

UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

Alma Máter del Magisterio Nacional

ESCUELA DE POSGRADO



Tesis

**Competencias Digitales y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Escuela de
Infantería del Ejército – 2019**

Presentada por

Smith HERRERA IBAÑEZ

Asesor

Fernando Antonio FLORES LIMO

Para optar al Grado Académico de
Doctor en Ciencias de la Educación

Lima – Perú

2021

**Competencias Digitales y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Escuela de
Infantería del Ejército – 2019**

Dedico esta tesis a mi esposa, quien me impulsó a perseguir mis sueños sin importar las adversidades.

Reconocimientos

Mi reconocimiento a la Escuela de Infantería del ejército.

A los docentes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación por su valiosa enseñanza y permanente orientación en mis estudios de maestría.

A mi asesor, por su asesoramiento en la realización de la presente investigación.

A los señores informantes y miembros del Jurado Evaluador de la presente tesis, por sus oportunas observaciones que permitieron mejorar la elaboración del informe final.

Asimismo, mi reconocimiento a todas las personas que colaboraron de una u otra manera en la ejecución de esta investigación

Tabla de Contenidos

Titulo	ii
Dedicatoria.....	iii
Reconocimientos	iv
Tabla de Contenidos	v
Lista de Tablas.....	ix
Lista de Figuras	xi
Resumen	xiii
Abstract.....	xiv
Introducción.....	xv
Capítulo I. Planteamiento del Problema	1
1.1 Determinación del Problema	1
1.2 Formulación del Problema.....	2
1.2.1 Problema general.....	2
1.2.2 Problemas específicos.	2
1.3 Objetivos.....	2
1.3.1 Objetivo general.	2
1.3.2 Objetivos específicos.	2
1.4 Importancia y Alcances de la Investigación	3
1.5 Limitaciones de la Investigación	3
Capítulo II. Marco Teórico.....	4
2.1. Antecedentes del Estudio	4
2.1.1 Antecedentes internacionales.	4
2.1.2 Antecedentes nacionales.	5
2.2 Bases Teóricas	6

2.2.1 Las competencias digitales.....	9
2.2.1.1 Definiciones.....	9
2.2.1.2 El nuevo rol del docente.....	10
2.2.1.3 Áreas de la competencia digital.....	12
2.2.1.4 El uso de las TIC en la actividad docente.....	12
2.2.1.5 Dimensiones.....	14
2.2.1.5.1 Dimensión tecnológica.....	14
2.2.1.5.2 Dimensión informacional.....	14
2.2.1.5.3 Dimensión pedagógica.....	14
2.2.2 Satisfacción laboral.....	14
2.2.2.1 Definiciones.....	14
2.2.2.2 Importancia de la satisfacción laboral.....	15
2.2.2.3 Factores de la satisfacción laboral.....	16
2.2.2.4 Dimensiones.....	17
2.2.2.4.1 Relaciones interpersonales.....	17
2.2.2.4.2 Desempeño profesional.....	17
2.2.2.4.3 Condiciones laborales.....	17
2.3 Definición de Términos Básicos.....	18
Capítulo III. Hipótesis y Variables	19
3.1 Hipótesis	19
3.1.1 Hipótesis general.....	19
3.1.2 Hipótesis específicas.....	19
3.2 Variables.....	19
3.2.1 Variable 1. Competencias digitales.....	19
3.2.2 Variable 2. Satisfacción laboral.....	19

3.3 Operacionalización de Variables	20
Capítulo IV. Metodología	21
4.1 Enfoque de la Investigación	21
4.2 Tipo de Investigación	21
4.3 Diseño de Investigación.....	22
4.4 Población y Muestra	22
4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información	23
4.5.1 Técnicas.....	23
4.5.2 Instrumentos.	23
4.6 Tratamiento Estadístico	23
4.7 Procedimiento.....	24
Capítulo V. Resultados	25
5.1 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos	25
5.1.1 Validez de los instrumentos.	25
5.1.2 Confiabilidad de los instrumentos.....	26
5.2 Presentación y Análisis de los Resultados.....	27
5.2.1 Análisis descriptivo.....	28
5.2.1.1 Análisis descriptivo de la variable competencias digitales.....	28
5.2.1.2 Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral.....	39
5.2.2 Análisis inferencial.....	51
5.2.2.1 Contrastación de hipótesis.	51
5.3 Discusión de los Resultados	56
Conclusiones.....	58
Recomendaciones	59
Referencias	60

Apéndices	63
Apéndice A. Matriz de Consistencia	64
Apéndice B. Instrumentos de Evaluación.....	65
Apéndice C. Confiabilidad del Instrumento	69
Apéndice D. Distribución de la Data de las Variables de Estudios.....	70
Apéndice E. Validación de Instrumento.....	71

Lista de Tablas

Tabla 1. Operacionalización de variables.....	20
Tabla 2. Interpretación cualitativa del porcentaje	24
Tabla 3. Validez de los instrumentos	25
Tabla 4. Valores de los niveles de validez.....	25
Tabla 5. Fiabilidad.....	27
Tabla 6. Frecuencia de la pregunta maneja conceptos y funciones básicas de la PC.....	28
Tabla 7. Frecuencia de la pregunta demuestra una actitud positiva con respecto a las capacitaciones de temas relacionados con las TICs.....	29
Tabla 8. Frecuencia de la pregunta realiza tareas de conectividad, instalación y seguridad del equipo de cómputo	30
Tabla 9. Frecuencia de la dimensión tecnológica.....	31
Tabla 10. Frecuencia de la pregunta sabe cómo identificar y recuperar información.....	32
Tabla 11. Frecuencia de la pregunta analiza y selecciona la información de forma eficaz.	33
Tabla 12. Frecuencia de la emplea y presenta la información de forma ética y justa	34
Tabla 13. Frecuencia de la dimensión informacional.....	35
Tabla 14. Frecuencia de la pregunta muestra una actitud crítica y beneficiosa ante la posibilidad de añadir las TICs en su práctica docente	35
Tabla 15. Frecuencia de la pregunta diseña e implementa estrategias de enseñanza y aprendizaje mediadas por TICs	36
Tabla 16. Frecuencia de la pregunta utiliza las TICs para intercambiar conceptos, información o saberes con los oficiales alumnos o colegas.....	37
Tabla 17. Frecuencia de la dimensión pedagógica	38
Tabla 18. Frecuencia de la pregunta se siente conforme con las relaciones interpersonales que mantiene con otros docentes.....	39
Tabla 19. Frecuencia de la pregunta se siente conforme con las relaciones interpersonales que mantiene con los oficiales alumnos de la Escuela de Infantería	40

Tabla 20. Frecuencia de la pregunta se siente conforme con las relaciones interpersonales que mantiene con sus superiores	41
Tabla 21. Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales.....	42
Tabla 22. Frecuencia de la pregunta está de acuerdo con las actividades docentes que desempeña.....	43
Tabla 23. Frecuencia de la pregunta me siento motivado al momento de realizar mi trabajo	44
Tabla 24. Frecuencia de la pregunta es libre de diseñar e implementar su trabajo como mejor le parezca	45
Tabla 25. Frecuencia de la dimensión desempeño profesional	46
Tabla 26. Frecuencia de la pregunta la institución le brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente.....	46
Tabla 27. Frecuencia de la pregunta está satisfecho con el nivel laboral que tiene	47
Tabla 28. Frecuencia de la pregunta se siente cómodo con la cantidad de trabajo que le asignan.....	48
Tabla 29. Frecuencia de la dimensión condiciones laborales.....	49
Tabla 30. Frecuencia de la variable competencias digitales.....	50
Tabla 31. Frecuencia de la variable satisfacción laboral	51
Tabla 32. Tabla de contingencia competencias digitales – satisfacción laboral	52
Tabla 33. Tabla de correlación competencias digitales – satisfacción laboral	52
Tabla 34. Tabla de contingencia tecnológica – relaciones interpersonales	53
Tabla 35. Tabla de correlación tecnológica – relaciones interpersonales	53
Tabla 36. Tabla de contingencia informacional – desempeño profesional	54
Tabla 37. Tabla de correlación entre informacional – desempeño profesional.....	54
Tabla 38. Tabla de contingencia pedagógica – condiciones laborales	55
Tabla 39. Tabla de correlación entre pedagógica – condiciones laborales	55

Lista de Figuras

Figura 1. Diagrama de la pregunta maneja conceptos y funciones básicas de la PC	28
Figura 2. Diagrama de la pregunta demuestra una actitud positiva con respecto a las capacitaciones de temas relacionados con las TICs	29
Figura 3. Diagrama de la pregunta realiza tareas de conectividad, instalación y seguridad del equipo de cómputo	30
Figura 4. Diagrama de la pregunta sabe cómo identificar y recuperar información	32
Figura 5. Diagrama de la pregunta analiza y selecciona la información de forma eficaz ...	33
Figura 6. Diagrama de la pregunta emplea y presenta la información de forma ética y justa	34
Figura 7. Diagrama de la pregunta muestra una actitud crítica y beneficiosa ante la posibilidad de añadir las TICs en su práctica docente	36
Figura 8. Diagrama de la pregunta diseña e implementa estrategias de enseñanza y aprendizaje mediadas por TICs	37
Figura 9. Diagrama de la pregunta utiliza las TICs para intercambiar conceptos, información o saberes con los oficiales alumnos o colegas	38
Figura 10. Diagrama de la pregunta se siente conforme con las relaciones interpersonales que mantiene con otros docentes.....	39
Figura 11. Diagrama de la pregunta se siente conforme con las relaciones interpersonales que mantiene con los oficiales alumnos de la Escuela de Infantería	40
Figura 12. Diagrama de la pregunta se siente conforme con las relaciones interpersonales que mantiene con sus superiores	41
Figura 13. Diagrama de la pregunta está de acuerdo con las actividades docentes que desempeña	43

Figura 14. Diagrama de la pregunta me siento motivado al momento de realizar mi trabajo	44
Figura 15. Diagrama de la pregunta es libre de diseñar e implementar su trabajo como mejor le parezca	45
Figura 16. Diagrama de la pregunta la institución le brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente.....	47
Figura 17. Diagrama de la pregunta está satisfecho con el nivel laboral que tiene.....	48
Figura 18. Diagrama de la pregunta se siente cómodo con la cantidad de trabajo que le asignan.....	49

Resumen

Esta investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019. El nivel fue descriptivo - correlacional, no experimental, además de tener un enfoque cuantitativo, de tipo aplicada. La recolección de información se llevó a cabo por medio de dos instrumentos de las variables, cuya validez se hizo por medio del juicio de expertos y la confiabilidad por el Alfa de Cronbach, la cual fue 0.846. La población fue conformada por 30 docentes, la muestra fue censal. Los cuestionarios que se aplicaron a los docentes estuvieron conformados por: 9 ítems para la variable competencias digitales y 9 ítems para la variable satisfacción laboral, éstos fueron relacionados empleando la prueba estadística Rho de Spearman. Los resultados conseguidos afirmaron que existe una correlación significativa entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

Palabras clave: competencia, digital, satisfacción, laboral.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between digital skills and job satisfaction in the teachers of the Army Infantry School - 2019. The level was descriptive - correlational, not experimental, in addition to having a quantitative approach, of an applied type. The information collection was carried out by means of two instruments of the variables, whose validity was made through the judgment of experts and the reliability by Cronbach's Alpha, which was 0.846. The population was made up of 30 teachers, the sample was census. The questionnaires that were applied to the teachers were made up of: 9 items for the digital skills variable and 9 items for the job satisfaction variable, these were related using the Spearman Rho statistical test. The results obtained affirmed that there is a significant correlation between digital skills and job satisfaction in the teachers of the Army Infantry School - 2019.

Keywords: competence, digital, satisfaction, job.

Introducción

Los temas que se trataron en este trabajo fueron las competencias digitales y la satisfacción laboral, los entrevistados fueron los docentes y la investigación se llevó a cabo en la Escuela de Infantería del Ejército.

Quintana, (2000), define las competencias digitales como el conjunto de aptitudes que tienen los maestros al momento de emplear las TICs en el contexto académico para propiciar el aprendizaje. Se fundamentan en el conocimiento de la definición y función de cada herramienta digital y en la práctica, ventajas y limitaciones de estas mismas.

Por otro lado, Locke (1976) define la satisfacción laboral como el resultado de la percepción del colaborador y sus experiencias laborales. Este estado emocional positivo es subjetivo y se manifiesta en varias actitudes específicas hacia el trabajo y con lo que este se relaciona.

Con el presente trabajo de investigación pretendemos demostrar que existe relación entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército.

Este trabajo ha sido dividido en cinco partes.

El primer capítulo, se enfoca en el planteamiento del problema, además de establecer los objetivos, la importancia y alcance, y las limitaciones que hubo para realizar el trabajo.

El segundo capítulo, se centra en el marco teórico, en ese sentido, se presentan los antecedentes del estudio y las bases teóricas que sostienen la concepción de las variables, además de la definición de términos básicos que dan forma a la investigación realizada.

En el tercer capítulo, se mencionan las hipótesis, las variables y su operacionalización.

En el cuarto capítulo, se habla de la metodología y se especifica el tipo de investigación, el análisis a efectuar, las técnicas y el instrumento. En el quinto capítulo, se presenta el análisis, la interpretación y los resultados. Los resultados se presentan en tablas y gráficos con las interpretaciones y discusiones. Luego se asignan las conclusiones, referencias y apéndices.

El Autor .

Capítulo I. Planteamiento del Problema

1.1 Determinación del Problema

El crecimiento tecnológico ha evolucionado considerablemente en los últimos treinta años. Ésta está inmersa en todas las dimensiones de desarrollo del ser humano. Así, en la actualidad, las competencias digitales y lo que éstas implican, resultan necesarias para el desenvolvimiento de todo individuo en la sociedad. Tal situación ha exigido que toda persona, bajo cualquier ámbito y circunstancia, busque dominarla. Incluso, se ha vuelto compulsorio para el correcto y natural desarrollo de distintas actividades. Por eso, quien logre adaptarse a ellas, no solo cumplirá con la expectativa y exigencia social moderna, sino que tendrá una ventaja competitiva frente al resto.

El sector educativo es uno de aquellos donde los medios y herramientas tecnológicas han generado mayor impacto. Todos sus agentes de participación han tenido que adecuarse al trabajo con éstas, representando ahora herramientas indispensables para la obtención del conocimiento. Sin embargo, el rol del docente toma especial relevancia en este ambiente por ser éste el agente que estará a cargo de la enseñanza frente a los educandos. En este orden, bajo la lógica planteada anteriormente, será más competente quien tenga mayor dominio sobre estas.

Ahora bien, al ser las competencias digitales uno de los principales pilares del desempeño docente actual y, por ende, de la calidad que se le atribuye a su labor como gestor de conocimiento, resulta oportuno ver cómo el manejo de estas o su ausencia afectan el grado de satisfacción laboral que perciben los docentes. Es por eso que en esta investigación se pretende hallar la posible relación que existe entre el desarrollo de las competencias digitales y el nivel de satisfacción laboral que presentan los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército.

1.2 Formulación del Problema

1.2.1 Problema general.

P_G. ¿De qué manera las competencias digitales se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019?

1.2.2 Problemas específicos.

P_{E1}. ¿De qué manera la dimensión tecnológica se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019?

P_{E2}. ¿De qué manera la dimensión informacional se relaciona con el desempeño profesional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019?

P_{E3}. ¿De qué manera la dimensión pedagógica se relaciona con las condiciones laborales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general.

