

# Las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de educación básica regular

*Digital skills and job satisfaction among regular basic education teachers*

Recibido: 19/05/2025 - Aceptado: 16/08/2025

**Kelly Dafve Nuñez Rojas**

<https://orcid.org/0000-0001-6378-0110>

[Kedaf03@gmail.com](mailto:Kedaf03@gmail.com)

Universidad Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú

**Zaida Liliana Espichan Espinoza**

<https://orcid.org/0000-0002-5489-4471>

[c18667@utp.edu.pe](mailto:c18667@utp.edu.pe)

Universidad Tecnológica del Perú. Lima, Perú

**María del Socorro Illescas Araujo**

<https://orcid.org/0000-0003-2657-4793>

[c24182@utp.edu.pe](mailto:c24182@utp.edu.pe)

Universidad Tecnológica del Perú. Lima, Perú

**Luz Marina Lara Tapia**

<https://orcid.org/0009-0003-7458-5902>

[c20940@utp.edu.pe](mailto:c20940@utp.edu.pe)

Universidad Tecnológica del Perú. Lima, Perú

**José Luis Trelles Suca**

<https://orcid.org/0000-0002-9209-1768>

[jose.trelles.s@gmail.com](mailto:jose.trelles.s@gmail.com)

Universidad Tecnológica Del Perú. Lima, Perú

**Yolanda Gema Villena Santos**

<https://orcid.org/0009-0002-6819-5396>

[c18048@utp.edu.pe](mailto:c18048@utp.edu.pe)

Universidad Tecnológica Del Perú. Lima, Perú

## Resumen

En el Perú, las brechas de acceso tecnológico y la limitada capacitación docente restringen el desarrollo de competencias digitales, afectando directamente la satisfacción laboral del profesorado. Este estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de Educación Básica Regular durante el 2025. Se empleó un enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo-correlacional y diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 282 docentes y la muestra por 162 participantes. La recolección de datos se realizó mediante cuestionarios previamente validados, y el análisis estadístico se llevó a cabo utilizando la correlación de Spearman. Los resultados mostraron una relación muy favorable y alta ( $\rho = 0,861$ ), evidenciando que un mayor desarrollo de competencias digitales se asocia con un incremento en el bienestar y la motivación laboral. Se concluye que la formación digital continua es clave para potenciar la satisfacción docente en entornos educativos cada vez más tecnificados.

**Palabras clave:** competencias digitales, satisfacción laboral, comunicación

## Abstract

In Peru, technological access gaps and limited teacher training restrict the development of digital skills, directly affecting teachers' job satisfaction. This study aimed to determine the relationship between digital skills and job satisfaction among teachers in Regular Basic Education during the 2025 academic year. A quantitative approach, descriptive-correlational in scope, and a non-experimental design were used. The population consisted of 282 teachers and the sample consisted of 162 participants. Data collection was conducted using previously validated questionnaires, and statistical analysis was performed using Spearman's correlation. The results showed a very

favorable and high relationship ( $p = 0.861$ ), demonstrating that greater development of digital skills is associated with increased well-being and job motivation. It is concluded that ongoing digital training is key to enhancing teacher satisfaction in increasingly technologically advanced educational environments.

**Keywords:** digital skills, job satisfaction, communication

## Introducción

A nivel mundial, la integración de las TIC en la enseñanza es clave para innovar y optimizar el aprendizaje. No obstante, solo el 43 % de los docentes de secundaria en la OCDE se siente preparado, lo que evidencia la necesidad de dinamizar sus competencias digitales (OCDE, 2023). En el sector latinoamericano, la digitalización ha impulsado habilidades, pero persisten brechas de acceso. En 2020, el 24 % de los estudiantes contaba con ordenador y el 18 % carecía de conexión estable (OCDE, 2020).

