y la satisfacción laboral; determinar la relación entre la resolución de problemas y la satisfacción laboral. El estudio tuvo un enfoque cuantitativo, diseño no experimental y nivel descriptivo correlacional. La muestra fueron 34 docentes de secundaria de un instituto de educación básica privado de Lima Metropolitana. El cuestionario contó con 59 preguntas, 25 para competencias digitales y 34 para satisfacción laboral, se verificó su confiabilidad mediante el juicio de tres expertos, asimismo se calculó su validez siendo  $\alpha=0.81$ . El análisis de los datos se realizó mediante los programas Microsoft Excel y SPSS versión 25. El análisis descriptivo arrojó 58.8% de nivel medio para competencias digitales y 55.9% de nivel medio para satisfacción laboral. El coeficiente de correlación entre ambas variables fue de  $r=0.325$  y  $\text{sig}=0.000<0.05$ , confirmado la existencia de correlación positiva baja.

#### Palabras clave:

Competencias digitales, satisfacción laboral, comunicación, colaboración, contenidos

#### ABSTRACT

The general objective was to determine the relationship between digital skills and job satisfaction in basic education teachers in Metropolitan Lima. The specific objectives were: to specify the relationship between information and information literacy and job satisfaction; identify the relationship between communication and collaboration and job satisfaction; define the relationship between the creation of digital content and job satisfaction; assess the relationship between safety and job satisfaction; determine the relationship between problem solving and job satisfaction. The study had a quantitative approach, a non-experimental design, and a descriptive correlational level. The sample consisted of 34 secondary school teachers from a private basic education institute in Metropolitan Lima. The questionnaire had 59 questions, 25 for digital skills and 34 for job satisfaction, its reliability was verified through the judgment of three experts, its validity was also calculated, being  $\alpha=0.81$ . The data analysis was carried out using the Microsoft Excel and SPSS version 25 programs. The descriptive analysis yielded 58.8% medium level for digital skills and 55.9% medium level for job satisfaction. The correlation coefficient between both variables was  $r=0.325$  and  $\text{sig}=0.000<0.05$ , confirming the existence of low positive correlation.

#### Keywords:

Digital skills, job satisfaction, communication, collaboration, content

## INTRODUCCIÓN

El progresivo avance y desarrollo de las tecnologías de información y comunicación (TIC) y las herramientas digitales, usadas en los diferentes ámbitos de la vida del ser humano, ha generado una imperiosa necesidad de formación y capacitación en su uso y aplicación. Desde el punto de vista educativo y en vista de las crisis recientes, el uso de TIC, aplicaciones, plataformas y herramientas digitales, ha cobrado fuerza entre el personal docente de educación básica. Por consiguiente, hoy en día es necesaria la adquisición de competencias digitales por los docentes para poder impartir sus conocimientos al alumnado. De la misma forma, se debe considerar como la adquisición de estas competencias digitales puede afectar su grado satisfacción laboral, sin desmejorar su trabajo, ni la calidad de la educación.

Para Portillo et al. (2020) Primary and Secondary Education, Professional Training, and Higher Education, es necesario contribuir con el mejoramiento de la calidad de la educación. A este respecto, los líderes educativos tienen la necesidad de avanzar en la digitalización de la educación, y paralelamente minimizar la brecha digital y social, como parte fundamental del desarrollo de una educación de calidad.

Según la Comisión Europea (2007), la competencia digital involucra el uso adecuado y seguro de las TIC durante el trabajo, el tiempo libre y en el proceso de comunicación. Basándose en las habilidades para el empleo de TIC, como uso de computadoras, recuperación de información, evaluación, almacenamiento, creación de contenido, intercambio de información, así como la participación en redes de colaboración.

Asimismo, Cateriano et al. (2021) indica que el uso y manejo de las competencias digitales por los docentes, debe fomentarse mediante el respeto a la identidad, a través de la invitación en vez de la obligación, en la reflexión más que la imposición, y finalmente con innovación en vez de imitación. Por otra parte, Duran et al. (2021) señala que el desarrollo de competencias digitales por los docentes se fundamenta en el uso correcto de las TIC, convirtiéndolas en instrumentos mediadores del aprendizaje y contribuyendo con un mejor desempeño docente.

De acuerdo con Tourón et al. (2018), las competencias digitales comprenden el conjunto de capacidades y habilidades que le permite al docente usar adecuadamente

las TIC como herramientas pedagógicas, incorporadas en el proceso de enseñanza-aprendizaje, transformándolas en tecnologías para el aprendizaje y el conocimiento. Asimismo, el análisis de las competencias digitales de los docentes es relevante para las instituciones educativas en todos los niveles, en especial en la educación básica, dado que en esta etapa se deben afianzar las competencias digitales del alumnado (Orosco et al., 2021).