O_G. Determinar la relación entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

1.3.2 Objetivos específicos.

O_{E1}. Determinar la relación entre la dimensión tecnológica y las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

O_{E2}. Determinar la relación entre la dimensión informacional y el desempeño profesional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

O_{E3}. Determinar la relación entre la dimensión pedagógica y las condiciones laborales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

1.4 Importancia y Alcances de la Investigación

Se procura argumentar la importancia de las competencias digitales y la satisfacción laboral, mediante el proceso de enseñanza - aprendizaje.

Desde la perspectiva teórica, este estudio aportará al crecimiento científico en cuanto a los sistemas de calidad educativa.

Desde la perspectiva práctica, aportará a que los docentes en el proceso de enseñanza, sean más conscientes y logren entender la importancia de las competencias digitales y la satisfacción laboral.

Desde la perspectiva metodológica, cooperará para impulsar la investigación científica.

Los resultados presentados apoyarán a los tomadores de decisiones de la Escuela de Infantería del Ejército a incrementar la excelencia del servicio educativo aplicando estrategias apropiadas.

Alcance temporal, se llevó a cabo en el primer semestre del año 2019.

Alcance social, 30 docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019 y,

Alcance espacial, se llevó a cabo en la Escuela de Infantería, localizada en Chorrillos, Lima.

1.5 Limitaciones de la Investigación

Los inconvenientes para realizar este trabajo fueron los pocos antecedentes e información que se encontraron acerca de las variables y el poco tiempo que disponían los docentes de la Escuela de Infantería para responder las encuestas, no obstante, se pudo coordinar una fecha y hora para realizarlas y llevar a cabo esta investigación.

Capítulo II. Marco Teórico

2.1 Antecedentes del Estudio

2.1.1 Antecedentes internacionales.

Caudillo (2016), en su trabajo de investigación presento: *Competencia digital en el proceso de apropiación de las TICs en jóvenes de secundaria en el estado de Sonora, México*: Propuesta de innovación educativa para la mejora de las habilidades digitales en el aula, tuvo por objetivo principal examinar las variables relacionadas a la obtención de destrezas y competencias digitales en el ambiente académico manifestadas por los alumnos de secundaria. Realizo una investigación cuantitativa cualitativa, con una muestra total de 6661 alumnos. Finalmente, la autora concluyó que los docentes recién estaban empezando a entender cómo es el manejo de las capacidades digitales y que tendrá que pasar un tiempo para que éstos puedan incorporar las tecnologías en sus labores diarias.

Avellán (2019), en su tesis desarrollo: *Las competencias digitales en los docentes y su Influencia en la administración escolar de la Unidad Educativa Nueva Aurora, Ecuador – 2019*, tuvo como objetivo principal hallar la influencia del nivel de desarrollo de las competencias digitales de los profesores en la administración escolar. Realizó una investigación cuantitativa, no experimental, con un diseño correlacional – causal, la población estuvo conformada por 30 profesores y se empleó como instrumento el cuestionario. Los resultados indicaron que los docentes tienen un buen nivel de desarrollo de sus competencias digitales, y con respecto a la administración escolar, también fue valorada con un buen nivel, pero no se encontraron significativamente relacionadas, debido a que se obtuvo una correlación de 0,079, concluyendo que el desarrollo de las competencias digitales no está vinculado a la gestión escolar, optando por aceptar la hipótesis nula.

Bustos (2017), en su investigación presento: *Las competencias digitales en los docentes de educación media superior en el Instituto Tecnológico de Monterrey, Naucalpan*, México, tuvo como objetivo identificar las competencias digitales de los profesores de educación media superior. Realizó una investigación descriptiva básica, la población estuvo conformada por todos los profesores y se empleó como instrumento el cuestionario. Según el autor, los resultados indicaron que más de la mitad de los profesores son incultos digitales debido a que no cuentan con los saberes necesarios para incorporarlos en sus labores pedagógicas además de no saber cómo producir y propagar contenido didáctico en línea.

2.1.2 Antecedentes nacionales.

Cotrina (2019), en su investigación llamada: *Competencias digitales y planificación curricular en docentes de los CEBAS de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho*, tuvo por objetivo hallar la importancia de las competencias digitales en la preparación e integración de la planificación curricular. Realizó una investigación cuantitativa de diseño correccional de corte transversal, la población estuvo conformada por 100 maestros y como instrumento se empleó el cuestionario. El autor concluyó que siempre y cuando los maestros utilicen adecuadamente sus competencias digitales mejorarán su planificación curricular, lo que les ayudará en su práctica docente para que puedan brindar una mejor enseñanza.

Quiroz (2016), en su tesis presento: *Satisfacción laboral en docentes de un instituto de Educación Superior de Nuevo Chimbote*, tuvo por objetivo analizar el grado de satisfacción laboral en docentes de un instituto de educación superior de Nuevo Chimbote. Realizó un estudio básico, de nivel descriptivo y de corte transversal, la población estuvo conformada por 102 profesores y el instrumento que se empleó fue el cuestionario. Los resultados mostraron un nivel regular de satisfacción en el 83,3% de profesores, con respecto a las relaciones sociales. En conclusión, el autor expresó, con respecto a las

particularidades de los profesores, sea género masculino o femenino, directores o profesores, que existe un grado regular de satisfacción laboral.

Palomino (2017), en su tesis llamada: Competencias digitales y el aprendizaje de marketing estratégico en los estudiantes del III ciclo de la especialidad de administración de empresas del Instituto de Educación Superior Tecnológico ITAE del Distrito de Los Olivos – 2017, tuvo por objetivo hallar el vínculo existente entre la utilización de las competencias digitales y el aprendizaje de marketing estratégico en los alumnos. Realizó una investigación cuantitativa descriptiva correlacional, el instrumento que se aplicó fue el cuestionario y la población estuvo conformada por 125 alumnos. Según los resultados, se logró corroborar que existe una relación significativa y positiva ($r = 0,731$) entre las competencias digitales y el aprendizaje de marketing estratégico en los estudiantes del III Ciclo de la especialidad de Administración de Empresas del Instituto de Educación Superior Tecnológico ITAE del distrito de los Olivos - 2017.

2.2 Bases Teóricas

Para la variable competencias digitales: Teoría del construccionismo de Seymour Papert

El Construccionismo fue postulado por Papert (1980) en Massachusetts. Este matemático y activista de los derechos de las minorías, encuentra su base en las investigaciones de teóricos como Jean Piaget, Lev Vigotsky y Ausbel. Seymour percibe la importancia que la tecnología tendrá en la educación y luego de crear “Logo”, un programa informático para niños, afirma que el aprendizaje se produce como una construcción a partir de la interacción constante y progresiva con los medios que rodean al individuo.

El construccionismo afirma que el aprender toma significancia cuando el docente dota a sus estudiantes de herramientas y escenarios parecidos o iguales a los de una situación real. Además, se afirma que el enseñar no sólo consiste en una mera transmisión

de conocimientos, sino que tiene que ver con el propiciar el contacto del estudiante con la realidad o representaciones de esta para que él pueda descubrir y trabajar bajo su propio ritmo y forma.

La teoría construccionista busca que el estudiante adquiera experiencia en campos específicos y reflexione a partir de esta. En ese sentido, las herramientas tecnológicas y el uso de estas permiten al profesor obtener herramientas para el aprendizaje. Partiendo de que, en la actualidad nuestra vida está permanente influida de los avances tecnológicos, la realidad educativa no puede ser ajena a las modificaciones que sufre nuestra sociedad. Contrariamente, es necesario que el docente aprenda a utilizar estas herramientas para impartir una educación adecuada y eficiente, presentando materiales novedosos y coherentes con la actualidad.

El Diario Oficial de las Comunidades Europeas expone acerca de ocho competencias principales para el desenvolvimiento de los actores educativos. Dentro de ellas, encontramos a las competencias digitales, las cuales contribuyen al éxito y buena gestión del conocimiento. Un docente que posee esta competencia es un usuario crítico de las TICs. Éste, es capaz de evaluar, compartir, socializar y crear información para contribuir a la sociedad del conocimiento actual. En ese sentido, la competencia digital en los docentes es parte fundamental del desempeño docente y de su actuar como funcionario social.

Asimismo, el docente debe ser capaz de elegir las herramientas tecnológicas idóneas para cada propósito de aprendizaje. La correcta elección de las herramientas presupone que el docente posee la competencia digital y es capaz de propiciar los contenidos utilizando material informático.

En este marco, el presente trabajo de investigación fundamenta en lo anteriormente expuesto el perfil de un docente de educación superior competente. Asumiendo que este, es quien propicia un aprendizaje digital a través de la experiencia y conocimiento de cada uno de los recursos tecnológicos que utiliza. Además, a partir de lo expuesto se reafirma la importancia del desarrollo de la competencia digital para la correcta praxis de los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército y la repercusión de ésta en su nivel de satisfacción laboral.

Para la satisfacción laboral: Teoría de la equidad de Stacy Adams

Adams (1963), manifiesta que su teoría se enfoca en la perspectiva que tiene el individuo con respecto a la recompensa que obtendrá comparándola con los premios que obtendrán terceros que realizan la misma labor. Para establecer ese punto de vista el individuo toma en cuenta los siguientes aspectos:

Inputs: las contribuciones que el individuo brinda a su labor; como la formación, aptitudes, vivencias, destrezas, esfuerzos, trabajos realizados, etc.

Outputs: el producto, los beneficios que el individuo percibe por sus labores.

Añade que su teoría compara la relación entre insumos - resultados, es decir lo que perciben por su labor (resultados) en base a lo que contribuyen en él (insumos) de tal manera, que: Si un colaborador piensa que son equiparables, todo marcha bien. No obstante, si el vínculo no fuera equiparable, el colaborador sentirá que su recompensa es escasa o excesiva. Cuando sucede esto, los colaboradores tratan de hacer algo y las consecuencias de esto pueden ser un alto o bajo rendimiento.

Es por eso que es importante emplear esta teoría en la investigación debido a que nos muestra cuáles son los aspectos que los docentes consideran para definir su comportamiento, cuáles son las razones que los llevan a actuar de una forma u otra y las consecuencias de ello. Además de que ayudará a comprender que mientras los docentes se

sientan satisfechos laboralmente siendo bien remunerados, bien tratados y reconocidos podrán producir más y rendir en su labor evitando los malos tratos o las pocas posibilidades de ascender, para que no existan docentes insatisfechos laboralmente y se deje de lado la improductividad.

2.2.1 Las competencias digitales.

2.2.1.1 Definiciones.

Quintana (2000), las define como el conjunto de aptitudes que tienen los maestros al momento de emplear las TICs en el contexto académico para propiciar el aprendizaje. Se fundamentan en el conocimiento de la definición y función de cada herramienta digital y en la práctica, ventajas y limitaciones de estas mismas.

De la misma forma, Díaz, Pérez, & Florido (2011) indican que es el uso adecuado y fundamentado en las competencias de las tecnologías de la información y la comunicación, donde mediante el uso del computador es posible recopilar, organizar, elaborar, evaluar, gestionar y socializar información de un lado a otro mediante la internet.

Por otro lado, la Comisión Europea (2017) las define como el uso reflexivo de los avances tecnológicos con la finalidad de nutrir a la academia de actividades lucrativas, de interacción u ocio. Estas competencias influyen el desarrollo personal, social y profesional del individuo, pues le permiten moverse en el contexto actual.

A pesar de que no se originaron en el campo educativo, las competencias digitales han generado un gran impacto llegando a ser indispensables. Tanto los docentes como los demás autores educativos son influenciados por el contexto digital y sus actualizaciones constantes. Implicando así mayor rapidez en la transmisión, adquisición y aportación de la sociedad educativa en la enseñanza. La educación del siglo XXI comprende el uso permanente de las TICs.

De acuerdo a Ferrari, Punie, & Redecker (2012) las competencias digitales en el ámbito educativo, comprenden cinco elementos:

- Las áreas de enseñanza
- Los equipos digitales
- Los contextos donde se puedan emplear
- La metodología
- El objetivo que se busca

2.2.1.2 El nuevo rol del docente.

Actualmente, las TICs son parte de la totalidad de los procesos educativos. En ese sentido, Vera, Torres, & Martínez (2014) señalan que la internet de forma particular ha transformado las técnicas de manejo de la información y junto con ello, el rol del profesorado en la educación. Es así como el docente abandona su rol de especialista en los contenidos para volverse un facilitador de las fuentes de conocimiento. El estudiante deja de lado su pasividad y rol de mero receptor. Además, lo considerado contenido importante se ve cuestionado por la vigencia que tendrán después de un tiempo.

La labor del docente es propiciar que los estudiantes aprendan a investigar de forma autónoma, verificando la confiabilidad del contenido al que acceden y formulando opiniones reflexivas y críticas a partir de este. Para esto, es crucial que se aprovechen los beneficios de las Tics en medio de la clase. El estudiante además será el centro de atención, pues dependerá de su labor el llegar a consolidar la información necesaria a través de procesos activos e interdisciplinarios y con el objetivo de construir nuevo conocimiento (Marques, 2001).

Adicional a lo mencionado, García (2009) habla de que el principal objetivo del docente debe ser formar a sus estudiantes bajo principios de autonomía, flexibilidad de aprendizaje, con buena gestión del conocimiento y pensamiento crítico para determinar las

causas de las problemáticas presentadas y analizar cómo superarlas. Todo esto desde un enfoque de responsabilidad, conciencia ambiental y ciudadanía.

El nuevo cambio de paradigma exige que el profesorado conozca y maneje las herramientas tecnológicas a las que tendrán acceso sus estudiantes. Esto, para poder ser un ente propiciador y de manera conjunta evaluador del camino que seguirán los estudiantes en medio de su labor de investigador. Asimismo, el docente debe ser capaz de desprender de su realidad educativa, recomendaciones y acciones de mejora que conduzcan al estudiante a mejores procesos, el uso de nuevas herramientas y el cumplimiento de las metas que se busca lograr. Todo esto, deberá ser llevado bajo un enfoque de respeto sobre los diferentes ritmos, estilos y necesidades que los estudiantes pudieran mostrar dependiendo del camino que van siguiendo.

Ahora bien, a pesar de que los procesos sean personalizados y flexibles, es una característica de las TICs que alude al trabajo colaborativo. El fácil acceso a la información rompe las barreras de la única propiedad del conocimiento, es por eso que el docente debe ser consciente de que en medio de la gestión del conocimiento habrá más de una fuente de información.

Sangrá & González (2004), mencionan que la forma de verificar las diferentes versiones que tiene la red debe ser la experimentación, el diálogo y la contrastación de lo que se señala en cada una de ellas.

En conclusión, el rol del docente deja de ser el enseñar para propiciar aprendizaje y asesorar el proceso de gestión de este apoyando su labor en la tecnología que ofrece su contexto y cómo está puede beneficiar su actuar pedagógico.

2.2.1.3 Áreas de la competencia digital.

El conjunto de capacidades que supone el buen manejo de las herramientas tecnológicas se ubica en las siguientes áreas:

Información y alfabetización informacional.

Se refiere a la capacidad de gestionar de forma sistemática la información. Llevando a cabo acciones como la búsqueda, obtención, organización, análisis y jerarquización de contenidos.

Comunicación y colaboración

Referida a la capacidad de propiciar el diálogo de forma digital. Además, enfatiza en la compartición de recursos, la elaboración colaborativa y la participación de diferentes comunidades de aprendizaje.

Creación de contenido digital.

Se fundamenta en la creatividad para reelaborar el contenido encontrado, sintetizándolo y presentándolo de forma estratégica a través de producciones artísticas, herramientas multimedia.

Seguridad.

Protege a los usuarios de las Tics salvaguardando su información personal, identidad digital y la sostenibilidad de su navegación.

Resolución de problemas.

Referidas a la previa investigación para la toma de decisiones acerca de las herramientas tecnológicas idóneas para actividades determinadas.