En el Perú, el MINEDU reportó en 2019 que solo el 27,1 % de los docentes públicos recibió formación en TIC (MINEDU, 2019). Asimismo, se evidenció una baja preparación para modalidades híbridas o remotas (Menacho et al., 2023). En las instituciones de educación básica regular del Perú, las limitaciones digitales se intensifican en primaria privada, donde la infraestructura y la capacitación docente varían, afectando la integración efectiva de las TIC. Mientras que a nivel de satisfacción laboral, la literatura internacional indica que el dominio digital mejora la satisfacción docente al facilitar la gestión educativa, disminuir tareas administrativas y fortalecer la relación con el estudiantado (Menacho et al., 2023).

En cuanto a los antecedentes; en su investigación, De la Torre (2020) presenta una disertación con proyección formativa consolidada, ofreciendo una solución efectiva al problema y planteando una propuesta pedagógica adecuada. Según Carrión (2020), no existe dependencia hacia las nuevas tecnologías por parte de la mayoría del estudiantado. En relación, Ballena (2021) encontró una relación moderada ( $r = 0,482$  de Pearson) entre las competencias digitales y la satisfacción académica del estudiantado. Por su parte, Tandazo (2021) infiere que las competencias digitales repercuten de forma relevante en la satisfacción del estudiantado. Asimismo, Mancha et al. (2022) determinan que las competencias digitales se relacionan de manera significativa con la satisfacción del estudiantado. Llerena (2021) determinó una relación alta entre la educación virtual y la satisfacción estudiantil en secundaria. De acuerdo con Villanueva et al. (2020), el papel del educador, su capacitación continua y el avance tecnológico inciden en el nivel de satisfacción del educando, fortaleciendo la educación en entornos virtuales. En relación, Saavedra et al. (2021) determinaron que la educación virtual repercutió en la satisfacción estudiantil.

Lanegri et al. (2019) concluyeron que los entornos digitales aún son adoptados con cautela, pero representan una oportunidad para romper estructuras tradicionales. Crisol-Moya et al. (2020) determinaron que la educación virtual representa un potencial transformador para alcanzar metas globales y promover la diversidad humana a través de procesos cognitivos y simbólicos. Escoda (2015) concluyó que los educadores se sienten poco preparados para enseñar competencias digitales complejas, ya que esto demanda formación adicional y tiempo extra. Segovia y Said (2021) dicen que hay una estrecha relación entre la calidad de la infraestructura tecnológica, la información, el servicio brindado y las interacciones formativas. Asimismo, Cárdenas (2023) encontró una correlación favorable moderada entre la educación virtual y la satisfacción del estudiantado. Según Bejar (2023), se infirió que hay una correlación significativa entre educación virtual y satisfacción estudiantil.

Con respecto a las competencias digitales, Marzal y Cruz (2018) sostienen que su desarrollo empodera socialmente en política, economía, empleo y cultura. Asimismo, Durán et al. (2016) afirman que es un derecho que trasciende lo técnico, integrando conocimiento, ética, colaboración y responsabilidad. En relación, Gisbert y Esteve (2011) las definen como habilidades y actitudes relacionadas con tecnología, información, medios digitales y comunicación, conformando una alfabetización digital completa y multifacética.

Referente a los modelos teóricos de la variable “competencias digitales”, Echtenbruck et al. (2025) propone el modelo de competencias DaLI, el cual promueve la alfabetización de datos a través de siete áreas cruciales, integrando aspectos éticos, legales y sociales. Según Ivanenko et al. (2025), la digitalización transforma las competencias laborales, exigiendo ajustes educativos. Asimismo, Salamzadeh (2024), en su estudio, valida el liderazgo digital como un concepto multidimensional mediante el marco e-CF, resaltando competencias como innovación y gestión del cambio. Por su parte, el modelo DigComp 2.2 de la Comisión Europea (2022) identifica cinco áreas de competencia digital, fomentando habilidades para interactuar, crear, proteger y gestionar información ética y críticamente en entornos educativos y laborales digitales. Las dimensiones de la variable “competencias digitales” son:

*Alfabetización digital.* Según Vargas (2019), es la capacidad del docente para administrar y evaluar información digital relevante en contextos educativos. Burrola y Vera (2013) plantean la dimensión de información

y alfabetización como una agrupación de datos digitales estructurados y contextualizados por el educador, para ser transmitidos durante el proceso de enseñanza.