Dentro de este marco, Zárata et al. (2020) afirma que las competencias digitales docentes son un mecanismo educativo factible con altas posibilidades de éxito. Siendo que el empleo adecuado de las TIC representa para los profesores la posibilidad de establecer una comunicación más fluida, eficiente y eficaz con los estudiantes. Además, las TIC constituyen el mecanismo de producción, transmisión y evaluación que permiten cumplir los requerimientos educativos y desarrollar aprendizajes significativos.

Diversos organismos a nivel internacional se han preocupado por elaborar un marco de referencia para el desarrollo de competencias digitales a nivel educativo. Entre ellos se encuentra el marco de competencias de los docentes en materia de TIC desarrollado por la UNESCO (2019), el cual consta de 18 competencias de acuerdo a seis aspectos fundamentales de la práctica docente. Está basado en que los docentes que poseen competencias para el manejo de las TIC en su labor, transmitirán una educación de calidad y podrán fomentar la adquisición de estas competencias por los estudiantes. Asimismo, contempla los siguientes aspectos: comprensión del rol de las TIC en la educación; currículo y evaluación; pedagogía; aplicación de competencias digitales; organización y administración; y aprendizaje de los docentes.

De la misma forma, el Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y Formación del Profesorado de España (INTEF, 2017) desarrolló el Marco Común de Competencia Digital Docente, elaborado mediante la adaptación del Marco Europeo de Competencia Digital para el Ciudadano v2.1 (DigComp) y del Marco Europeo de Competencia Digital para Educadores (DigCompEdu). Este marco se compone de 5 áreas, en las que se identifican 21 competencias. Cada competencia está basada según los conocimientos, capacidades y actitudes, siendo una herramienta clave para precisar los requerimientos de formación del docente. Según este marco la variable competencias digitales en docentes, se puede medir a través de cinco dimensiones, las cuales se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1. Dimensiones de la variable competencias digitales

Dimensión	Descripción
Información y alfabetización informacional	Se centra en identificar, ubicar, obtener, almacenar, organizar y analizar información digital, contenidos, examinando su objetivo e importancia para la labor docente.
Comunicación y colaboración	Implica compartir recursos mediante herramientas digitales, colaborar con otras personas, interactuando y participando en comunidades y redes.
Creación de contenidos digitales	Comprende la creación y edición de contenidos, la integración de conocimientos previos, desarrollo de producciones artísticas, material multimedia y programación, aplicando los derechos de propiedad intelectual y las licencias.
Seguridad	Se refiere al resguardo de la información y los datos personales, la protección de la identidad, de los contenidos, las medidas de seguridad, así como el empleo y uso responsable de las herramientas digitales.
Resolución de problemas	Consiste en precisar las necesidades de herramientas digitales, la toma de decisiones sobre las herramientas más convenientes de acuerdo con el objetivo o la necesidad, usar tecnologías de manera creativa e innovadora, resolución de problemas técnicos.

Fuente: INTEF (2017)

Referente a la satisfacción laboral, Avendaño et al. (2021) señala que representa un aspecto determinado por el ambiente de trabajo, la productividad y la motivación del trabajador en cualquier organización. En este sentido, la motivación y la satisfacción laboral docente se fundamentan en el compromiso institucional, lo cual se refleja en la labor pedagógica y didáctica de los docentes.

De acuerdo con Castañeda & Sánchez (2022), la satisfacción laboral es una condición emocional que influye en la competitividad y productividad de las organizaciones, que puede afectarse por diferentes factores. Por consiguiente, es fundamental analizar la percepción de la satisfacción laboral por parte del personal, dado que sus consecuencias se reflejan de forma directa en la calidad, la productividad, el clima laboral y el compromiso, entre otros.

Según Tomás et al. (2019), las condiciones de trabajo, el clima organizacional, así como otros aspectos del ambiente laboral están relacionados y son usados como predictores de dos síndromes asociados al estrés, como son el burnout y su contraparte positiva, el engagement. Estos síndromes, se han usado generalmente como predictores de los efectos negativos y positivos del funcionamiento de la organización y por ende de la satisfacción laboral del personal.

Desde el contexto educativo, García et al. (2020) lack of professional recognition and the stress of the role played as precursors of dissatisfaction are assumed. The methodology used was based on a quantitative, non-experimental and descriptive approach. The sample consisted of 263 women and 152 men, with a total of 415 basic education teachers in the city of Mexicali Baja California, under a non-probability sampling. The instrument applied was the Revised Burn Out Teacher Questionnaire (CBPR señala que los diversos cambios generados en la educación, han influenciado el papel del docente, experimentando cambios importantes, como aumento de carga laboral y mayores exigencias. Estos cambios muchas veces han desencadenado alteraciones en la salud de los docentes, siendo los más relevantes el estrés y otras de carácter psicosomático.

Es relevante destacar que la satisfacción laboral docente no solo se relaciona con la permanencia de los docentes en las instituciones educativas, sino que también se ve afectada por su bienestar y el de los alumnos, considerando que la cohesión de la institución y la mejora del estatus son parte fundamental de la satisfacción laboral docente. Asimismo, la experiencia profesional, los conocimientos en el área y el desarrollo del docente influyen en la satisfacción laboral, lo que puede derivar en la decisión de cambiar de institución (Toropova et al., 2021).