2.2.1.4 El uso de las TIC en la actividad docente.

Según López (2013) las tecnologías de la información y la comunicación, en otras palabras, TICs se definen como las herramientas tecnológicas que pertenecen a la

comunidad de la información. Herramientas como el internet, la multimedia y los sistemas de telecomunicaciones

En adición, Barbera, Mauri, & Onrubia (2013) exponen que las TICs se desprenden en su mayoría del uso de la computadora. Por ejemplo, el mail, la búsqueda de contenido en línea, los bancos de imágenes, las exposiciones a base de diapositivas, la creación y edición de videos, entre otras.

En conjunto, diferentes autores señalan que las TICs aluden a la sociedad del conocimiento y a las competencias que deben tener los miembros de esta. Con el objetivo de superar las barreras físicas, como la distancia, el idioma y el tiempo.

En este marco, siendo el docente un miembro necesario y activo de la sociedad del conocimiento, necesita conocer las diferentes aplicaciones que la red pone a su alcance. El dominio y aplicación de estas permitirá al docente presentar productos y fundamentar sus procesos con calidad, logrando ambientes interactivos. La tecnología, además, enriquecerá la interacción necesaria para el aprendizaje, pues permitirá las comunicaciones a distancia y de forma asincrónica haciendo que los educandos se vuelvan gestores de su aprendizaje.

El maestro debe escoger las herramientas que usará en función de lo que haya planificado. Para esto debe tener claro cuál es su propósito de aprendizaje. El pleno conocimiento de ambas variables, repercutirán en la efectividad de la enseñanza y, por lo tanto, del aprendizaje. En ese sentido, no sólo hace falta la implementación de las tecnologías, sino en su uso consciente y estratégico.

Los estudiantes en la actualidad han nacido y crecido en este contexto, por lo que no adecuarse a este y a sus actualizaciones constantes puede resultar en el desfase pedagógico. Los foros, chats, grupos, nubes son fragmentos del día a día de los alumnos y su contexto educativo, no puede ser la excepción.

2.2.1.5 Dimensiones.

2.2.1.5.1 Dimensión tecnológica.

De acuerdo a (Rangel, 2015, pág. 245), esta dimensión hace referencia al conocimiento de las TICs y el manejo de los programas que estas sugieren. Asimismo, explora la flexibilidad y dedicación del docente para actualizarse en temas relacionados con la tecnología en su práctica pedagógica

2.2.1.5.2 Dimensión informacional.

Según (Rangel, 2015, pág. 206) incluye el conocimiento y uso de acciones para la indagación, selección, examinación y socialización de información hallada en línea. Además, enfatiza el buen uso de las tecnologías y de la información de la que esta dispone.

2.2.1.5.3 Dimensión pedagógica.

De acuerdo a (Rangel, 2015, pág. 219) explora la contextualización de las TICs en la educación y su impacto en esta. De la misma forma evalúa cómo el docente interrelaciona las herramientas con sus objetivos de aprendizaje.

2.2.2 Satisfacción laboral.

2.2.2.1 Definiciones.

Locke, (1976), manifiesta que la satisfacción laboral es el resultado de la percepción del colaborador y sus experiencias laborales. Este estado emocional positivo es subjetivo y se manifiesta en varias actitudes específicas hacia el trabajo y con lo que éste se relaciona.

Blum & Naylor, (1988), definen la satisfacción laboral como la percepción del trabajador de lo que debe brindarle su trabajo y lo que en la realidad recibe como recompensa.

De esta forma, la satisfacción laboral se podría resumir como la conducta de un colaborador referente a diferentes aspectos de su trabajo (Bravo, Peiró, & Rodríguez, 1996).

Por otro lado, (Robbins & Judge, 2009, pág. 78) la definen como un sentimiento sobre el desempeño personal de una labor. Esta, a su vez, es proporcional con los sentimientos hacia el trabajo que posee el individuo. Los factores más importantes para una alta satisfacción laboral radican en lo desafiante que el trabajador considera su labor, las recompensas que recibe en base a su desenvolvimiento y las condiciones de trabajo con las que cuenta como el ambiente laboral, el trato de los directivos, etc.

2.2.2.2 Importancia de la satisfacción laboral.

Robbins & Judge, (2013), sostienen que la relevancia de la satisfacción laboral radica en su relación con la motivación para trabajar con eficiencia. Es por ello que las gerencias y los directivos deben conocer y responder al nivel de satisfacción laboral de sus empleados, pues de esta forma ellos asumirán mayores desafíos laborales en base a actitudes positivas. (p.63)

Asimismo, Peiró & Prieto (1996) exponen que se ha evidenciado que los trabajadores se sienten satisfechos laboralmente cuando consideran que son bien remunerados, bien tratados y reconocidos. Estos, a su vez han demostrado ser los que más producen y rinden en su labor. En cambio, los que piensan que son mal pagados, mal tratados, sin posibilidades de ascender o cambiar de función, son los menos satisfechos laboralmente y por ende los más improductivos.

Atalaya (1999), expone referente al ambiente laboral que los grupos que se entienden, hablan, toleran y trabajan en paz son capaces de motivarse para trabajar. En ese sentido, la buena atmósfera es indispensable para conseguir un buen nivel de satisfacción laboral. Es por eso que, este debe ser un tema constantemente fiscalizado y atendido por los directivos.

2.2.2.3 Factores de la satisfacción laboral.

Los factores a continuación mencionados fueron postulados por Palma (1999) y constituyen parámetros del nivel de satisfacción laboral.

Factor I: Condiciones físicas y/o materiales.

Referido a la facilidad que se le otorga al trabajador en medio de su labor a partir del uso de materiales e infraestructura.

Factor II: Beneficios laborales y/o remunerativo.

Referido al incentivo económico regular y el nivel de satisfacción de los empleados respecto a este.

Factor III: Políticas Administrativas.

El nivel de satisfacción de los colaboradores con las reglas institucionales que se manejan en la empresa y regulan sus roles.

Factor IV: Relaciones sociales.

El nivel de satisfacción de los colaboradores con la calidad de sus relaciones sociales con los miembros de la organización con los que interactúa en medio de su labor.

Factor V: Desarrollo personal.

El nivel de autorrealización que considera posee el colaborador al llevar a cabo tareas importantes.

Factor VI: Rendimiento de labores.

El nivel de importancia que le atribuye el trabajador a su labor dentro de la empresa y la importancia que este tiene en su ambiente laboral.

Factor VII: Vinculo con la autoridad.

El valor que le atribuye el colaborador a la calidad de su labor frente a su jefe directo.

2.2.2.4 Dimensiones.

2.2.2.4.1 Relaciones interpersonales.

De acuerdo a (Días, 2015, pág. 28) esta dimensión es referida a los fenómenos que se desprenden de la interacción social entre los docentes, sus pares y otros actores educativos en situaciones indistintas. La naturaleza del rol docente supone que este socialice de forma constante demandando de él cierto nivel de habilidades sociales, comunicación y empatía.

2.2.2.4.2 Desempeño profesional.

Trata de cómo el docente realiza funciones que generen satisfacción personal en él. (Días, 2015, pág. 30) afirma que el desempeño profesional está vinculado con la realización del individuo. Este desempeño cambia junto con los cambios dinámicos que sufre el ambiente educativo. Por ello el docente debe tener la capacidad de adaptarse a los cambios manteniendo su vigencia.

2.2.2.4.3 Condiciones laborales.

Según (Días, 2015, pág. 32) esta dimensión es referida al trabajo en sí y cómo este puede influenciar al bienestar de las personas. Dentro de las condiciones laborales se consideran, la seguridad, la inversión en la capacitación y actualización, etc.

2.3 Definición de Términos Básicos

Competencias digitales. De acuerdo a Quintana (2000) son el conjunto de aptitudes que tienen los maestros al momento de emplear las TICs en el contexto académico para propiciar el aprendizaje. Se fundamentan en el conocimiento de la definición y función de cada herramienta digital y en la práctica, ventajas y limitaciones de estas mismas.

Condición laboral. Según (Días, 2015, pág. 38) es referida al trabajo en sí y cómo este puede influenciar al bienestar de las personas. Dentro de las condiciones laborales se consideran, la seguridad, la inversión en la capacitación y actualización, etc.

Desempeño profesional. Trata de cómo el docente realiza funciones que generen satisfacción personal en él. (Días, 2015, pág. 30) afirma que está vinculado con la realización del individuo. Este desempeño cambia junto con los cambios dinámicos que sufre el ambiente educativo. Por ello el docente debe tener la capacidad de adaptarse a los cambios manteniendo su vigencia.

Relaciones interpersonales. De acuerdo a (Días, 2015, pág. 23) son los fenómenos que se desprenden de la interacción social entre los docentes, sus pares y otros actores educativos en situaciones indistintas. La naturaleza del rol docente supone que este socialice de forma constante demandando de él cierto nivel de habilidades sociales, comunicación y empatía.

Rol del docente. De acuerdo a García (2009) se trata de formar a los estudiantes bajo principios de autonomía, flexibilidad de aprendizaje, con buena gestión del conocimiento y pensamiento crítico para determinar las causas de las problemáticas presentadas y analizar cómo superarlas.

Satisfacción laboral. (Blum & Naylor, 1988) afirman que es la percepción del trabajador de lo que debe brindarle su trabajo y lo que en la realidad recibe como recompensa.

Capítulo III. Hipótesis y Variables

3.1 Hipótesis

3.1.1 Hipótesis general.

H_G. Las competencias digitales se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

3.1.2 Hipótesis específicas.

H_{E1}. La dimensión tecnológica se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

H_{E2}. La dimensión informacional se relaciona con el desempeño profesional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

H_{E3}. La dimensión pedagógica se relaciona con las condiciones laborales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

3.2 Variables

3.2.1 Variable 1. Competencias digitales.

Definición conceptual. Es el uso adecuado y fundamentado en las competencias de las tecnologías de la información y la comunicación, donde mediante el uso del computador es posible recopilar, organizar, elaborar, evaluar, gestionar y socializar información de un lado a otro mediante la internet. (Díaz, Pérez, & Florido, 2011)

3.2.2 Variable 2. Satisfacción laboral.

Definición conceptual. Definen como un sentimiento sobre el desempeño personal de una labor. Esta, a su vez, es proporcional con los sentimientos hacia el trabajo que posee el individuo. Los factores más importantes para una alta satisfacción laboral radican en lo desafiante que el trabajador considera su labor, las recompensas que recibe en base a su

desenvolvimiento y las condiciones de trabajo con las que cuenta como el ambiente laboral, el trato de los directivos, etc. (Robbins & Judge, 2009, p. 78).

3.3 Operacionalización de Variables

Tabla 1.

Operacionalización de variables

Variables	Dimensiones	Indicadores	Técnicas	Instrumentos
Variable 1 Competencias digitales	Tecnológica	Funcionamiento de las TIC	Análisis de contenido	Cuadros estadísticos
		Manejo de programas de productividad	Observación	Observación directa
		Instalación, mantenimiento y seguridad de equipos informáticos	Encuesta	Cuestionarios estructurados
	Informacional	Búsqueda		
		Selección		
		Almacenamiento		
Variable 2 Satisfacción laboral	Pedagógica	Recuperación		
		Análisis		
		Soporte		
	Relaciones interpersonales	Las implicaciones del uso de las TIC en educación		
		Posibilidades de aplicación de las TIC en la educación		
		Diseño de recursos y ambientes de aprendizaje empleando las TIC		
Desempeño profesional	Relaciones con docentes	Análisis de contenido	Observación directa	
	Relaciones con oficiales alumnos	Observación	Cuestionarios estructurados.	
	Relaciones con el director	Encuesta		
Condiciones laborales	Actividades realizadas			
	Motivación			
	Autonomía			
		Información proporcionada		
		Oportunidades de desarrollo		
		Nivel laboral		
		Aspecto económico		
		Cantidad de trabajo		

Capítulo IV. Metodología

4.1 Enfoque de la Investigación

Según Sampieri (2006), al hablar de una investigación cuantitativa, nos referimos a la parte estadística. Estudia una realidad imparcial desde mediciones numéricas y análisis estadísticos a fin de determinar patrones de comportamiento del problema abordado. Dicho enfoque hace uso de la recolección de datos para comprobar hipótesis.

Por lo antedicho, esta investigación tiene un enfoque cuantitativo, ya que indagamos en las dimensiones de las variables para dar con los indicadores, éstas fueron evaluadas y se les examinó para ver que vínculo tienen entre ellas por medio de instrumentos, y luego con la contrastación de hipótesis.

4.2 Tipo de Investigación

Zorrilla, (1993), afirma que una investigación aplicada es aquella que se diferencia por su inclinación a la aplicación, utilización y prácticas de los saberes, es por eso que, busca conocer antes de realizar, construir, actuar o para arreglar, considerando la locación y los recursos donde se consigue la información requerida.

Debido a lo mencionado, esta investigación es del tipo aplicada porque se enfoca en hallar el origen de los saberes por medio de la aplicación directa a las complejidades de la comunidad.

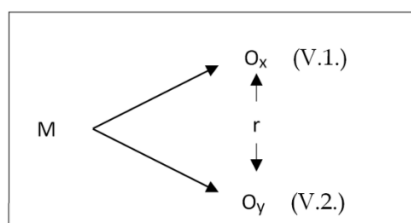
El nivel de la investigación fue descriptivo - correlacional ya que al inicio especificamos la postura de la población en base a las variables competencias digitales y satisfacción laboral, otorgándoles un atributo de acuerdo a resultados obtenidos, y luego se busca el vínculo entre los resultados de estadística de las dos variables.

4.3 Diseño de Investigación

Para Hernández (2013), la investigación no experimental es aquella que se realiza sin manipular variable alguna. Es decir, se realiza la investigación y no se hacen cambios intencionadamente a las variables independientes. Se observan los fenómenos tal como se presentan en su contexto natural y posteriormente analizarlos.

Esta investigación fue de diseño no experimental.

El diseño de la investigación es de corte transversal, ya que fusiona el contenido en un tiempo en específico. Tiene como propósito detallar las dos variables y observar su incidencia y vínculo. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2010).



Donde:

M = Muestra

Ox = Obs. variable 1. Competencias digitales

Oy = Obs. variable 2. Satisfacción laboral

r = Correlación de dichas variables

4.4 Población y Muestra

Es muestra censal cuando se selecciona al 100% de la población, pues se considera un número manejable de sujetos. En este sentido (Ramírez, 2014, pág. 108) indica que “la muestra censal es aquella donde todas las unidades de investigación son consideradas como muestra”.

Para poder hacer este trabajo se eligió una población de 30 docentes de la Escuela de Infantería del Ejército, la muestra fue censal.

4.5 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Información

4.5.1 Técnicas.

Las técnicas utilizadas fueron:

Análisis documental: Los archivos que se trabajaron fueron resúmenes y se investigó en libros y monografías.

Observación: Se empleó la observación individual, es decir, sobre esta técnica se ha elegido y juntado la información.

Entrevista: La entrevista fue realizada a los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército. Se utilizaron grabadoras para poder tener una mejor apreciación de la situación que sirvieron para corroborar la información recopilada.

Encuesta: Para realizar las encuestas se diseñaron dos cuestionarios de cada variable con ítems para los docentes.

4.5.2 Instrumentos.

- Observación directa o Guía de campo.
- Cuestionarios estructurados
- Cuadros estadísticos

4.6 Tratamiento Estadístico

Se emplearon las medidas de tendencia central para la parte estadística, la cual nos ayudó a reconocer y hallar el punto valor, es allí donde se une todo el contenido. También se hizo uso de las medidas de dispersión, que ayuda a juzgar la confiabilidad de la medida de tendencia central. (UNE, 2014).