*Comunicación colaborativa.* Vargas (2019) indica que implica la capacidad de distribuir recursos utilizando plataformas digitales, así como establecer conexiones y brindar apoyo a terceros con medios tecnológicos.

*Creación de contenidos digitales.* Vargas (2019) la refiere como la destreza para editar y generar nuevo material digital, combinando y adaptando cogniciones y contenidos existentes. Burrola y Vera (2013) resaltan la importancia de producir contenidos originales generados con TIC aplicadas a diferentes materias de formación.

*Seguridad.* Vargas (2019) la define como la salvaguarda de los datos y la identidad digital del individuo y de los contenidos digitales, promoviendo siempre el uso responsable y seguro.

Referente a la segunda variable, “satisfacción laboral”, Venegas et al. (2022) la definen como el nivel de motivación y bienestar que viven los trabajadores en su trabajo. Cabay-Huebla et al. (2022) explican que está influida por el estrés laboral y las prestaciones recibidas. También, Barriga et al. (2022) refieren que se vincula a la apreciación de la calidad del servicio percibido. De acuerdo con Mariel y González (2022), esta se ve afectada por la presión laboral y el apoyo institucional. Sánchez y Castañeda (2022), afirman que es un estado emocional crucial para la productividad y competitividad organizacional. Asimismo, Carrasco et al. (2020) sostienen que se encuentra impactada por el estrés y las condiciones de trabajo, como en los casos de pandemia. Los modelos teóricos sobre satisfacción laboral señalan lo siguiente:

Según Herzberg et al. (1959), se plantea que esta depende de dos grupos: los factores motivacionales y los factores higiénicos. Su importancia radica en el diseño de estrategias para optimizar el bienestar y la productividad de los empleados. Sus dimensiones son: forma de realizar el trabajo, oportunidades de desarrollo y relación subordinado-supervisor.

Con respecto al modelo de bienestar en el trabajo, Warr (2011) plantea que la satisfacción laboral depende de factores organizacionales, emocionales y del entorno. Sus dimensiones son: forma de realizar el trabajo, oportunidades de desarrollo y relación subordinado-supervisor, que inciden en la motivación, el bienestar y el compromiso del empleado en un enfoque integral.

El modelo de equilibrio vida-trabajo, Greenhaus y Allen (2011), sostiene que la satisfacción laboral está vinculada a la simetría entre la vida individual y profesional, destacando la relevancia de políticas flexibles y de una adecuada gestión del tiempo para aumentar el bienestar y la motivación. Las dimensiones son: equilibrio vida-trabajo, carga laboral percibida y apoyo organizacional.

El modelo de capital psicológico, Luthans et al. (2007), señala que la satisfacción laboral depende de aspectos psicológicos favorables como la esperanza, la eficacia, la resiliencia y el optimismo. Sus dimensiones son: autoeficacia, resiliencia y optimismo.

Referente a las dimensiones de la variable “satisfacción laboral”:

*Forma de realizar el trabajo.* Cabanilla et al. (2022) la refieren como la manera en que el personal percibe su ámbito laboral, la relación con sus superiores y compañeros, y las oportunidades para desarrollar sus habilidades y alcanzar sus metas.

*Oportunidades de desarrollo.* Mendoza (2022) indica que son las que una compañía ofrece a sus empleados para crecer profesionalmente, perfeccionar sus habilidades y alcanzar estabilidad.

*Relación subordinado-supervisor.* Corrales (2023) la plantea como un factor clave del entorno laboral, ya que incide en la satisfacción del personal, la eficacia en la comunicación y la toma de decisiones dentro de una organización.