Existen distintas teorías de diferentes autores que tratan de fundamentar los supuestos sobre la variedad de variables que pueden afectar la satisfacción laboral. Una de las teorías más destacadas es la desarrollada por Herzberg en 1959, llamado modelo bifactorial. Este autor postuló dos grupos de factores que influyen en la satisfacción laboral: extrínsecos e intrínsecos. Los factores extrínsecos o higiénicos, comprenden las condiciones del trabajo, como por ejemplo el salario, las políticas de la organización, el ambiente laboral y la seguridad, entre otros. Los factores intrínsecos o motivadores, se refieren a los reconocimientos y promociones por la ejecución de un trabajo exitoso. Según este modelo la satisfacción laboral solo puede generarse por los factores intrínsecos (Boada, 2019).

En este sentido, los autores Warr, Cook y Wall desarrollaron en 1979 la escala de satisfacción laboral (Overall Job Satisfaction Scale), que comprende dos subescalas: 1) subescala de factores intrínsecos, que contempla aspectos

como el reconocimiento logrado en el trabajo, la responsabilidad, promoción y condiciones relacionadas con la labor desempeñada; 2) subescala de factores extrínsecos: permite investigar sobre la satisfacción del trabajador en relación con las condiciones del trabajo, como el horario, la remuneración y las condiciones físicas, entre otros (Heritage et al., 2015).

En el contexto educativo, Barraza & Ortega (2009) diseñaron un instrumento para la medición de la satisfacción laboral docente, denominado Escala Multidimensional de Satisfacción Laboral Docente (EMSLD), en base a los fundamentos planteados por Meliá y Peiró en 1989, donde describen ocho dimensiones para medir la variable, que se muestran en la Tabla 2. Este instrumento se puede caracterizar como mixto, ya que combina aspectos generales y aspectos específicos.

Tabla 2. Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Dimensión	Descripción
Relaciones interpersonales	Permite identificar el nivel de satisfacción de los docentes de acuerdo a la interacción recíproca que tienen con el resto del personal
Desempeño profesional	Persigue identificar el nivel de satisfacción de los docentes de acuerdo con la manera en que ejecuta su trabajo y la actitud que tiene sobre el mismo
Condiciones laborales	Busca precisar el nivel de satisfacción de los docentes según las condiciones de organización y ordenamiento del trabajo, que impactan en el desarrollo profesional y la calidad de vida
Valoración del trabajo desarrollado	Persigue identificar el nivel de satisfacción de los docentes de acuerdo a la valoración del desempeño y el trabajo efectuado
Participación	Busca identificar el nivel de satisfacción de los docentes de acuerdo a la capacidad que tienen para involucrarse en las decisiones de la institución
Factores organizacionales	Facilita la identificación del nivel de satisfacción de los docentes de acuerdo con la organización de la institución y la estructura de gobierno.
Ambiente físico	Permite identificar el nivel de satisfacción de los docentes de acuerdo a los aspectos relativos al espacio físico de la institución
Equipo directivo	Facilita la identificación del nivel de satisfacción de los docentes de acuerdo con la manera como se dirige la institución y como los encargados de su funcionamiento interactúan con otros miembros

Fuente: Barraza & Ortega (2009)

Atendiendo a las evidencias anteriormente expuestas, se plantea la ejecución del presente estudio con la finalidad de determinar la relación existente entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana.

## MATERIALES Y MÉTODOS

El presente estudio tuvo como objetivo general determinar la relación existente entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana. Los objetivos específicos se definieron considerando las dimensiones de las variables de estudio, de la siguiente manera: 1) precisar la relación existente entre la información y alfabetización informacional y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana; 2) identificar la relación existente entre comunicación y colaboración y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana; 3) definir la relación que existe entre la creación de contenidos digitales y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana; 4) evaluar la relación existente entre la seguridad y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana; 5) determinar la relación que existe entre la resolución de problemas y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana.

Desde el ámbito metodológico, el estudio tuvo un enfoque cuantitativo, considerando que se utilizaron procedimientos para la cuantificación y comparación de datos, cuyo análisis necesita de la aplicación de modelos matemáticos (Palella & Martins, 2012). Por otra parte, el trabajo se desarrolló bajo un diseño no experimental, siendo que las diferentes variables y dimensiones se analizaron en su ambiente natural, es decir, no fueron manipuladas de manera intencional (Palella & Martins, 2012). Por último, el nivel del estudio fue descriptivo correlacional, que según Arias (2012) es el

que permite evaluar un hecho, fenómeno o individuo con la intención de estudiar su actuación, además de determinar el nivel de relación entre dos o más variables.