Referente a la hipótesis, se empleó el estadístico de correlación Rho de Spearman. Según Santander & Ruiz (2004), permite correlacionar dos variables por rangos en lugar de medir el rendimiento separado en cada una de ellas, si los instrumentos de medida miden

sistemáticamente cantidades diferentes uno del otro, la correlación puede ser 1 y su concordancia ser nula.

Su fórmula es:

$$\rho = 1 - \frac{6\sum D^2}{n(n^2 - 1)}$$

ρ = Coeficiente de correlación de Spearman

D = Diferencia entre los rangos

n = Número de datos

4.7 Procedimiento

Los meses abril y mayo fueron fijados para la recopilación de datos y el análisis.

Los programas designados para llevar a cabo esta investigación fueron el paquete estadístico SPSS versión 25 (Statistical Package Ciencias Social) y el Programa Excel.

Los métodos de análisis y síntesis posibilitaron la definición de los elementos del estudio, y los métodos de deducción e inducción, ayudaron a confirmar por medio de las hipótesis las conductas de los indicadores.

Por medio de esta tabla, se puede observar la interpretación de los porcentajes:

Tabla 2.

Interpretación cualitativa del porcentaje

Porcentaje	Interpretación
100%	Unanimidad
80% - 99%	Mayoría significativa
60% - 79%	Mayoría
50% - 59%	Mayoría no significativa
40% - 49%	Minoría significativa
20% - 39%	Minoría
1% - 19%	Minoría no significativa
0%	Desierto

Capítulo V. Resultados

5.1 Validez y Confiabilidad de los Instrumentos

5.1.1 Validez de los instrumentos.

De acuerdo con Hernández, Fernández y Baptista (2010), una validez es el nivel de un instrumento de recolección de datos, en que realmente pueda medir una variable.

La validez del instrumento de recolección de datos de la presente investigación, se realizó a través de la validez de contenido, es decir, se determinó hasta donde los ítems que contiene el instrumento fueron representativos del dominio o del universo contenido en lo que se desea medir.

Tabla 3.

Validez de los instrumentos

Expertos	Competencias digitales		Satisfacción laboral	
	%	Opinión	%	Opinión
Dr. Gilbert Oyarce Villanueva	80%	Aplicable	80%	Aplicable
Dr. Rubén J. Mora Santiago	90%	Aplicable	90%	Aplicable
Dr. Fernando A. Flores Limo	85%	Aplicable	85%	Aplicable
Puntaje Total	86.6		86.8	Aplicable

Tabla 4.

Valores de los niveles de validez

Valores	Niveles de validez
91 – 100	Excelente
81 – 90	Muy bueno
71 – 80	Bueno
61 – 70	Regular
51 – 60	Malo

Fuente: Cabanillas A. (2004, p. 76).

Dada la validez de los instrumentos por juicio de expertos, donde el cuestionario sobre las competencias digitales y la satisfacción laboral obtuvieron el valor de 86% y 86%

respectivamente, por lo que podemos deducir que ambos instrumentos tienen una muy buena validez.

5.1.2 Confiabilidad de los instrumentos.

Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la confiabilidad de un instrumento de medición se determina mediante diversas técnicas, y se refieren al grado en la cual se aplica, repetida al mismo sujeto produce iguales resultados. Por lo tanto, Hernández, Fernández y Baptista (2010), la confiabilidad consiste "grado en que un instrumento produce resultado consistente y coherente"(p.324).

Para medir el nivel de confiabilidad del instrumento de medición, se llevará a cabo mediante la prueba de Alfa de Cronbach con la finalidad de determinar el grado de homogeneidad que tienen los ítems del instrumento de medición y por poseer la escala binomial.

Para lo cual se siguieron los siguientes pasos:

- a. Para determinar el grado de confiabilidad de los instrumentos, por el método de consistencia interna. Primero se determinó una muestra piloto de 5 integrantes de la población. Posteriormente se aplicó el instrumento, para determinar el grado de confiabilidad.
- b. Luego, se estimó el coeficiente de confiabilidad para los instrumentos, por el método de consistencia interna, el cual consiste en hallar la varianza de cada pregunta, en este caso se halló las varianzas de las preguntas, según el instrumento.
- c. Posteriormente se suman los valores obtenidos, se halla la varianza total y se establece el nivel de confiabilidad existente. Para lo cual se utilizó el coeficiente de alfa de cronbach. Así tenemos:

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dónde:

K = Número de preguntas

S_i^2 = Varianza de cada pregunta

S_t^2 = Varianza total

Tabla 5.

Fiabilidad

Confiabilidad	N° de Casos	N° de Ítems	Alfa de Cronbach
Competencias digitales	10	33	0,867
Satisfacción laboral	10	22	0,843

De acuerdo con los índices de confiabilidad Alfa de Cronbach, siendo éste 0.867 y 0,843 se infiere que los instrumentos tienen fuerte confiabilidad.

En conclusión, se puede apreciar que el instrumento tiene validez y confiabilidad, siendo apto para su aplicación a los participantes los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

El coeficiente oscila varía entre 0 y 1. Uno significa una confiabilidad total y el cero es igual a una confiabilidad nula, considerando como fiabilidad mínima desde 0,80.

5.2 Presentación y Análisis de los Resultados

Luego de la aplicación de las encuestas a la muestra objeto de la presente investigación y procesado la información obtenida (calificación y baremación), procedimos a analizar la información, tanto a nivel descriptivo, como a nivel inferencial, lo cual nos

permitió realizar las mediciones y comparaciones necesarias para el presente trabajo, y cuyos resultados se presentan a continuación

Las respuestas de los 42 oficiales alumnos como muestras se han pasado a un cuadro de resultados en Excel, que luego ha permitido continuar el trabajo.

5.2.1 Análisis descriptivo.

5.2.1.1 Análisis descriptivo de la variable competencias digitales.

Dimensión tecnológica.

Pregunta 1. Maneja conceptos y funciones básicas de la PC.

Tabla 6.

Frecuencia de la pregunta maneja conceptos y funciones básicas de la PC

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas Veces	3	9,0	9,0
	Casi Siempre	13	43,0	52,0
	Siempre	14	48,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

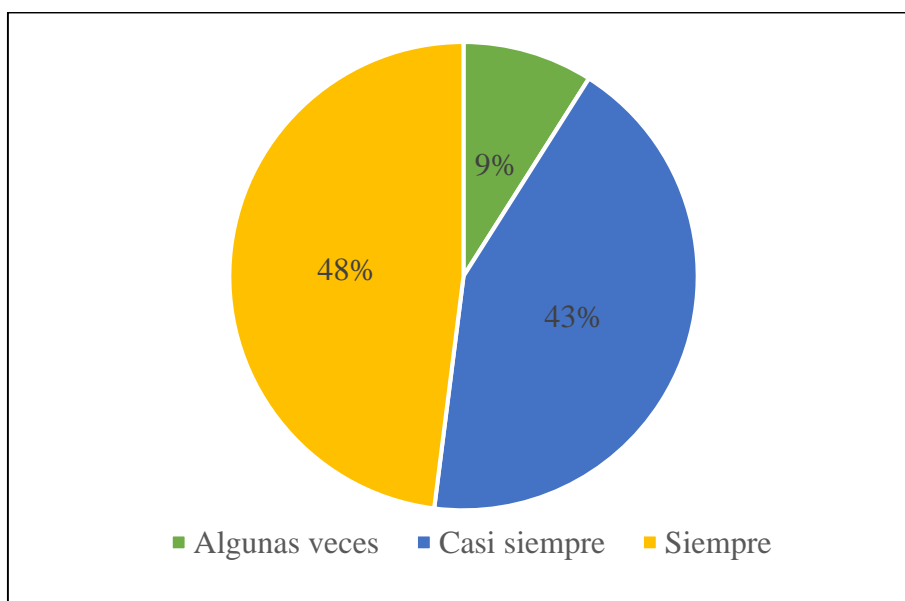


Figura 1. Diagrama de la pregunta maneja conceptos y funciones básicas de la PC

Interpretación.

El 48% de los docentes aseguran que siempre manejan conceptos y funciones básicas de la PC.

El 43% de los docentes aseguran que casi siempre manejan conceptos y funciones básicas de la PC.

El 9% de los docentes aseguran que algunas veces manejan conceptos y funciones básicas de la PC.

Pregunta 2. Demuestra una actitud positiva con respecto a las capacitaciones de temas relacionados con las TICs.

Tabla 7.

Frecuencia de la pregunta demuestra una actitud positiva con respecto a las capacitaciones de temas relacionados con las TICs

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas Veces	3	12,0	12,0
	Casi Siempre	15	49,0	49,0
	Siempre	12	39,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

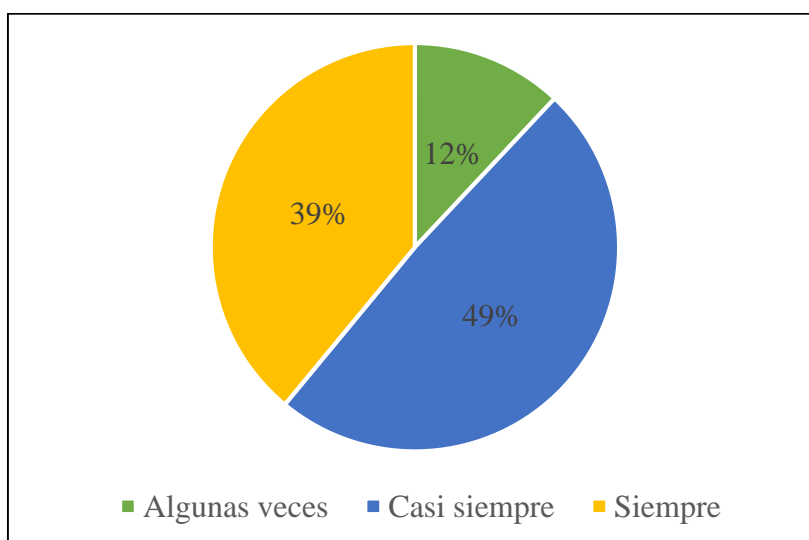


Figura 2. Diagrama de la pregunta demuestra una actitud positiva con respecto a las capacitaciones de temas relacionados con las TICs

Interpretación.

El 39% de los docentes aseguran que siempre demuestran una actitud positiva con respecto a las capacitaciones de temas relacionados con las TICs.

El 49% de los docentes aseguran que casi siempre demuestran una actitud positiva con respecto a las capacitaciones de temas relacionados con las TICs.

El 12% de los docentes aseguran que algunas veces demuestran una actitud positiva con respecto a las capacitaciones de temas relacionados con las TICs.

Pregunta 3. Realiza tareas de conectividad, instalación y seguridad del equipo de cómputo.

Tabla 8.

Frecuencia de la pregunta realiza tareas de conectividad, instalación y seguridad del equipo de cómputo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Casi Nunca	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Siempre	14	45,0	45,0	47,0
	Siempre	15	53,0	53,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

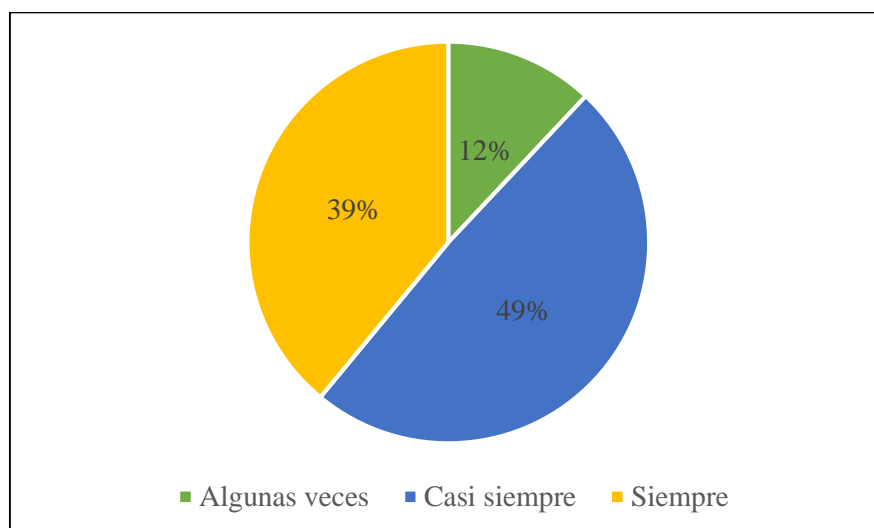


Figura 3. Diagrama de la pregunta realiza tareas de conectividad, instalación y seguridad del equipo de cómputo

Interpretación.

El 53% de los docentes aseguran que siempre realizan tareas de conectividad, instalación y seguridad del equipo de cómputo.

El 45% de los docentes aseguran que casi siempre realizan tareas de conectividad, instalación y seguridad del equipo de cómputo.

El 2% de los docentes aseguran que casi nunca realizan tareas de conectividad, instalación y seguridad del equipo de cómputo.

Tabla 9.*Frecuencia de la dimensión tecnológica*

	Nº	Número de casos	Porcentaje
Casi Nunca	1	2	0,6%
Algunas Veces	6	19	7,0%
Casi Siempre	41	123	45,7%
Siempre	42	126	46,7%
Total	90	270	100,0%

Análisis de los resultados de la dimensión tecnológica.

Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión Tecnológica se tiene que un 46,7% de los docentes aseguran que siempre manejan conceptos y funciones básicas de la PC, que demuestran una actitud positiva con respecto a las capacitaciones de temas relacionados con las TICs, y que realizan tareas de conectividad, instalación y seguridad del equipo de cómputo; pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los docentes que aseguran que casi siempre, llegamos al 92,4%, que es mayoría significativa (de 80% a 99%). El 7% opta por algunas veces y el 0.6% casi nunca.

Dimensión: Informativa

Pregunta 4. Sabe cómo identificar y recuperar información.

Tabla 10.

Frecuencia de la pregunta sabe cómo identificar y recuperar información

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas Veces	2	7,0	7,0	7,0
	Casi Siempre	18	60,0	60,0	67,0
	Siempre	10	33,0	33,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

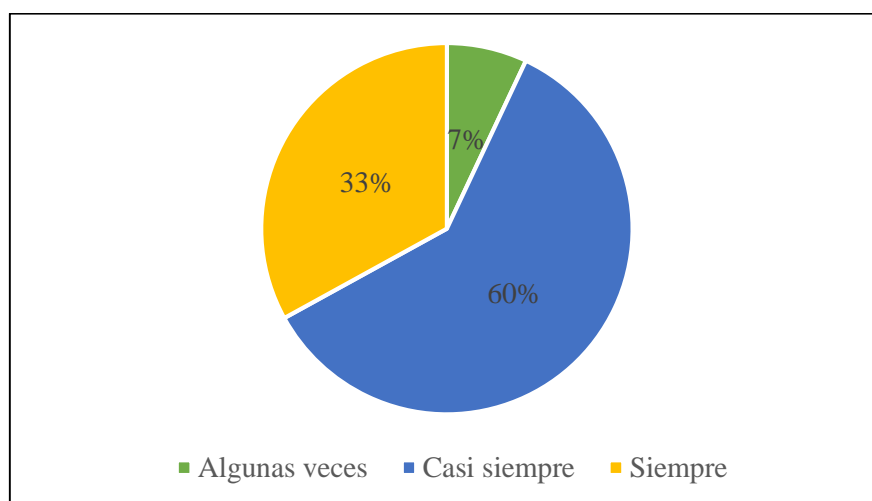


Figura 4. Diagrama de la pregunta sabe cómo identificar y recuperar información

Interpretación.

El 33% de los docentes aseguran que siempre saben cómo identificar y recuperar información.

El 60% de los docentes aseguran que casi siempre saben cómo identificar y recuperar información.

El 7% de los docentes aseguran que algunas veces saben cómo identificar y recuperar información.

Pregunta 5. Analiza y selecciona la información de forma eficaz.

Tabla 11.