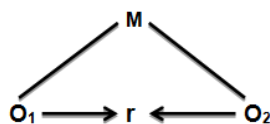
Por todo lo anterior, es fundamental examinar el impacto de las competencias digitales en la satisfacción laboral de los educadores de primaria, para diseñar planes formativos efectivos. De este modo, se plantea el problema general: ¿Qué relación existe entre las competencias digitales y la satisfacción laboral en docentes de educación básica regular en el Perú?

## Metodología

Se utilizó un diseño no experimental de tipo descriptivo y correlacional, dado que la recolección de datos se realizó en un instante específico con el fin de analizar y detallar las variables (Hernández y Mendoza, 2018). Fue descriptivo porque permitió identificar y describir las singularidades de las variables, y correlacional porque buscó establecer su coeficiente de correlación (Hernández et al., 2014).

**Figura 1**

*Diagrama metodológico*



*Nota.* Dónde: M: los docentes de nivel básico regular O1: Variable 1: competencias digitales O2: Variable 2: satisfacción laboral r: Relación entre las variables

*Población.* Tamayo y Tamayo (2003) delimita el contexto del suceso a investigar, en el cual los elementos que conforman la población comparten una singularidad específica objeto de análisis. En este caso, se contó con 280 educadores.

*Muestra.* Hernández et al. (2014) la conceptualizan como una sección extraída de la población que comparte características idénticas, debiendo ser representativa y apropiada. Para este caso, se seleccionaron 162 educadores.

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q}{e^2 \cdot (N - 1) + Z^2 \cdot p \cdot q}$$

Sustituyendo valores:

$$n = \frac{280 \cdot 1.96^2 \cdot 0.50(1 - 0.50)}{0.05^2(280 - 1) + 1.96^2 \cdot 0.50(1 - 0.50)}$$

$$n = \frac{268.80}{1.66}$$

$$n = 162$$

**Tabla 1**

*Descripción de colegios*

N°	Colegios	N° Docentes
1	• I.E. "Innova Schools"	27
2	• I.E. "Santa Catalina"	27
3	• I.E. "San Pablo"	27
4	• I.E. "Divino Maestro"	27
5	• I.E. "San Vicente de Paúl"	27
6	• I.E. "San Luis Gonzaga"	27
Total		162

Los métodos de recolección de información fueron las encuestas, que facilitan la exploración de percepciones y la obtención de datos de un gran número de sujetos (Ordoñez-Pacheco, 2025). La técnica empleada fue el cuestionario, entendido como un instrumento estructurado que concentra los indicadores de las variables (Casas et al., 2003).

El cuestionario de competencias digitales incluyó sus dimensiones e ítems: Alfabetización digital (3), Comunicación colaborativa (6), Creación de contenido (4), Seguridad (4) y Resolución de problemas (4). Se utilizó una escala de Likert: Totalmente en desacuerdo (1), En desacuerdo (2), Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), De acuerdo (4) y Totalmente de acuerdo (5) (López y Terán, 2018).

El cuestionario de satisfacción laboral contempló las siguientes dimensiones e ítems: Formación y realización del trabajo (10), Oportunidades de desarrollo (8) y Relación subordinado-supervisor. Se utilizó una escala de Likert: Nunca (1), Casi nunca (2), A veces (3), Casi siempre (4) y Siempre (5) (López y Terán, 2018).

La validación de los instrumentos la realizaron tres educadores expertos, quienes revisaron y evaluaron su coherencia y relevancia. La confiabilidad se evaluó con una prueba piloto a 25 docentes mediante cuestionarios con escala Likert. El alfa de Cronbach fue de 0.965 para competencias digitales y 0.969 para satisfacción laboral, lo que confirmó su fiabilidad (George y Mallery, 2003).

El procesamiento y análisis de datos se efectuó mediante un análisis cuantitativo concluyente con estadística descriptiva y tablas de frecuencia para interpretar los datos, complementado con estadística no paramétrica, pruebas de hipótesis y coeficientes de Rho.