El universo de estudio, que Arias (2012) define como el conjunto finito o infinito de sujetos con particularidades parecidas, para los cuales los hallazgos logrados serán aplicables; estuvo constituida por los docentes del nivel de primaria y secundaria de un instituto de educación básica privado ubicado en Lima Metropolitana. Para un mejor manejo de los datos se realizó un muestreo no probabilístico intencional, que consiste en la selección de los sujetos según criterios establecidos previamente por el investigador. En este sentido, la muestra estuvo constituida por 34 docentes del nivel de secundaria de un instituto de educación básica privado de Lima Metropolitana.

Para la recolección de datos se elaboró un cuestionario con un total de 59 preguntas. En el caso de la variable competencias digitales y sus dimensiones, el cuestionario contempló 25 preguntas, siendo 5 preguntas por dimensión. Asimismo, cada pregunta contó con cinco opciones de respuesta: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5). Para la variable satisfacción laboral y sus dimensiones se utilizó el cuestionario desarrollado por Barraza & Ortega (2009), que contempla 34 preguntas distribuidas en las ocho dimensiones, cada pregunta con cuatro alternativas de respuesta: Totalmente satisfecho (4), Algo satisfecho (3), Algo insatisfecho (2) y Totalmente insatisfecho (1).

Posteriormente se validó el cuestionario con la finalidad de comprobar la pertinencia, relevancia, constructo y claridad de las preguntas, mediante el juicio de tres expertos, quienes determinaron que el cuestionario es Aplicable. Asimismo, se constató su confiabilidad a través de la aplicación de una prueba piloto a 4 docentes que no formaron parte de la muestra, lográndose un coeficiente Alfa de Cronbach  $\alpha=0.81$ , lo cual comprobó la confiabilidad del cuestionario.

Luego de comprobada la validez y confiabilidad del cuestionario para la recogida de los datos, el mismo se envió de forma virtual por correo electrónico a los docentes que conformaron la muestra. Seguidamente los datos

recopilados fueron tabulados y analizados mediante los programas Microsoft Excel y SPSS versión 25. Este análisis se realizó en el contexto descriptivo, calculando las frecuencias absolutas y relativas de las variables y sus dimensiones. Además, los datos se analizaron desde el ámbito inferencial, a través del cálculo de los coeficientes de correlación entre las variables y dimensiones. Finalmente se compararon los resultados obtenidos con estudios similares mediante una discusión, para luego establecer las conclusiones correspondientes.

## RESULTADOS

### Análisis descriptivo

El estudio descriptivo de la variable competencias digitales Tabla 3, arrojó que el 58.8% de los encuestados afirman que existe nivel medio, el 23.5% que existe nivel alto, mientras que el 17.6% que existe nivel bajo. En referencia a las dimensiones de la variable, para el caso de información y alfabetización informacional, el 52.9% de los encuestados reporta nivel medio, el 44.1% nivel alto y el 2.9% nivel bajo. Al respecto de la comunicación y colaboración, el 58.8% señala que existe nivel medio, el 29.4% que existe nivel alto y el 11.8% nivel bajo.

En cuanto a la creación de contenido digital, el 47.1% de los docentes indica que existe nivel medio, el 38.2% que existe nivel alto y el 14.7% que existe nivel bajo. Para la dimensión seguridad, el 44.1% de los encuestados señala que existe nivel medio, el 32.4% que existe nivel bajo y el 23.5% que existe nivel alto. Por último, en la dimensión resolución de problemas, el 52.9% de los docentes reporta nivel medio, el 26.5% nivel bajo y el 20.6% nivel alto.

En general, los resultados reflejan un nivel de percepción medio de la variable y sus dimensiones, lo cual significa que tienen un buen manejo de las competencias digitales en el desarrollo de sus clases, asimismo de la información y conocimientos de aplicaciones y herramientas digitales, el desarrollo de comunicación y colaboración en redes educativas, la elaboración de contenido digital, la seguridad de los datos de los estudiantes y la institución, además de la resolución de problemas relacionados.

Tabla 3. Nivel de percepción de la variable competencias digitales y sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	F (%)	n	F (%)	n	F (%)	n	F (%)
Competencias digitales	6	17.6	20	58.8	8	23.5	34	100
Información y alfabetización informacional	1	2.9	18	52.9	15	44.1	34	100
Comunicación y colaboración	4	11.8	20	58.8	10	29.4	34	100
Creación de contenido digital	5	14.7	16	47.1	13	38.2	34	100
Seguridad	11	32.4	15	44.1	8	23.5	34	100
Resolución de problemas	9	26.5	18	52.9	7	20.6	34	100

Con respecto al análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral Tabla 4, se determinó que el 55.9% de los encuestados señala que existe nivel medio, el 35.3% reporta nivel alto y el 8.8 indica que existe nivel bajo. Acerca de la dimensión relaciones interpersonales, el 47.1% de los encuestados indica que existe nivel alto, el 35.3% nivel medio y el 17.6% nivel bajo. En cuanto a la dimensión desempeño profesional, el 47.1% indica que existe nivel medio, el 26.5% que existe nivel alto, y en igual porcentaje nivel bajo. En la dimensión condiciones laborales se constató que el 41.2% de los encuestados percibe nivel alto, el 38.2% nivel medio y el 20.6% nivel bajo.