Frecuencia de la pregunta analiza y selecciona la información de forma eficaz.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Siempre	12	40,0	40,0	40,0
Válidos	Siempre	18	60,0	60,0	100,0
	Total	0	100,0	100,0	

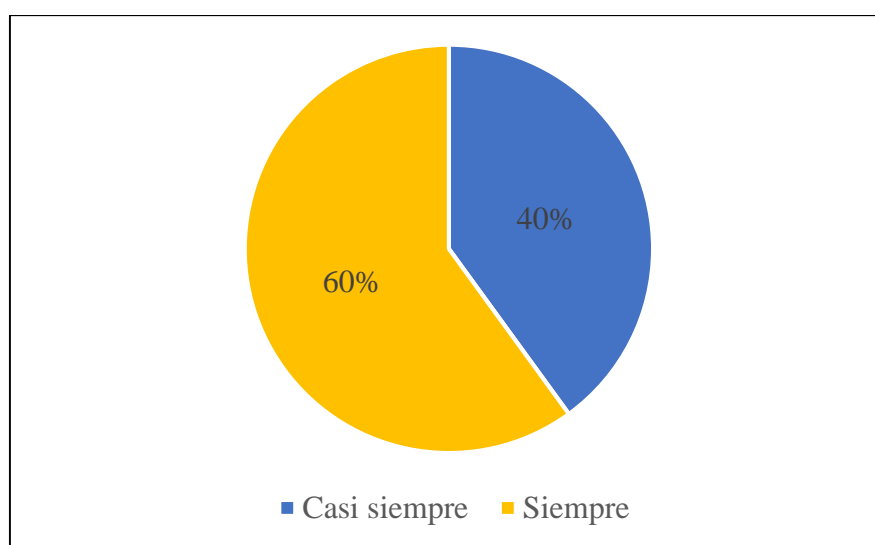


Figura 5. Diagrama de la pregunta analiza y selecciona la información de forma eficaz

Interpretación.

El 60% de los docentes aseguran que siempre analizan y seleccionan la información de forma eficaz.

El 40% de los docentes aseguran que casi siempre analizan y seleccionan la información de forma eficaz.

Pregunta 6. Emplea y presenta la información de forma ética y justa.

Tabla 12.

Frecuencia de la emplea y presenta la información de forma ética y justa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas Veces	1	2,0	2,0	2,0
	Casi Siempre	38	48,0	48,0	48,0
	Siempre	41	50,0	50,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

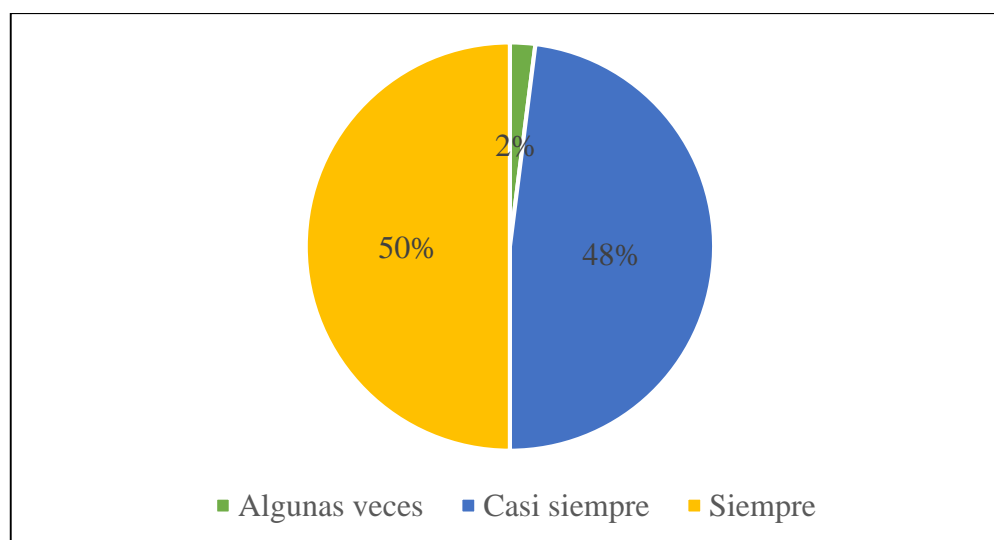


Figura 6. Diagrama de la pregunta emplea y presenta la información de forma ética y justa

Interpretación.

El 50% de los docentes aseguran que siempre emplean y presentan la información de forma ética y justa.

El 48% de los docentes aseguran que casi siempre emplean y presentan la información de forma ética y justa.

El 2% de los docentes aseguran que algunas veces emplean y presentan la información de forma ética y justa.

Tabla 13.*Frecuencia de la dimensión informacional*

	Nº	Número de casos	Porcentaje
Algunas Veces	3	8	3,0
Casi Siempre	44	133	49,3
Siempre	43	129	47,7
Total	90	270	100,0

Análisis de los resultados de la dimensión informacional.

Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión Informacional se tiene que un 47,7% de los encuestados aseguran que siempre saben cómo identificar y recuperar información, que analizan y seleccionan la información de forma eficaz, y que emplean y presentan la información de forma ética y justa; pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los encuestados que aseguran que casi siempre, llegamos al 97%, que es mayoría significativa (de 80% a 99%). El 3% opta por algunas veces.

Dimensión pedagógica.

Pregunta 7. Muestra una actitud crítica y beneficiosa ante la posibilidad de añadir las TICs en su práctica docente.

Tabla 14.

Frecuencia de la pregunta muestra una actitud crítica y beneficiosa ante la posibilidad de añadir las TICs en su práctica docente

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Nunca	2	7,0	29,0	29,0
Algunas Veces	9	30,0	30,0	59,0
Válidos Casi Siempre	10	34,0	34,0	93,0
Siempre	9	29,0	7,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

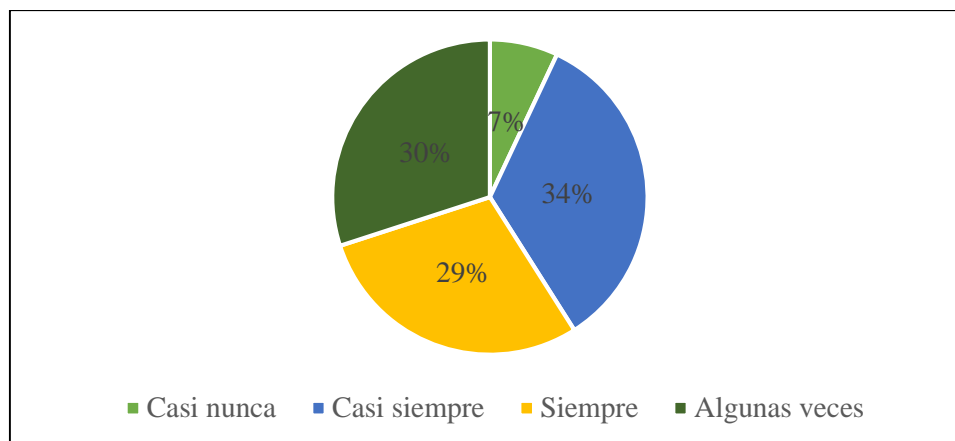


Figura 7. Diagrama de la pregunta muestra una actitud crítica y beneficiosa ante la posibilidad de añadir las TICs en su práctica docente

Interpretación.

El 29% de los docentes aseguran que siempre muestran una actitud crítica y beneficiosa ante la posibilidad de añadir las TICs en su práctica docente.

El 34% de los docentes aseguran que casi siempre muestran una actitud crítica y beneficiosa ante la posibilidad de añadir las TICs en su práctica docente.

El 30% de los docentes aseguran que algunas veces muestran una actitud crítica y beneficiosa ante la posibilidad de añadir las TICs en su práctica docente.

El 7% de los docentes aseguran que casi nunca muestran una actitud crítica y beneficiosa ante la posibilidad de añadir las TICs en su práctica docente.

Pregunta 8. Diseña e implementa estrategias de enseñanza y aprendizaje mediadas por TICs.

Tabla 15.

Frecuencia de la pregunta diseña e implementa estrategias de enseñanza y aprendizaje mediadas por TICs

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casi Siempre	16	54,0	54,0	54,0
Válidos Siempre	14	46,0	66,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

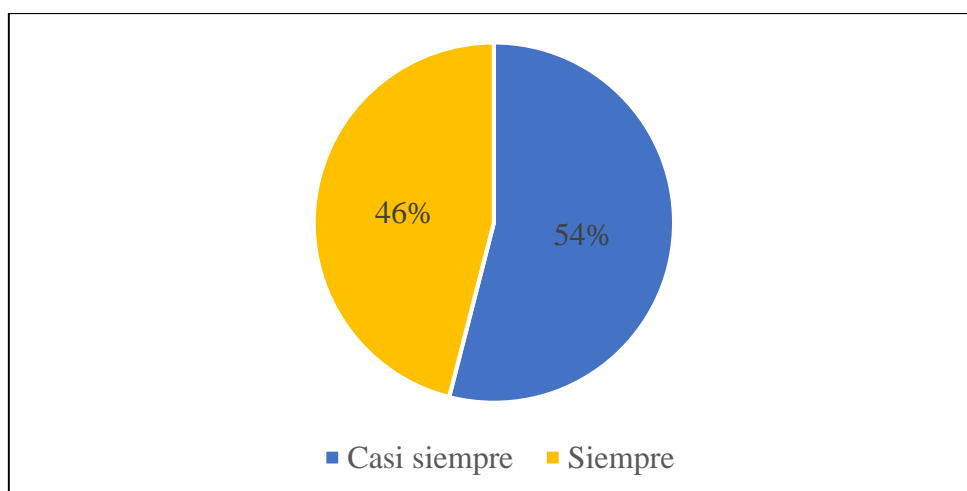


Figura 8. Diagrama de la pregunta diseña e implementa estrategias de enseñanza y aprendizaje mediadas por TICs

Interpretación.

El 46% de los docentes aseguran que siempre diseñan e implementan estrategias de enseñanza y aprendizaje mediadas por TICs.

El 54% de los docentes aseguran que casi siempre diseñan e implementan estrategias de enseñanza y aprendizaje mediadas por TICs.

Pregunta 9. Utiliza las TICs para intercambiar conceptos, información o saberes con los oficiales alumnos o colegas.

Tabla 16.

Frecuencia de la pregunta utiliza las TICs para intercambiar conceptos, información o saberes con los oficiales alumnos o colegas

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas Veces	1	3,0	3,0
	Casi Siempre	13	45,0	48,0
	Siempre	16	52,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

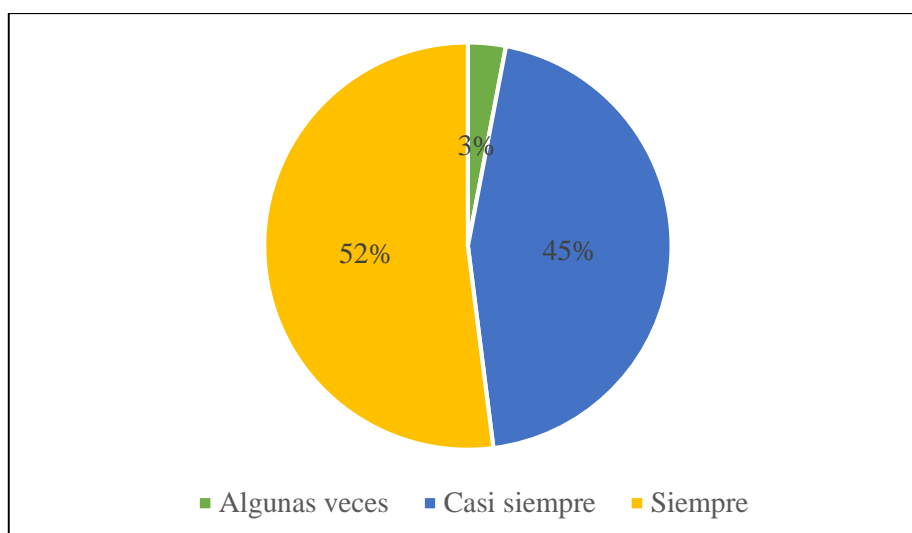


Figura 9. Diagrama de la pregunta utiliza las TICs para intercambiar conceptos, información o saberes con los oficiales alumnos o colegas

Interpretación.

El 45% de los docentes aseguran que siempre utilizan las TICs para intercambiar conceptos, información o saberes con los oficiales alumnos o colegas.

El 52% de los docentes aseguran que casi siempre utilizan las TICs para intercambiar conceptos, información o saberes con los oficiales alumnos o colegas.

El 3% de los docentes aseguran que algunas veces utilizan las TICs para intercambiar conceptos, información o saberes con los oficiales alumnos o colegas.

Tabla 17.

Frecuencia de la dimensión pedagógica

	Nº	Número de casos	Porcentaje
Casi Nunca	2	6	2,3%
Algunas Veces	10	30	11,0%
Casi Siempre	42	126	46,7%
Siempre	36	108	40,0%
Total	90	270	100,0%

Análisis de los resultados de la dimensión pedagógica.

Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión Pedagógica se tiene que un 40% de los docentes aseguran que siempre muestran una actitud crítica y beneficiosa ante

la posibilidad de añadir las TICs en su práctica docente, que diseñan e implementan estrategias de enseñanza y aprendizaje mediadas por TICs, y que utilizan las TICs para intercambiar conceptos, información o saberes con los oficiales alumnos o colegas; pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los encuestados que aseguran que casi siempre, llegamos al 86,7%, que es mayoría significativa (de 80% a 99%). El 11% opta por algunas veces y el 2,3% casi nunca.

5.2.1.2 Análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral.

Dimensión: Relaciones interpersonales.

Pregunta 10. Se siente conforme con las relaciones interpersonales que mantiene con otros docentes.

Tabla 18.

Frecuencia de la pregunta se siente conforme con las relaciones interpersonales que mantiene con otros docentes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas Veces	3	9,0	9,0	9,0
	Casi Siempre	17	55,0	55,0	64,0
	Siempre	10	36,0	36,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

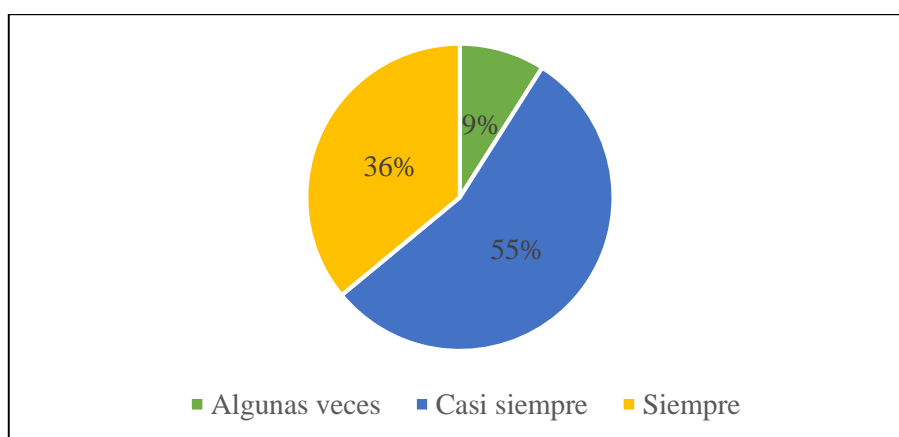


Figura 10. Diagrama de la pregunta se siente conforme con las relaciones interpersonales que mantiene con otros docentes

Interpretación.

El 36% de los docentes aseguran que siempre se sienten conformes con las relaciones interpersonales que mantiene con otros docentes.

El 55% de los docentes aseguran que casi siempre se sienten conformes con las relaciones interpersonales que mantiene con otros docentes.