## Resultados y discusión

**Tabla 2**

*Frecuencia de competencias digitales*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	5,5	5,5	5,5
	Medio	14	8,6	8,6	14,1
	Alto	140	85,9	85,9	100,0
	Total	163	100,0	100,0	

Se evidencia que gran parte presenta nivel alto en competencias digitales 85.9% (n=140), una minoría con niveles bajos 5.5% (n=9) y medio 8.6% (n=14), evidenciando desigualdad en formación tecnológica.

**Tabla 3**

*Frecuencia de las dimensiones de competencias digitales*

		Recuento	% totales
Alfabetización digital	Bajo	13	8,0%
	Medio	12	7,4%
	Alto	138	84,7%
	Total	163	100,0%
Comunicación colaborativa	Bajo	11	6,7%
	Medio	17	10,4%
	Alto	135	82,8%
	Total	163	100,0%
Creación de contenidos digitales	Bajo	9	5,5%
	Medio	23	14,1%
	Alto	131	80,4%
	Total	163	100,0%
Seguridad	Bajo	4	2,5%
	Medio	11	6,7%
	Alto	148	90,8%
	Total	163	100,0%
Resolución de problemas	Bajo	7	4,3%
	Medio	12	7,4%
	Alto	144	88,3%
	Total	163	100,0%

Se revela un nivel alto del 80%), persistiendo brechas en alfabetización digital 8.0% bajo y comunicación colaborativa 10.4% medio. Minorías con niveles bajos (2.5%-8.0%) enfrentan riesgo de exclusión digital.

**Tabla 4**

*Frecuencia de satisfacción laboral*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Bajo	9	5,5	5,5	5,5
	Medio	8	4,9	4,9	10,4
	Alto	146	89,6	89,6	100,0
	Total	163	100,0	100,0	

Se evidencia mayoría con niveles altos 89.6% (n=146), indicando ambientes laborales positivos, una minoría vulnerable 10% presenta insatisfacción.

**Tabla 5***Frecuencia de las dimensiones de satisfacción laboral*

		Recuento	% totales
Forma de realizar el trabajo	Bajo	9	5,5%
	Medio	8	4,9%
	Alto	146	89,6%
	Total	163	100,0%
Oportunidades de desarrollo	Bajo	9	5,5%
	Medio	15	9,2%
	Alto	139	85,3%
	Total	163	100,0%
Relación subordinado-supervisor	Bajo	13	8,0%
	Medio	10	6,1%
	Alto	140	85,9%
	Total	163	100,0%

Se confirma que la mayoría reporta alta satisfacción laboral, al realizar el trabajo (89.6% alto). Existen áreas críticas: relaciones subordinado-supervisor 8.0% y oportunidades de desarrollo 9.2%.

**Tabla 6***Pruebas de normalidad*

	Kolmogórov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias digitales	,156	163	,000	,933	163	,000
Alfabetización digital	,282	163	,000	,855	163	,000
Comunicación colaborativa	,153	163	,000	,925	163	,000
Creación de contenidos digitales	,173	163	,000	,919	163	,000
Seguridad	,140	163	,000	,939	163	,000
Resolución de problemas	,192	163	,000	,930	163	,000
Satisfacción laboral	,156	163	,000	,939	163	,000
Forma de realizar el trabajo	,141	163	,000	,934	163	,000
Oportunidades de desarrollo	,167	163	,000	,931	163	,000
Relación subordinado-supervisor	,181	163	,000	,933	163	,000

Se evidencia que las variables analizadas presentan valores de 0,00 ( $p < 0,05$ ), resaltando que la distribución no sigue un patrón normal, justificando el método no paramétrico para análisis subsiguientes.

**Tabla 7***Correlación entre competencias digitales y satisfacción laboral*

		Competencias digitales/ Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Competencias digitales	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,861**
		N.	163
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,861**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N.	163

Se evidencia una correlación favorable alta ( $p = 0,861$ ) y relevante ( $p = 0,000$ ) ( $N = 163$ ), revelando que el fortalecimiento de competencias digitales incrementa la SL.