Para la dimensión valoración del trabajo desarrollado, el 47.1% de los encuestado indico que existe nivel medio, el 32.4% nivel bajo y el 20.6% nivel alto. Al respecto de la dimensión participación, el 52.9% de los docentes señala que existe nivel medio, el 26.5% que existe nivel bajo y el 20.6% que existe nivel alto. En cuanto a la dimensión factores organizacionales, el 50.5% de los encuestados reporta nivel medio, el 29.4% nivel bajo y el 20.6% nivel alto. En la dimensión ambiente físico se corrobora que el 47.1% percibe nivel medio, el 29.4% nivel bajo y el 23.5% nivel alto. Finalmente, en la dimensión equipo directivo el 50.0% de los decentes indica que existe nivel medio, el 26.5% nivel bajo, mientras que el 23.5% nivel alto.

Al analizar los hallazgos se constata que la mayoría de los docentes ubicaron a la variable y sus dimensiones en un nivel medio, en otras palabras, perciben de forma favorable su satisfacción laboral, considerando buenas relaciones interpersonales, desempeño, condiciones de trabajo, aspectos organizacionales, condiciones de las instalaciones, así como la capacidad de los supervisores y el personal directivo.

Tabla 4. Nivel de percepción de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones

	Bajo		Medio		Alto		Total	
	n	F (%)	n	F (%)	n	F (%)	n	F (%)
Satisfacción laboral	3	8.8	19	55.9	12	35.3	34	100
Relaciones interpersonales	6	17.6	12	35.3	16	47.1	34	100
Desempeño profesional	9	26.5	16	47.1	9	26.5	34	100
Condiciones laborales	7	20.6	13	38.2	14	41.2	34	100
Valoración del trabajo desarrollado	11	32.4	16	47.1	7	20.6	34	100
Participación	9	26.5	18	52.9	7	20.6	34	100
Factores organizacionales	10	29.4	17	50.5	7	20.6	34	100
Ambiente físico	10	29.4	16	47.1	8	23.5	34	100
Equipo directivo	9	26.5	17	50.0	8	23.5	34	100

**Análisis de normalidad de los datos**

Para analizar la normalidad de los datos se consideraron los resultados de la prueba Shapiro Wilk Tabla 5, utilizada para estudios con muestras menores a 50 sujetos, tal como se observa en la tabla 5. En este sentido, los hallazgos obtenidos indican que ambas variables obtuvieron un p-valor<0.05, comprobando que los datos no siguen una distribución normal, por consiguiente, para el cálculo de los coeficientes de correlación se empleará la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Tabla 5. Resultados de la prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias digitales	0,301	34	0,000	0,789	34	0,000
Satisfacción laboral	0,313	34	0,000	0,765	34	0,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Análisis Inferencial

**Relación entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana**

En la Tabla 6 se muestran los hallazgos del cálculo del coeficiente de correlación entre las variables competencias digitales y satisfacción laboral, donde se utilizó el estadístico Rho de Spearman, resultando  $r=0.325$  y  $sig=0.000<0.05$ . En este sentido, se acepta la hipótesis general ( $H_g$ ) y se niega la hipótesis nula ( $H_0$ ), por lo tanto, se confirma la existencia de una relación positiva baja entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana.

Tabla 6. Coeficiente de correlación entre las variables competencias digitales y satisfacción laboral

Variable		Competencias digitales	Satisfacción laboral
Competencias digitales	Coeficiente de correlación	1	0.325
	Sig(bilateral)		0.000
	N	34	34
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.325	1
	Sig(bilateral)	0.000	
	N	34	34

**Relación entre la información y alfabetización informacional y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana**

El análisis inferencial entre la dimensión información y alfabetización informacional y la variable satisfacción laboral se calculó mediante el estadístico Rho de Spearman, resultando  $r=0.312$  y  $sig=0.000<0.05$ . Por consiguiente, se acepta la hipótesis específica 1 ( $H_1$ ) y se niega la hipótesis nula ( $H_0$ ), en otras palabras, se comprueba la existencia de una relación positiva baja entre la información y alfabetización informacional y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana, tal como se observa en la Tabla 7.

Tabla 7. Coeficiente de correlación entre la dimensión información y alfabetización informacional y la variable satisfacción laboral

Dimensión /Variable		Información y alfabetización informacional	Satisfacción laboral
Información y alfabetización informacional	Coeficiente de correlación	1	0.312
	Sig(bilateral)		0.000
	N	34	34
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.312	1
	Sig(bilateral)	0.000	
	N	34	34

**Relación entre la comunicación y colaboración y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana**

Los hallazgos del análisis correlacional entre la dimensión comunicación y colaboración y la variable satisfacción laboral dio como resultado  $r=0.345$  y  $sig=0.000<0.05$ , por consiguiente, se acepta la hipótesis específica 2 ( $H_2$ ) y se

niega la hipótesis nula ( $H_0$ ). Estos hallazgos permiten determinar que existe una correlación positiva baja entre la comunicación y colaboración y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana, como se muestra en la Tabla 8.