El 9% de los docentes aseguran que algunas veces se sienten conformes con las relaciones interpersonales que mantiene con otros docentes.

Pregunta 11. Se siente conforme con las relaciones interpersonales que mantiene con los oficiales alumnos de la Escuela de Infantería.

Tabla 19.

Frecuencia de la pregunta se siente conforme con las relaciones interpersonales que mantiene con los oficiales alumnos de la Escuela de Infantería

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Casi Siempre	13	45,0	45,0	45,0
Siempre	17	55,0	55,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

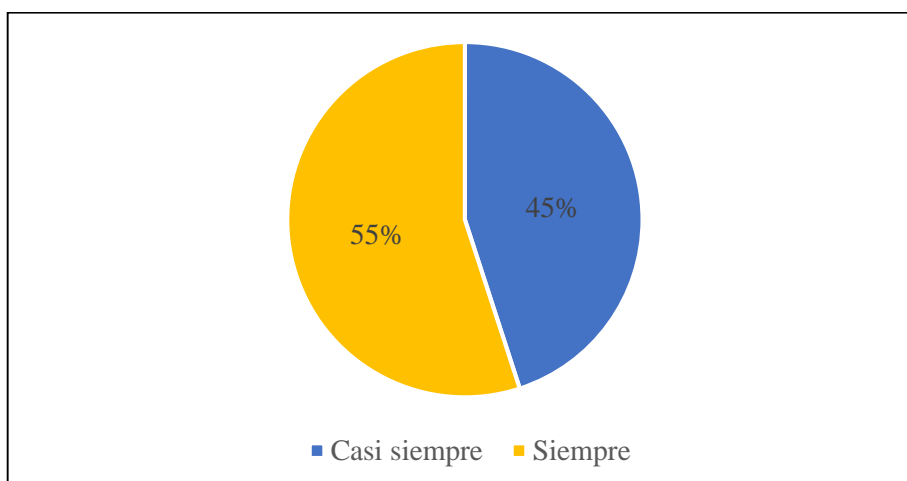


Figura 11. Diagrama de la pregunta se siente conforme con las relaciones interpersonales que mantiene con los oficiales alumnos de la Escuela de Infantería

Interpretación.

El 55% de los docentes aseguran que siempre se sienten conformes con las relaciones interpersonales que mantiene con los oficiales alumnos de la Escuela de Infantería.

El 45% de los docentes aseguran que casi siempre se sienten conformes con las relaciones interpersonales que mantiene con los oficiales alumnos de la Escuela de Infantería.

Pregunta 12. Se siente conforme con las relaciones interpersonales que mantiene con sus superiores.

Tabla 20.

Frecuencia de la pregunta se siente conforme con las relaciones interpersonales que mantiene con sus superiores

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas Veces	1	4,0	4,0
	Casi Siempre	13	42,0	46,0
	Siempre	16	54,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

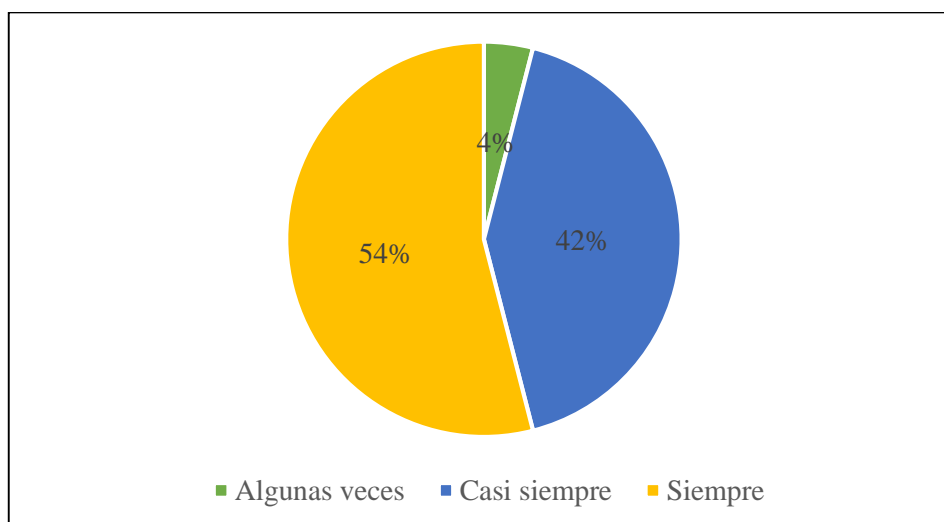


Figura 12. Diagrama de la pregunta se siente conforme con las relaciones interpersonales que mantiene con sus superiores

Interpretación.

El 54% de los docentes aseguran que siempre se sienten conformes con las relaciones interpersonales que mantiene con sus superiores.

El 42% de los docentes aseguran que casi siempre se sienten conformes con las relaciones interpersonales que mantiene con sus superiores.

El 4% de los docentes aseguran que algunas veces se sienten conformes con las relaciones interpersonales que mantiene con sus superiores.

Tabla 21.

Frecuencia de la dimensión relaciones interpersonales

	Nº	Número de casos	Porcentaje
Algunas Veces	4	12	4,3%
Casi Siempre	42	128	47,4%
Siempre	44	130	48,3%
Total	90	270	100,0%

Análisis de los resultados de la dimensión relaciones interpersonales.

Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión relaciones interpersonales se tiene que un 48,3% de los encuestados aseguran que siempre se sienten conformes con las relaciones interpersonales que mantiene con otros docentes, que se sienten conformes con las relaciones interpersonales que mantiene con los oficiales alumnos de la Escuela de Infantería, y que se sienten conformes con las relaciones interpersonales que mantiene con sus superiores; pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los encuestados que aseguran que casi siempre, llegamos al 95,7%, que es mayoría significativa (de 80% a 99%). El 4,3% opta por algunas veces.

Dimensión desempeño profesional.

Pregunta 13. Está de acuerdo con las actividades docentes que desempeña.

Tabla 22.

Frecuencia de la pregunta está de acuerdo con las actividades docentes que desempeña

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas Veces	2	7,0	7,0
	Casi Siempre	13	43,0	50,0
	Siempre	15	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

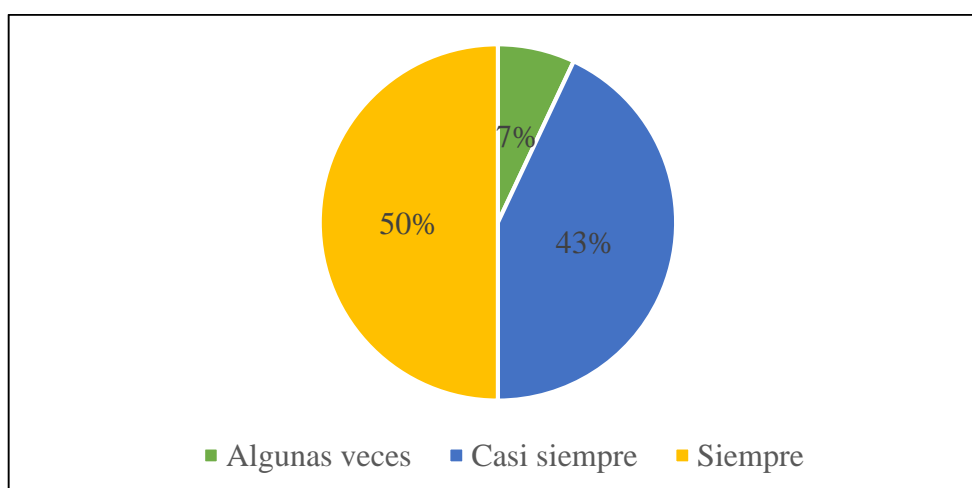


Figura 13. Diagrama de la pregunta está de acuerdo con las actividades docentes que desempeña

Interpretación.

El 50% de los docentes aseguran que siempre están de acuerdo con las actividades docentes que desempeñan.

El 43% de los docentes aseguran que casi siempre están de acuerdo con las actividades docentes que desempeñan.

El 7% de los docentes aseguran que algunas veces están de acuerdo con las actividades docentes que desempeñan.

Pregunta 14. Me siento motivado al momento de realizar mi trabajo.

Tabla 23.

Frecuencia de la pregunta me siento motivado al momento de realizar mi trabajo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
Algunas Veces	1	4,0	4,0	4,0
Casi Siempre	11	36,0	36,0	40,0
Siempre	18	60,0	60,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

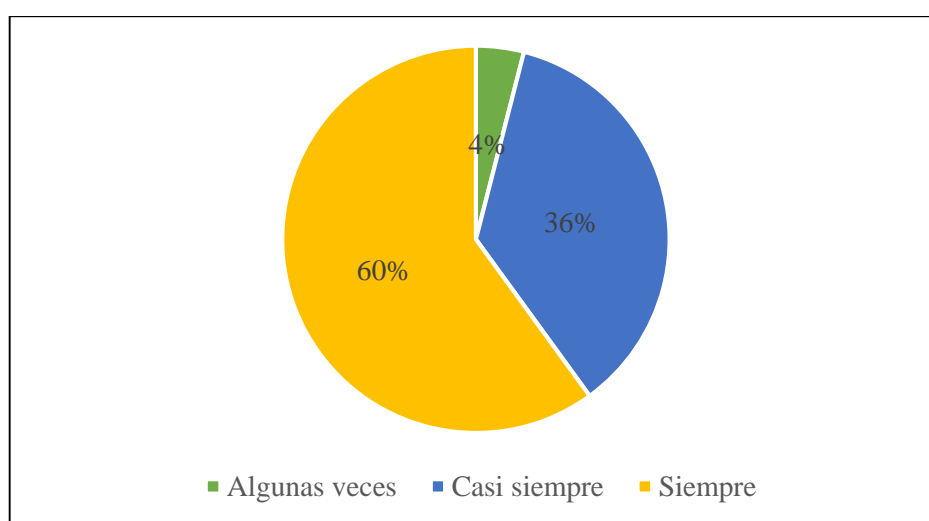


Figura 14. Diagrama de la pregunta me siento motivado al momento de realizar mi trabajo

Interpretación.

El 60% de los docentes aseguran que siempre el conocimiento aprendido por los oficiales alumnos del diplomado se vuelve aplicable a otros contextos.

El 36% de los docentes aseguran que casi siempre el conocimiento aprendido por los oficiales alumnos del diplomado se vuelve aplicable a otros contextos.

El 4% de los docentes aseguran que algunas veces el conocimiento aprendido por los oficiales alumnos del diplomado se vuelve aplicable a otros contextos.

Pregunta 15. Es libre de diseñar e implementar su trabajo como mejor le parezca.

Tabla 24.

Frecuencia de la pregunta es libre de diseñar e implementar su trabajo como mejor le parezca

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos	Algunas Veces	1	2,0	2,0
	Casi Siempre	10	36,0	38,0
	Siempre	19	62,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

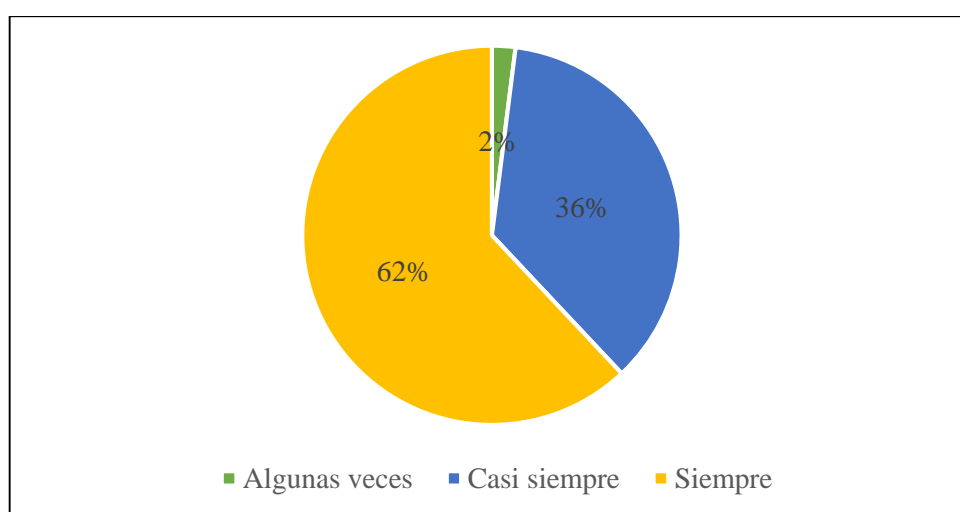


Figura 15. Diagrama de la pregunta es libre de diseñar e implementar su trabajo como mejor le parezca

Interpretación.

El 62% de los docentes aseguran que siempre el conocimiento aprendido por los oficiales alumnos del diplomado se vuelve aplicable a otros contextos.

El 36% de los docentes aseguran que casi siempre el conocimiento aprendido por los oficiales alumnos del diplomado se vuelve aplicable a otros contextos.

El 2% de los docentes aseguran que algunas veces el conocimiento aprendido por los oficiales alumnos del diplomado se vuelve aplicable a otros contextos.

Tabla 25.*Frecuencia de la dimensión desempeño profesional*

	Nº	Número de casos	Porcentaje
Algunas Veces	4	12	4,3%
Casi Siempre	34	103	38,3%
Siempre	52	155	57,3%
Total	90	270	100,0%

Análisis de los resultados de la dimensión desempeño profesional.

Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión desempeño profesional se tiene que un 57,3% de los encuestados aseguran que siempre están de acuerdo con las actividades docentes que desempeñan, que el conocimiento aprendido por los oficiales alumnos del diplomado se vuelve aplicable a otros contextos, y que el conocimiento aprendido por los oficiales alumnos del diplomado se vuelve aplicable a otros contextos; pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los encuestados que aseguran que casi siempre, llegamos al 95,6%, que es mayoría significativa (de 80% a 99%). El 4,3% opta por algunas veces.

Dimensión condiciones laborales.

Pregunta 16. La institución le brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente.

Tabla 26.*Frecuencia de la pregunta la institución le brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente*

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Algunas Veces	2	6,0	6,0	6,0
Casi Siempre	12	40,0	40,0	46,0
Siempre	16	54,0	54,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

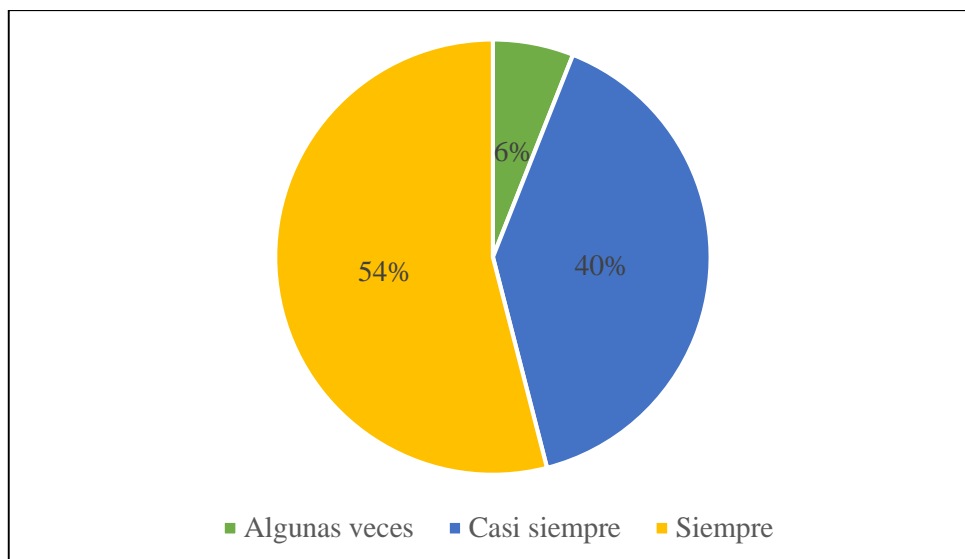


Figura 16. Diagrama de la pregunta la institución le brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente

Interpretación.