**Tabla 8***Correlación entre alfabetización digital y satisfacción laboral*

			Alfabetización digital	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Alfabetización digital	Coefficiente de correlación	1,000	,682**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N.	163	163
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,682**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N.	163	163

Se evidencia una correlación favorable moderada-alta ( $p = 0,682$ ) y relevante ( $p = 0,000$ ), indicando que el fortalecimiento de la alfabetización digital incrementa la SL percibida.

**Tabla 9***Correlación entre comunicación colaborativa y satisfacción laboral*

			Comunicación colaborativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Comunicación colaborativa	Coefficiente de correlación	1,000	,787**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N.	163	163
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,787**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N.	163	163

Se refleja una correlación favorable alta ( $p = 0,787$ ) y relevante ( $p = 0,000$ ), indicando que una comunicación colaborativa eficaz incrementa los niveles de satisfacción.

**Tabla 10***Correlación entre creación de contenidos digitales y satisfacción laboral*

			Creación de contenidos digitales	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Creación de contenidos digitales	Coefficiente de correlación	1,000	,732**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N.	163	163
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,732**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N.	163	163

Se revela una correlación favorable alta ( $p = 0,732$ ) y relevante ( $p = 0,000$ ), indicando que quienes poseen mayores habilidades para crear contenidos digitales tienden a percibir mayor satisfacción laboral.

**Tabla 11***Correlación entre seguridad y satisfacción laboral*

			Seguridad	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Seguridad	Coefficiente de correlación		
		Sig. (bilateral)	1,000	,811**
		N.	163	,000
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,811**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.163
		N.	163	

Se expone una correlación favorable alta ( $p = 0,811$ ) y relevante ( $p = 0,000$ ), indicando que, elevando la percepción de seguridad, se incrementa la satisfacción laboral.

**Tabla 12**

*Correlación entre resolución de problemas y satisfacción laboral*

			Resolución problemas	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Resolución de problemas	Coeficiente de correlación	1,000	,831**
		Sig. (bilateral)		
		N.	.	,000
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,831**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N.	163	163

Se identifica una correlación favorable consistente y relevante ( $p = 0.831$ ;  $p < 0.01$ ) ( $N=163$ ), indicando que empleados con más habilidades digitales suelen mostrar mayor bienestar laboral, no demostrando causalidad.

Según la hipótesis general (HG), las competencias digitales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral en docentes de educación básica regular. Se halló una correlación favorable alta ( $p = 0,861$ ), lo que revela que el fortalecimiento de las competencias digitales incrementa el bienestar laboral. Esto se corrobora con Ballena (2021), quien concluye que hay una relación moderada ( $r = 0,482$ ). Por su parte, Tandazo (2021) determinó que las competencias digitales empleadas por los educadores en diferentes ámbitos de formación virtual repercuten de forma relevante en la satisfacción de los universitarios. Coinciden en que las competencias digitales docentes repercuten favorablemente en la satisfacción laboral o académica.

La hipótesis específica (He1), muestra que la alfabetización digital se relaciona con la satisfacción laboral en docentes, con una correlación positiva moderada-alta ( $p = 0,682$ ). Este resultado fue significativo ( $p = 0,000$ ) en una muestra de 163 participantes. A mayor alfabetización digital, mayor es la satisfacción laboral percibida. Mancha et al. (2022) determinaron que las competencias digitales del educador de la UNA Puno se relacionan significativamente con la satisfacción del estudiantado. En la misma línea, Llerena (2021) infirió que existe una relación entre la educación virtual y la satisfacción estudiantil en secundaria. Coinciden en reconocer la relación entre las competencias digitales del educador y la satisfacción, laboral o académica, destacando el impacto del dominio tecnológico en la enseñanza.

Con respecto a la He2, la comunicación colaborativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, con una correlación favorable alta ( $p = 0,787$ ). Una comunicación efectiva favorece mayores niveles de satisfacción. Esto se corrobora con Ballena (2021), quien concluyó que hay una relación moderada ( $r = 0,482$ ) entre las variables. De igual forma, Crisol-Moya et al. (2020) concluyeron que la educación virtual representa un potencial transformador para alcanzar metas globales. Coinciden en destacar la importancia de las habilidades comunicativas y digitales en entornos educativos.