Tabla 8. Coeficiente de correlación entre la dimensión comunicación y colaboración y la variable satisfacción laboral

Dimensión /Variable		Comunicación y colaboración	Satisfacción laboral
Comunicación y colaboración	Coeficiente de correlación	1	0.345
	Sig(bilateral)		0.000
	N	34	34
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.345	1
	Sig(bilateral)	0.000	
	N	34	34

**Relación entre la creación de contenido digital y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana**

En la Tabla 9 se presentan los resultados obtenidos del análisis inferencial entre la dimensión creación de contenido digital y la variable satisfacción laboral, siendo que  $r=0.337$  y  $sig=0.000<0.05$ . En tal sentido, se acepta la hipótesis específica 3 ( $H_3$ ) y se niega la hipótesis nula ( $H_0$ ), en otras palabras, se comprueba la existencia de una correlación positiva baja entre la creación de contenido digital y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana, como se observa en la tabla 9.

Tabla 9. Coeficiente de correlación entre la dimensión creación de contenido digital y la variable satisfacción laboral

Dimensión /Variable		Creación de contenido digital	Satisfacción laboral
Creación de contenido digital	Coeficiente de correlación	1	0.337
	Sig(bilateral)		0.000
	N	34	34
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.337	1
	Sig(bilateral)	0.000	
	N	34	34

**Relación entre la seguridad y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana**

En cuanto al análisis correlacional entre la dimensión seguridad y la variable satisfacción laboral, los resultados arrojaron que  $r=0.331$  y  $sig=0.000<0.05$ . En consecuencia, se acepta la hipótesis específica 4 ( $H_4$ ) y se niega la hipótesis nula ( $H_0$ ). Por lo tanto, se corrobora la existencia de una correlación positiva baja entre la seguridad y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana, según se muestra en la Tabla 10.

Tabla 10. Coeficiente de correlación entre la dimensión seguridad y la variable satisfacción laboral

Dimensión /Variable		Seguridad	Satisfacción laboral
Seguridad	Coeficiente de correlación	1	0.331
	Sig(bilateral)		0.000
	N	34	34
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.331	1
	Sig(bilateral)	0.000	
	N	34	34

## Relación entre la resolución de problemas y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana

El estudio inferencial entre la dimensión resolución de problemas y la variable satisfacción laboral, dio como resultado  $r=0.223$  y  $sig=0.000<0.05$ . Esto permite contrastar las hipótesis, siendo que se acepta la hipótesis específica 5 (H5) y se niega la hipótesis nula (H0). En otras palabras, se confirma la existencia de una correlación positiva baja entre la resolución de problemas y la satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana, como refleja la Tabla 11.

Tabla 11. Coeficiente de correlación entre la dimensión resolución de problemas y la variable satisfacción laboral

Dimensión /Variable		Resolución de problemas	Satisfacción laboral
Resolución de problemas	Coeficiente de correlación	1	0.223
	Sig(bilateral)		0.000
	N	34	34
Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.223	1
	Sig(bilateral)	0.000	
	N	34	34

### DISCUSIÓN

Al analizar la variable competencias digitales y sus dimensiones en el ámbito descriptivo, se determinó que la mayoría (58.8%) de los docentes encuestados perciben nivel medio en el uso y conocimiento de las competencias digitales para la impartición de clases. En cuanto a las dimensiones información y alfabetización informacional, comunicación y colaboración, creación de contenido digital, seguridad de los datos y resolución de problemas; se determinó que la mayoría de los docentes, es decir el 52.9%, 58.8%, 47.1%, 44.1% y el 52.9%, respectivamente, reportaron nivel medio de percepción. Estos resultados se asemejan a los de Duran et al. (2021), en cuyo estudio la mayoría (60.0%) de los docentes señalaron nivel alto en el uso de competencias digitales, mientras que el 40% reportó nivel medio, evidenciando un alto manejo de TIC, aplicaciones y herramientas digitales.

Por otra parte, los hallazgos no coinciden con los de Cateriano et al. (2021), siendo que en la dimensión información y alfabetización informacional obtuvo 62% de uso y conocimiento sobre navegar en internet, buscar y encontrar información y recursos educativos digitales. En la dimensión comunicación y colaboración el 59% de los docentes señaló tener conocimientos sobre la interacción en diferentes aplicaciones, así como comunicarse por diferentes redes. En cuanto a la dimensión creación de contenido digital, el 61% de los docentes afirmó conocer el proceso de elaboración de diferentes contenidos mediante diversos formatos y aplicaciones. En la dimensión seguridad, el 59% de los docentes informó manejar de forma adecuada la protección y resguardo de datos. Por último, en la dimensión resolución de problemas el 58% de los docentes señaló que manejan diferentes formas de resolver problemas relacionados con herramientas y entornos digitales.