El 54% de los docentes aseguran que siempre la institución le brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente.

El 40% de los docentes aseguran que casi siempre la institución le brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente.

El 6% de los docentes aseguran que algunas veces la institución le brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente.

Pregunta 17. Está satisfecho con el nivel laboral que tiene.

Tabla 27.

Frecuencia de la pregunta está satisfecho con el nivel laboral que tiene

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válidos				
	Algunas Veces	9	12,0	12,0
	Casi Siempre	39	45,0	57,0
	Siempre	32	43,0	100,0
	Total	80	100,0	100,0

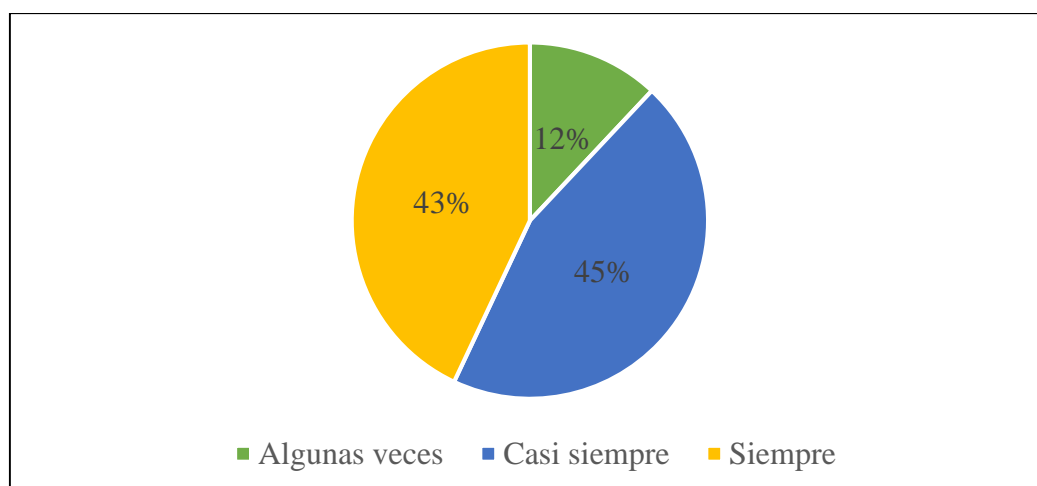


Figura 17. Diagrama de la pregunta está satisfecho con el nivel laboral que tiene

Interpretación.

El 43% de los docentes aseguran que siempre están satisfechos con el nivel laboral que tienen.

El 45% de los docentes aseguran que casi siempre están satisfechos con el nivel laboral que tienen.

El 12% de los docentes aseguran que algunas veces están satisfechos con el nivel laboral que tienen.

Pregunta 18. Se siente cómodo con la cantidad de trabajo que le asignan.

Tabla 28.

Frecuencia de la pregunta se siente cómodo con la cantidad de trabajo que le asignan

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
	Casi Nunca	1	2,0	2,0
	Algunas Veces	2	6,0	8,0
Válidos	Casi Siempre	14	47,0	55,0
	Siempre	13	45,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0

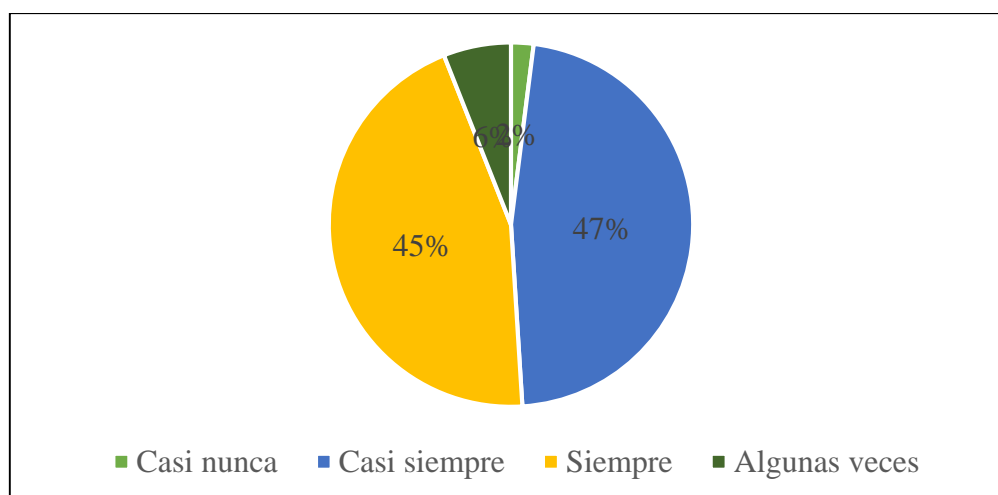


Figura 18. Diagrama de la pregunta se siente cómodo con la cantidad de trabajo que le asignan

Interpretación.

El 45% de los docentes aseguran que siempre se sienten cómodos con la cantidad de trabajo que le asignan.

El 47% de los docentes aseguran que casi siempre se sienten cómodos con la cantidad de trabajo que le asignan.

El 6% de los docentes aseguran que algunas veces se sienten cómodos con la cantidad de trabajo que le asignan.

El 2% de los docentes aseguran que casi nunca se sienten cómodos con la cantidad de trabajo que le asignan.

Tabla 29.

Frecuencia de la dimensión condiciones laborales

	Nº	Número de casos	Porcentaje
Casi Nunca	1	2	0,7%
Algunas Veces	7	22	8,0%
Casi Siempre	40	119	44,0%
Siempre	42	127	47,3%
Total	90	270	100,0%

Análisis de los resultados de la dimensión condiciones laborales.

Al realizar el análisis de los resultados de la dimensión condiciones laborales se tiene que un 47,3% de los docentes aseguran que siempre la institución le brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente, están satisfechos con el nivel laboral que tienen, y que se sienten cómodos con la cantidad de trabajo que le asignan; pero si consideramos una relación de positivismo en las alternativas de respuestas, agregando a los encuestados que aseguran que casi siempre, llegamos al 91,3%, que es mayoría significativa (de 80% a 99%). El 6.2% opta por algunas veces y el 0.7% casi nunca.

Análisis de los resultados de las variables.

Variable competencias digitales.

Tabla 30.

Frecuencia de la variable competencias digitales

	Nº	Número de casos	Porcentaje
Casi Nunca	2	22	0,9%
Algunas Veces	19	170	7,0%
Casi Siempre	128	1150	47,3%
Siempre	121	1088	44,8%
Total	270	2430	100,0%

Análisis de los resultados de la variable competencias digitales.

Al realizar el análisis de los resultados de la variable competencias digitales se tiene que el 92,1% de los docentes (los que opinan siempre y casi siempre) consideran positivos los requerimientos hechos en los diversos instrumentos, esto demuestra que las Competencias digitales están en un nivel alto y tiene mayoría significativa (entre 80 % a 99%). En las tres dimensiones se ha encontrado aceptación, particularmente en la dimensión “Informativa” que alcanza el 97%, seguido de la dimensión “Tecnológica” que llega al 92,4% y por último la dimensión “Pedagógica” con un 86,7%.

Variable satisfacción laboral.

Tabla 31.

Frecuencia de la variable satisfacción laboral

	Nº	Número de casos	Porcentaje
Casi Nunca	1	7	0,3%
Algunas Veces	15	134	5,5%
Casi Siempre	117	1052	43,3%
Siempre	137	1237	50,9%
Total	270	2430	100,0%

Análisis de los resultados de la variable satisfacción laboral.

Al realizar el análisis de los resultados de la variable Satisfacción laboral se tiene que el 94,2% de los docentes (los que opinan siempre y casi siempre) consideran positivos los requerimientos hechos en los diversos instrumentos, esto demuestra que la Satisfacción laboral está en un nivel alto y tiene mayoría significativa (entre 80 % y 99%). En las tres dimensiones se ha encontrado aceptación, particularmente en la dimensión “Relaciones interpersonales” que alcanza el 95,7%, seguido de la dimensión “Desempeño profesional” que llega al 95,6% y, por último, la dimensión “Condiciones laborales” con un 91,3%.

5.2.2 Análisis inferencial.

5.2.2.1 Contrastación de hipótesis.

Hipótesis general.

Ho: Las competencias digitales no se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

Ha: Las competencias digitales se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

Tabla 32.

Tabla de contingencia competencias digitales – satisfacción laboral

			Satisfacción laboral				Total
			Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	
Competencias digitales	Casi Nunca	Recuento	1	7	80	74	27
	Algunas Veces	Recuento	0	9	143	130	47
	Casi Siempre	Recuento	3	98	973	930	334
	Siempre	Recuento	5	84	973	810	312
Total	Recuento	1	22	241	216	30	

Tabla 33.

Tabla de correlación competencias digitales – satisfacción laboral

		Competencias digitales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Coefficiente de correlación	1,000	,845
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	30	30
	Coefficiente de correlación	,845	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	30	30

Interpretación.

Según los resultados obtenidos, se puede apreciar el grado de correlación entre las competencias digitales y la satisfacción laboral, determinada por el Rho de Spearman $\rho = ,845$, lo cual significa que existe una relación positiva alta entre las variables, frente al grado de significación estadística $p < ,05$; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en consecuencia “Las competencias digitales se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019”.

Hipótesis específica 1.

Ho: La dimensión tecnológica no se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

Hi: La dimensión tecnológica se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

Tabla 34.*Tabla de contingencia tecnológica – relaciones interpersonales*

			Relaciones interpersonales				Total
			Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	
Tecnológica	Casi Nunca	Recuento	1	0	4	1	1
	Algunas Veces	Recuento	0	1	48	41	15
	Casi Siempre	Recuento	1	35	332	322	115
	Siempre	Recuento	1	30	339	284	109
Total		Recuento	1	22	241	216	30

Tabla 35.*Tabla de correlación tecnológica – relaciones interpersonales*

			Relaciones interpersonales	
			Tecnológica	
Rho de Spearman	Tecnológica	Coefficiente de correlación	1,000	,521
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Relaciones interpersonales	Coefficiente de correlación	,521	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Interpretación.

Según los resultados obtenidos, se puede apreciar el grado de correlación entre la dimensión tecnológica y la dimensión relaciones interpersonales, determinada por el Rho de Spearman $\rho = ,521$, lo cual significa que existe una relación positiva moderada entre las variables, frente al grado de significación estadística $p < ,05$; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en consecuencia “La dimensión tecnológica se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019”.

Hipótesis específica 2.

Ho: La dimensión informacional no se relaciona con el desempeño profesional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

Hi: La dimensión informacional se relaciona con el desempeño profesional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

Tabla 36.

Tabla de contingencia informacional – desempeño profesional

		Desempeño profesional				Total
		Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	
Informacional	Algunas Veces	Recuento 0	1	20	15	6
	Casi Siempre	Recuento 2	37	337	338	119
	Siempre	Recuento 1	28	366	295	115
Total		Recuento 1	22	241	216	30

Tabla 37.

Tabla de correlación entre informacional – desempeño profesional

			Informacional	Desempeño profesional
Rho de Spearman	Informacional	Coefficiente de correlación	1,000	,657
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Desempeño profesional	N	30	30
		Coefficiente de correlación	,657	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Interpretación.

Según los resultados obtenidos, se puede apreciar el grado de correlación entre la dimensión informacional y la dimensión desempeño profesional, determinada por el Rho de Spearman $\rho = ,657$, lo cual significa que existe una relación positiva moderada entre las variables, frente al grado de significación estadística $p < ,05$; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en consecuencia “La dimensión informacional se relaciona con el desempeño profesional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019”.

Hipótesis específica 3.

Ho: La dimensión pedagógica no se relaciona con las condiciones laborales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

Hi: La dimensión pedagógica se relaciona con las condiciones laborales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

Tabla 38.

Tabla de contingencia pedagógica – condiciones laborales

			Condiciones laborales				Total
			Casi Nunca	Algunas Veces	Casi Siempre	Siempre	
Pedagógica	Casi Nunca	Recuento	0	7	76	73	26
	Algunas Veces	Recuento	0	7	75	74	26
	Casi Siempre	Recuento	0	26	304	270	100
	Siempre	Recuento	3	26	268	231	88
Total	Recuento	1	22	241	216	30	

Tabla 39.

Tabla de correlación entre pedagógica – condiciones laborales

			Pedagógica	Condiciones laborales
Rho de Spearman	Pedagógica	Coefficiente de correlación	1,000	,650
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	30	30
	Condiciones laborales	Coefficiente de correlación	,650	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	30	30

Interpretación.

Según los resultados obtenidos, se puede apreciar el grado de correlación entre la dimensión pedagógica y la dimensión condiciones laborales, determinada por el Rho de Spearman $\rho = ,311$, lo cual significa que existe una relación positiva moderada entre las variables, frente al grado de significación estadística $p < ,05$; por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; en consecuencia “La dimensión pedagógica se relaciona con las condiciones laborales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019”.

5.3 Discusión de los Resultados

Teniendo como soporte los resultados obtenidos en la investigación sobre las variables y sus derivados, entiéndase dimensiones, indicadores, se ha comprobado que la hipótesis general “Las competencias digitales se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019” es validada y ratifica una relación directa entre ambas variables; si a estos resultados le acoplamos o lo encuadramos dentro de las diversas teorías, como las de (Blum & Naylor, 1988), (Peiró & Prieto, 1996), (Locke, 1976), (Marques, 2001), (Sangrá & González, 2004) y (Palma, 1999) lo hacemos más consistente; además tiene el respaldo de investigaciones anteriores como las de (Avellán, 2019), (Caudillo, 2016), (Cotrina, 2019), (Palomino, 2017), (Bustos, 2017) y (Quiroz, 2016) quienes en sus estudios concluyen que las competencias digitales se vinculan con la satisfacción laboral de los maestros.

Según los resultados obtenidos, producto de la contrastación de la hipótesis “La dimensión tecnológica se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019”, se puede apreciar que con lo comprobado con respecto a la dimensión “tecnológica” se establece un grado de relación directa, lo hacemos más consistente si a estos resultados le acoplamos dentro de las diversas teorías, como la de (Rangel, 2015) quien indica que la dimensión tecnológica hace referencia al conocimiento de las TICs y el manejo de los programas que estas sugieren. Asimismo, explora la flexibilidad y dedicación del docente para actualizarse en temas relacionados con la tecnología en su práctica pedagógica.

Según los resultados obtenidos, producto de la contrastación de la hipótesis “La dimensión informacional se relaciona con el desempeño profesional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019”, se puede apreciar que con lo comprobado con respecto a la dimensión “informacional” se establece un grado de relación directa; lo

hacemos más consistente si a estos resultados le acoplamos o lo encuadramos dentro de las diversas teorías, como la de (Rangel, 2015) quien indica que la dimensión informacional incluye el conocimiento y uso de acciones para la indagación, selección, examinación y socialización de información hallada en la red. Además, enfatiza el buen uso de las tecnologías y de la información de la que esta dispone.

Por otro lado, al conjugar los resultados alcanzados, producto de la contrastación de la hipótesis. “La dimensión pedagógica se relaciona con las condiciones laborales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019”, se puede apreciar que con lo comprobado con respecto a la dimensión “pedagógica” se establece un grado de relación directa, lo hacemos más consistente si a estos resultados le acoplamos o lo encuadramos dentro de las diversas teorías, como la de (Rangel, 2015) quien indica que la dimensión pedagógica explora la contextualización de las TICs en la educación y su impacto en esta. De la misma forma evalúa cómo el docente interrelaciona las herramientas con sus objetivos de aprendizaje.