Referente a la He3, la creación de contenidos digitales se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, con una correlación favorable alta ( $p = 0,732$ ); quienes dominan esta competencia tienden a sentir mayor satisfacción en su trabajo. Esto se corrobora con Tandazo (2021), quien determinó que las competencias digitales de formación virtual repercuten en la satisfacción de los universitarios. Coinciden en destacar la relevancia de las competencias digitales docentes, como la creación de contenidos, que contribuye a la satisfacción laboral o académica.

Sobre la He4, la seguridad se relaciona significativamente con la satisfacción laboral, con una correlación favorable alta ( $p = 0,811$ ). Al elevarse la percepción de seguridad en el entorno laboral, aumenta la satisfacción laboral. Esto se corrobora con Carrión (2020), quien concluyó que no existe dependencia hacia las nuevas tecnologías por parte de la mayoría de docentes. Una coincidencia es que se reconoce la influencia del entorno en la experiencia educativa o laboral.

Por último, frente a la He5, las competencias en resolución de problemas digitales se relacionan significativamente con la satisfacción laboral, con una correlación favorable alta ( $p = 0,831$ ); quienes tienen mayores habilidades digitales tienden a experimentar mayor bienestar laboral. Esto se corrobora con Mancha et al. (2022), quienes concluyeron que las competencias digitales del educador de Puno se relacionan significativamente con la satisfacción del estudiantado respecto a su formación; coinciden en que su desarrollo repercute favorablemente en la satisfacción laboral y en la del estudiante con su aprendizaje.



## Conclusiones

El desarrollo de competencias digitales se relaciona positivamente con el bienestar laboral del educador. Esto evidencia su papel clave en entornos educativos tecnificados. La alfabetización digital contribuye al incremento de la satisfacción laboral, fortaleciendo la confianza del docente. Su dominio permite un mejor desempeño en contextos digitales. La comunicación colaborativa efectiva mejora significativamente la satisfacción laboral. El trabajo en equipo se consolida como una base del bienestar en el ámbito educativo.

La habilidad para crear contenidos digitales está asociada a una mayor satisfacción laboral. Esto demuestra su relevancia en la autorrealización y en el desempeño profesional. Se concluyó que las competencias en resolución de problemas digitales se relacionan positivamente con la satisfacción laboral, al asociarse con mayor autonomía y eficacia en el trabajo.