El estudio descriptivo de la variable satisfacción laboral arrojó que la mayoría (55.9%) de los docentes encuestados señalan que existe nivel medio en su percepción sobre su bienestar y las condiciones laborales favorables. En referencia a las dimensiones relaciones interpersonales y condiciones laborales, la mayoría de los docentes encuestados, es decir, el 47.1% y el 41.2%, respectivamente, reportaron nivel alto de percepción. Por el contrario, en las dimensiones desempeño profesional, valoración del trabajo desarrollado, participación, factores organizacionales, ambiente físico y equipo directivo, la mayoría de los docentes, es decir, el 47.1%, 47.1%, 52.9%, 50.5%, 47.1% y 50.0%, respectivamente, señalaron la existencia de nivel medio de percepción.

Los resultados coinciden con los de Barraza & Ortega (2009), en cuyo estudio se evaluó a los docentes de las instituciones formadoras del estado de Durango en México, donde los mismos reportaron 69% de satisfacción laboral. De igual manera, al comparar los hallazgos de las dimensiones se comprobó cierta similitud con el presente estudio, aunque con valores más altos, ya que, en las relaciones interpersonales, condiciones laborales, desempeño profesional, valoración del trabajo desarrollado, participación, factores organizacionales, ambiente físico y equipo directivo se obtuvo 77%, 67%, 82%, 70%, 63%, 57%, 76% y 62%, respectivamente de percepción por parte de los docentes.

Como parte de estudio inferencial, se determinó el coeficiente de correlación entre las variables competencias digitales y satisfacción laboral en docentes de educación básica de Lima Metropolitana, dando como resultado la existencia de una relación significativa, siendo que  $r=0.325$  y  $\text{sig}=0.000<0.05$ . En consecuencia, se constata que el conocimiento y aplicación de las competencias digitales en la educación básica favorece la generación de condiciones emocionales y laborales positivas en los docentes. Estos hallazgos se asemejan a los de Herrera (2021), en cuyo estudio se confirmó la existencia de una correlación positiva alta entre las competencias digitales y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación  $r=0.845$  y  $\text{sig}=0.000<0.05$ .

El estudio correlacional entre las dimensiones información y alfabetización informacional; comunicación y colaboración; creación de contenido digital; seguridad y resolución de problemas, y la variable satisfacción laboral, arrojó que existe una relación significativa entre cada dimensión de competencias digitales y la variable satisfacción laboral, siendo que en todos los casos  $\text{sig}=0.000<0.05$ . Estos hallazgos no coinciden con los de Herrera (2021), siendo que el autor conceptualizó dimensiones diferentes a las del presente estudio para ambas variables. En este sentido, realizó el análisis de la relación existente entre tecnología y relaciones interpersonales, obteniendo una relación significativa entre ambas. Adicionalmente, estableció una relación significativa entre la dimensión información y desempeño profesional. Por último, evaluó la relación entre las dimensiones pedagogía y condiciones laborales, concluyendo que existe una relación significativa entre ambas.

## CONCLUSIONES

Se comprobó la existencia de nivel medio de percepción en la variable competencias digitales, así como en todas sus dimensiones. Esto en general se traduce en el buen manejo de TIC, aplicaciones, herramientas y entornos virtuales por parte de los docentes de educación básica, adicionalmente manejan los aspectos de información, redes, comunidades, desarrollo de contenidos para la impartición de clases, resguardo de los datos y de la información personal, asimismo a solucionar los problemas relacionados.

Se constató la existencia de nivel medio de percepción en la variable satisfacción laboral, por parte de los docentes. En el caso de sus dimensiones, se confirmó nivel medio en las relaciones interpersonales y condiciones laborales, por el contrario, en las dimensiones desempeño profesional, valoración del trabajo desarrollado, participación, factores organizacionales, ambiente físico y equipo

directivo, se verificó la existencia de nivel medio de percepción. Estos hallazgos reflejan que la satisfacción laboral de los docentes de educación básica se mantiene en un buen nivel, a pesar de los constantes cambios, entre ellos económicos, políticos y sanitarios, que han afectado a toda la sociedad.

Se confirmó la existencia de una relación significativa entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de educación básica, sin embargo, dicha relación es débil, considerando las deficiencias presentes en las instituciones para la formación de los docentes en materia de competencias digitales, asimismo los constantes cambios que afectan su satisfacción laboral.