Conclusiones

Primero. Luego de analizar los datos obtenidos entre las variables: Las competencias digitales se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019, se determina que existe una correlación positiva alta frente al grado de significancia estadística determinada por el $Rho = ,845$, con valor de $p = ,000$ ($p < .05$) validando la hipótesis general y afianzando el objetivo principal de la investigación.

Segundo. Después de analizar la dimensión tecnológica y las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019, se determinó que existe una correlación positiva moderada, determinada por el $Rho = ,521$, con un valor de $p = ,000$ ($p < 0.5$), validando la primera hipótesis específica “La dimensión tecnológica se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019”.

Tercero. Después de analizar la dimensión informacional y el desempeño profesional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019, se determinó que existe una correlación positiva moderada, determinada por el $Rho = ,657$, con un valor de $p = ,000$ ($p < 0.5$), validando la segunda hipótesis específica “La dimensión informacional se relaciona con el desempeño profesional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019”.

Cuarto. Después de analizar la dimensión pedagógica y las condiciones laborales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019, se determinó que existe una correlación positiva moderada, determinada por el $Rho = ,650$, con un valor de $p = ,000$ ($p < 0.5$), validando la tercera hipótesis específica “La dimensión pedagógica se relaciona con las condiciones laborales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019”.

Recomendaciones

1. Propiciar un buen ambiente laboral a partir de lineamientos y normas institucionales que propicien el diálogo, la interacción y el trabajo colegiado entre el profesorado de la Escuela de Infantería con la finalidad de asegurar que las relaciones interpersonales de los docentes con sus pares y directivos sean beneficiosas aumentando el nivel de su satisfacción laboral.
2. Otorgar oportunidades de capacitación y actualización tecnológica para los docentes incentivando la creación y desarrollo de sus competencias digitales con la finalidad de que sus clases respondan a los requerimientos educativos actuales.
3. Instruirse de forma permanente en el uso actualizado y estratégico de las TICs en el ámbito educacional con la finalidad de realizar una praxis coherente a los requerimientos de la comunidad educativa propiciando la interacción activa y asertiva entre los diferentes actores.
4. Propiciar el uso correcto de las tecnologías de la información y comunicación con el objetivo de formar oficiales alumnos competentes bajo un enfoque de responsabilidad en el desempeño profesional docente y respeto por las particularidades y evolución de los diferentes contextos.
5. Realizar una elección de las aplicaciones a utilizar, basadas en la reflexión del contexto educativo específico de la Escuela de Infantería y de los oficiales alumnos, con la finalidad de impartir clases que propicien el cumplimiento de los objetivos de aprendizaje.
6. Tomar en cuenta los resultados de esta investigación para profundizar en trabajos futuros similares o de mayor envergadura.

Referencias

- Adams, S. (1963). *Teoría de la equidad*.
- Atalaya, M. (1999). *Satisfacción laboral y productividad*. Revista de la facultad de psicología de la Universidad Mayor de San Marcos.
- Avellán, I. (2019). *Las Competencias digitales en los docentes y su influencia en la administración escolar de la Unidad Educativa Nueva Aurora – Ecuador, 2019*. Piura, Lima.
- Barbera, E., Mauri, T., & Onrubia, J. (2013). *Cómo valorar la calidad de la enseñanza basada en la Tic: Pautas e instrumentos de análisis*. Barcelona, España: Graó .
- Blum, M., & Naylor, J. (1988). *Psicología industrial. Sus fundamentos teóricos y sociales*. México: Trillas.
- Bravo, M., Peiró, J., & Rodríguez, I. (1996). *Satisfacción laboral*. En *Tratado de psicología del trabajo* (págs. 343-394). España: Síntesis S.A.
- Bustos. (2017). *Las competencias digitales en los docentes de educación media superior en el Instituto Tecnológico de Monterrey*, Naucalpan, México. Naucalpan, Mexico.
- Caudillo, Y. (2016). *Competencia Digital en el Proceso de Apropiación de las TIC en Jóvenes de Secundaria en el Estado de Sonora*, México. Propuesta de innovación educativa para la mejora de las habilidades digitales en el aula.
- Comisión Europea. (2017). *Europa 2020: la estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y la ocupación*.
- Cotrina, E. (2019). *Competencias digitales y planificación curricular en docentes de los CEBAS de la UGEL 05, San Juan de Lurigancho*, 2019.
- Días, E. (2015). *Nivel de satisfacción laboral de los profesores de inglés de la Institución Educativa Privada Santa Margarita de Surco*. Lima – Perú: Facultad de Ciencias de la Educación. Piura, Perú.

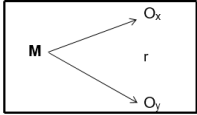
- Díaz, Pérez, & Florido. (2011). *Impacto de las Tecnologías de la Información y las Comunicación (TIC) para disminuir la brecha digital en la Sociedad Actual*. Cultivos Tropicales.
- Ferrari, A., Punie, Y., & Redecker, C. (2012). *Understanding digital competence in the 21st century: An analysis of current frameworks*. Obtenido de <http://link.springer.com/chapter/10.1007%2F978>
- García, A. (2009). *Aprendizaje significativo en alumnos de arte y creatividad modalidad virtual y presencial del Instituto Tecnológico de Sonora*. Tesis de Maestría.
- Hernández, R. (2013). *Metodología de la investigación*. McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGraw Hill.
- Locke, E. (1976). *The nature and cause of job satisfaction*. Chicago: Rand MacNally.
- López, M. (2013). *Aprendizaje, Competencias y Tic: Aprendizaje basado en competencias*. México: Pearson.
- Marques, P. (2001). *La enseñanza. Buenas prácticas*. La motivación.
- Palma, S. (1999). *Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral L-SPC para trabajadores de Lima metropolitana*. Revista teoría de investigación en Psicología,.
- Palomino, A. (2017). *Competencias digitales y el aprendizaje de marketing estratégico en los estudiantes del III ciclo de la especialidad de administración de empresas del Instituto de Educación Superior Tecnológico ITAE del Distrito de Los Olivos*.
- Papert, S. (1980). *Teoría del constructivismo*.
- Peiró, J., & Prieto, F. (1996). *Tratado de psicología del trabajo*. Vol. I. Madrid. Madrid.
- Quintana, J. (2000). *Competencias en tecnologías de la información del profesorado de educación infantil y primaria*. Revista Interuniversitaria de Tecnología.

- Quiroz, K. (2016). *Satisfacción laboral en docentes de un instituto de Educación Superior de Nuevo Chimbote*.
- Ramírez, T. (2014). *Cómo hacer un proyecto de investigación*. Caracas, Venezuela: Panapo.
- Rangel, A. (2015). *Competencias docentes digitales: propuesta de un perfil*. Sevilla, España: Pixel-Bit. *Revista de Medios y Educación*.
- Robbins, P., & Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. México: Pearson Educación.
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional 15a ed.* México: Pearson.
- Sampieri, R. (2006). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill.
- Sangrá, A., & González, M. (2004). *El profesorado universitario y las TIC: redefinir roles y competencias*.
- Santander, A., & Ruiz, R. (2004). *Relación entre variables cuantitativas*. Cuba: ECIMED.
- UNE. (2014). *Manual de Estadística Aplicada a la Investigación Científica con SPSS*. Lima: La Cantuta.
- Vera, J., Torres, L., & Martínez, E. (2014). *Evaluación de competencias básicas en TIC en Docentes de Educación Superior en México*. Píxel-Bit. *Revista de Medios y Educación*.
- Zorrilla, A. (1993). *Introducción a la metodología de la investigación* (11ª Edición ed.). México: Aguilar Leon Y Cal Editores.

Apéndices

Apéndice A. Matriz de Consistencia

Competencias Digitales y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿De qué manera las competencias digitales se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019?</p> <p>Problemas específicos ¿De qué manera la dimensión tecnológica se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019? ¿De qué manera la dimensión informativa se relaciona con el desempeño profesional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019? ¿De qué manera la dimensión pedagógica se relaciona con las condiciones laborales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019?</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.</p> <p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la dimensión tecnológica y las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019. Determinar la relación entre la dimensión informativa y el desempeño profesional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019. Determinar la relación entre la dimensión pedagógica y las condiciones laborales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.</p>	<p>Hipótesis general Las competencias digitales se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.</p> <p>Hipótesis específicas La dimensión tecnológica se relaciona con las relaciones interpersonales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019. La dimensión informativa se relaciona con el desempeño profesional en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019. La dimensión pedagógica se relaciona con las condiciones laborales en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.</p>	<p>Variable 1: Competencias digitales Dimensiones Tecnológica Informativa Pedagógica</p> <p>Variable 2: Satisfacción laboral Dimensiones Relaciones interpersonales Desempeño profesional Condiciones laborales</p>	<p>Enfoque Cuantitativo Tipo de investigación Estudio descriptivo-, correlacional Diseño de investigación Es correlacional-transaccional. Esta investigación, de acuerdo con Sánchez y Reyes (1987), cuyo diagrama es el siguiente:</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph LR M --> O1 M --> O2 O1 --- r --- O2 </pre> </div> <p>Dónde: M = Muestra O₁ = Observación de la competencia digitales O₂ = Observación del satisfacción laboral r = Correlación entre dichas variables</p> <p>Población y muestra La población fue de 30 docentes y la muestra censal.</p>

Apéndice B. Instrumentos de Evaluación



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

ESCUELA DE POSGRADO – SECCION MAESTRÍA

Cuestionario
Competencias digitales

Estimado Señor(A):

Me es grato saludarlo(a) e invitarlo(a) a responder el presente cuestionario. Sus respuestas, confidenciales y anónimas, tienen por objeto recoger su importante opinión sobre aspectos las competencias digitales se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

Instrucciones

Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.

No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.

Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.

Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

Marca la alternativa con una cruz (X) según corresponda

Escala de Likert				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	Niveles de medición				
		1	2	3	4	5
	Tecnológica					
1	Maneja conceptos y funciones básicas de la PC.					
2	Demuestra una actitud positiva con respecto a las capacitaciones de temas relacionados con las TICs.					
3	Realiza tareas de conectividad, instalación y seguridad del equipo de cómputo.					
	Informacional					
4	Sabe cómo identificar y recuperar información.					

5	Analiza y selecciona la información de forma eficaz.					
6	Emplea y presenta la información de forma ética y justa.					
	Pedagógica					
7	Muestra una actitud crítica y beneficiosa ante la posibilidad de añadir las TICs en su práctica docente.					
8	Diseña e implementa estrategias de enseñanza y aprendizaje mediadas por TICs.					
9	Utiliza las TICs para intercambiar conceptos, información o saberes con los oficiales alumnos o colegas.					

¡Gracias por su colaboración!



UNIVERSIDAD NACIONAL DE EDUCACIÓN

Enrique Guzmán y Valle

ESCUELA DE POSGRADO – SECCION MAESTRÍA

Cuestionario Satisfacción laboral

Estimado Señor(A):

Me es grato saludarlo(a) e invitarlo(a) a responder el presente cuestionario. Sus respuestas, confidenciales y anónimas, tienen por objeto recoger su importante opinión sobre aspectos las competencias digitales se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

Instrucciones

Emplee bolígrafo de tinta negra o azul para rellenar el cuestionario.

No hay respuestas buenas o malas. Estas simplemente reflejan su opinión personal.

Marque con claridad la opción elegida con un aspa (x) o un check.

Recuerde: no se deben marcar dos (02) opciones o más.

Sus respuestas serán anónimas y absolutamente confidenciales.

Si no se entiende alguna pregunta, hágalo saber al encuestador, él le explicará el sentido de la pregunta.

Marca la alternativa con una cruz (X) según corresponda

Escala de Likert				
1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre

N°	Ítems	Niveles de medición				
		1	2	3	4	5
	Relaciones interpersonales					
1	Se siente conforme con las relaciones interpersonales que mantiene con otros docentes.					
2	Se siente conforme con las relaciones interpersonales que mantiene con los oficiales alumnos de la Escuela de Infantería.					
3	Se siente conforme con las relaciones interpersonales que mantiene con sus superiores.					

	Desempeño profesional					
4	Está de acuerdo con las actividades docentes que desempeña.					
5	Siente motivación al momento de realizar su trabajo.					
6	Es libre de diseñar e implementar su trabajo como mejor le parezca.					
	Condiciones laborales					
7	La institución le brinda oportunidades para desarrollarse profesionalmente.					
8	Está satisfecho con el nivel laboral que tiene.					
9	Se siente cómodo con la cantidad de trabajo que le asignan.					

¡Gracias por su colaboración!

Apéndice C. Confiabilidad del Instrumento

Coeficiente de Confiabilidad - Alfa de Cronbach

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	TOTAL
1	3	4	4	3	5	4	2	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	54
2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	72
3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	62
4	5	3	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	66
5	3	5	5	4	4	5	2	5	4	5	4	5	5	4	5	3	5	5	65
6	5	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	59
7	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	69
8	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	5	4	3	4	55
9	4	4	5	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	62
10	5	4	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	63
VARP	0.64	0.5	0.25	0.4	0.41	0.2	0.69	0.24	0.21	0.89	0.29	0.49	0.21	0.49	0.21	0.49	0.21	0.21	29.21
Sumatoria de las Varianzas de las preguntas																		6.15	

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_t^2} \right],$$

donde

- S_i^2 es la **varianza** del ítem i ,
- S_t^2 es la **varianza** de los valores totales observados y
- k es el número de preguntas o ítems.

$$\alpha = \left[\frac{15}{15-1} \right] \left[1 - \left(\frac{6.15}{29.21} \right) \right] = 1.0714 \times 0.790 =$$

$$\frac{14}{0.846}$$

$\alpha = 0.846$

Alta confiabilidad	De 0.900 a 1.00
Fuerte confiabilidad	De 0.751 a 0.899
Existe confiabilidad	De 0.700 a 0.750
Baja confiabilidad	De 0.601 a 0.699
No existe confiabilidad	De 0.000 a 0.600

Apéndice D. Distribución de la Data de las Variables de Estudios

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	5	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5
2	5	5	4	5	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	4
3	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3
4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
6	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5
7	4	3	4	3	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
8	5	4	5	3	4	5	5	5	3	3	5	4	4	4	4
9	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5
10	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4
11	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4
12	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5
13	5	4	5	4	4	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4
14	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4
15	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4
16	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4
17	5	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
18	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5
19	3	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	3
20	4	5	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5
21	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	5	4	5	5	4
22	5	4	5	5	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3
23	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5
24	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4
25	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	5
26	4	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4
27	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5
28	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4
29	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
30	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5

Ficha técnicas

Población y muestra: 30 docentes.

Universo: Docentes de la Escuela de Infantería del Ejército – 2019.

Forma de contacto: Entrevista personal.

Tipo de muestra: Probabilística, muestra censal.

Margen de error: + - 5%

Trabajo de campo: Abril y mayo 2019.

Apéndice E. Validación de Instrumento

DISEÑO DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

1.1. Apellidos y nombres del informante:

1.2. Cargo e institución donde labora:

1.3. Nombre del instrumento o motivo de evaluación: Cuestionario sobre Competencias digitales.

1.4. Autor del instrumento: Maestría.....

Alumno de la Sección Maestría de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Educación “Enrique Guzmán y Valle”

Indicadores	Criterios	Deficiente 1-20	Regular 21-40	Buena 41-60	Muy Buena 61-80	Excelente 81-100
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado.					
2. Objetividad	Está expresado en conductas observables.					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.					
4. Organización	Existe una organización lógica entre variables e indicadores					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en calidad y cantidad.					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar aspectos de las competencias digitales.					
7. Consistencia	Consistencia entre la formulación de problema, objetivos e hipótesis.					
8. Coherencia	De indicadores y dimensiones.					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de la investigación.					

II. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

.....

III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

.....

LUGAR Y FECHA:

DNI N° Teléfono.....

.....
Firma del experto informante