Se corroboró la existencia de una relación significativa entre las dimensiones de la variable competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de educación básica, a pesar de esto, dichas relaciones son débiles y no proporcionan suficiente sustento para garantizar que, al mejorar las competencias digitales en los docentes, mejorará su satisfacción laboral.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Arias, F. G. (2012). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica* (6ta ed.). EPISTEME.
- Avendaño Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., & Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: Un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(5 Edición Especial), 190-201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Barraza Macías, A., & Ortega Muñoz, F. (2009). SATISFACCIÓN LABORAL EN INSTITUCIONES FORMADORAS DE DOCENTES. UN PRIMER ACERCAMIENTO. *REVISTA ELECTRÓNICA DIÁLOGOS EDUCATIVOS*, 9(17), 4-17. <file:///C:/Users/Erika/Downloads/Dialnet-SatisfaccionLaboralEnInstitucionesFormadorasDeDoce-3039065.pdf>
- Boada Llerena, N. A. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103. <https://doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Castañeda Santillán, L. L., & Sánchez Macías, A. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos*, 12(24), 230-246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>

- Cateriano Chávez, T. J., Rodríguez Ríos, M. L., Patiño Abrego, E. L., Araujo Castillo, R. L., & Villalba Condori, K. (2021). Competencias digitales, metodología y evaluación en formadores de docentes. *Campus Virtuales*, *10*(1), Art. 1. <http://www.uajournals.com/ojs/index.php/campusvirtuales/article/view/673>
- Comisión Europea. (2007). *COMPETENCIAS CLAVE PARA EL APRENDIZAJE PERMANENTE Un Marco de Referencia Europeo*. <https://www.educacionyfp.gob.es/dctm/ministerio/educacion/mecu/movilidaddeuropa/competenciasclave.pdf?documentId=0901e72b80685fb1>
- Duran Llaro, K. L., Callupe Guzmán, J. C., Solís Tipian, M. A., & Tejada Arana, A. A. (2021). Competencias digitales y desempeño docente en la Unidad de Gestión Educativa Local Pachitea, Huánuco, 2020. *RISTI - Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, *E44*, 173-187. <https://www.proquest.com/openview/75d99d6269114dcd4ba50fa9bf90a9ec/1?pq-origsite=gscholar&cbl=1006393>
- García Hernández, L. F., Fulquez Castro, S. C., & Vázquez García, J. (2020). Satisfacción laboral en docentes del sistema público en México: Factores estresores que afectan la salud laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, *25*(Especial 4), 235-246. <https://biblat.unam.mx/hevila/Revistavenezolanadegerencia/2020/Vol.%2025/esp%204/16.pdf>
- Heritage, B., Pollock, C., & Roberts, L. D. (2015). Confirmatory Factor Analysis of Warr, Cook, and Wall's (1979) Job Satisfaction Scale. *Australian Psychologist*, *50*(2), 122-129. <https://doi.org/10.1111/ap.12103>
- Herrera Ibañez, S. (2021). *Competencias Digitales y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Escuela de Infantería del Ejército - 2019* [POSGRADO, UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN Enrique Guzmán y Valle]. <https://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14039/6268/TESIS%20HERRERA%20IBA%c3%91EZ%20Smith.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- INTEF. (2017). *MARCO COMÚN DE COMPETENCIA DIGITAL DOCENTE OCTUBRE 2017*. [https://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017\\_1020\\_Marco-Com%C3%BAAn-de-Competencia-Digital-Docente.pdf](https://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017_1020_Marco-Com%C3%BAAn-de-Competencia-Digital-Docente.pdf)
- Orosco Fabian, J. R., Pomasunco Huaytalla, R., Gómez Galindo, W., Salgado Samaniego, E., & Colachagua Calderón, D. A. (2021). Competencias digitales de docentes de educación secundaria en una provincia del centro del Perú. *Revista Electrónica Educare*, *25*(3), 1-25. <https://doi.org/10.15359/ree.25-3.34>
- Parella Stracuzzi, S., & Martins Pestana, F. (2012). *Metodología de la investigación cuantitativa* (3era ed.). FEDUPEL.
- Portillo, J., Garay, U., Tejada, E., & Bilbao, N. (2020). Self-Perception of the Digital Competence of Educators during the COVID-19 Pandemic: A Cross-Analysis of Different Educational Stages. *Sustainability*, *12*(23), 10128. <https://doi.org/10.3390/su122310128>
- Tomás, J. M., De los Santos, S., & Fernández, I. (2019). Satisfacción Laboral en el Docente Dominicano: Antecedentes Laborales. *Revista Colombiana de Psicología*, *28*(2), 63-76. <https://doi.org/10.15446/rcp.v28n2.71675>
- Toropova, A., Myrberg, E., & Johansson, S. (2021). Teacher job satisfaction: The importance of school working conditions and teacher characteristics. *Educational Review*, *73*(1), 71-97. <https://doi.org/10.1080/00131911.2019.1705247>
- Tourón, D. J., Martín, D. D., Asencio, D. E. N., Pradas, D. S., & Íñigo, D. V. (2018). Validación de constructo de un instrumento para medir la competencia digital docente de los profesores (CDD). *Revista española de pedagogía*, *76*(269), 25-54. <https://doi.org/10.22550/REP761201802>
- UNESCO. (2019). *Marco de competencias de los docentes en materia de TIC UNESCO*. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000371024>
- Zárate Flores, A., Gurieva, N., & Jiménez Arredondo, V. H. (2020). La práctica holística de las competencias digitales docentes: Diagnóstico y prospectiva. *Pensamiento Educativo: Revista de Investigación Educativa Latinoamericana*, *57*(1), 1-16. <https://doi.org/10.7764/PEL.57.1.2020.10>