## Referencias

- Ballena, R. J. A. (2021). *Competencias Digitales Docente y Satisfacción Académica en Estudiantes de Ciencias de la Comunicación de una Universidad Privada de Trujillo, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].  
[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69820/Alfaro\\_BRJSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69820/Alfaro_BRJSD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Barriga-Chambi, F., Ccami-Bernal, F., Alarcon-Casazuela, A. L., Copa-Uscamayta, J., Yauri-Mamani, J., Oporto-Arenas, B., y Quispe-Juli, C. U. (2022). Satisfaction of Healthcare Workers and Patients Regarding Telehealth Service in a Hospital in Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 39(4), 415–424. <https://doi.org/10.17843/rpmesp.2022.394.11287>
- Bejar, P. B. (2023). Educación virtual y satisfacción académica en estudiantes universitarios de la región puno. *Polo Del Conocimiento*, 8(3), 2098–2118. <https://doi.org/10.23857/pc.v8i3>
- Burrola, M., y Vera, J. Á. (2013). Study about ICT skills in junior high school teachers under Mexico's educational reform. *International Journal of Psychological Research*, 6(2), 59–70. <https://doi.org/10.21500/20112084.686>
- Cabanilla, G., Cando, C., y Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n3/2218-3620-rus-14-03-403.pdf>
- Cabay-Huebla, K. E., Noroña-Salcedo, D. R., y Vega-Falcón, V. (2022). Relación del estrés laboral con la satisfacción del personal administrativo del Hospital General Riobamba. *Revista Médica Electrónica*, 44(1), 69–83. <http://scielo.sld.cu/pdf/rme/v44n1/1684-1824-rme-44-01-69.pdf>
- Cárdenas, W. (2023). *La educación virtual y la satisfacción de los estudiantes de pregrado de la facultad de tecnología médica-UNFV, 2022*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal].  
[https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/7627/UNFV\\_EUPG\\_Cardenas\\_Mendoza\\_Wilmer\\_William\\_Maestria\\_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unfv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.13084/7627/UNFV_EUPG_Cardenas_Mendoza_Wilmer_William_Maestria_2023.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Carrasco, O. P., Castillo, E. F., Salas, R. M., y Reyes, C. E. (2020). Estresores laborales y satisfacción en enfermeras peruanas durante la pandemia de COVID -19. *Scielo Preprints*, 1(1), 1–14. <https://europepmc.org/article/ppr/ppr459293>
- Carrión. (2020). Uso de las tac y su relación con las competencias digitales en estudiantes de educación de una universidad pública. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 21(1), 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.tmaid.2020.101607%0A>
- Casas, J., Repullo, J. R., y Donado, J. (2003). La encuesta como técnica de investigación. Elaboración de cuestionarios y tratamiento estadístico de los datos (I). *Atención Primaria*, 31(8), 527–538. [https://doi.org/10.1016/s0212-6567\(03\)70728-8](https://doi.org/10.1016/s0212-6567(03)70728-8)
- Corrales Hernández, L. C. (2023). *Relación entre el liderazgo y el desempeño laboral en el ámbito organizacional: revisión aplicada*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Lima].  
<https://repositorio.ulima.edu.pe/handle/20.500.12724/18258>
- Crisol-Moya, E., Herrera-Nieves, L., y Montes-Soldado, R. (2020). Virtual education for all: Systematic review. *Education in the Knowledge Society*, 21, 1–13. <https://doi.org/10.14201/eks.20327>
- De la Torre, J. (2020). *Estrategia Metodológica Para Fortalecer Competencias Digitales En Los Estudiantes Del Módulo I De La Carrera De Computación E Informática En Un Instituto Superior Privado De Lima*. [Tesis de Maestría, Universidad San Ignacio de Loyola].  
<https://repositorio.usil.edu.pe/entities/publication/174ed3c3-2462-4750-ae66-9a4dfb0c16e8>

- Dig comp. (2022). *Digital Competence Framework for Citizens (DigComp)*. Joint-Research-Centre.Ec.Europa.Eu. [https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/education-and-training/digital-transformation-education/digital-competence-framework-citizens-digcomp\\_en?utm\\_source](https://joint-research-centre.ec.europa.eu/projects-and-activities/education-and-training/digital-transformation-education/digital-competence-framework-citizens-digcomp_en?utm_source)
- Durán, M., Gutiérrez, I., y Prendes, M. (2016). Análisis conceptual de modelos de competencia digital del profesorado universitario. *Revista Latinoamericana de Tecnología Educativa (RELATEC)*, 15(3), 141–154. <https://doi.org/10.17398/1695>
- Echtenbruck, M. M., Fühles-Ubach, S., Naujoks, B., y Kaliva, E. (2025). A Data Literacy Competence Model for Higher Education and Research. *Technical Report*, 15. <https://arxiv.org/pdf/2504.15690>
- Escoda, A. P. (2015). *Alfabetización digital y competencias digitales en el marco de la evaluación educativa: estudio en docentes y alumnos de Educación Primaria en Castilla y León*. [Tesis de Pregrado, Universidad de Salamanca]. <http://hdl.handle.net/10366/128252>
- Ferrari, A. (2012). Digital Competence in Practice: An Analysis of Frameworks. *Oficina de Publicaciones de la Unión Europea*. <https://doi.org/https://dx.doi.org/10.2791/82116>
- George, y Mallery. (2003). *Alfa de Cronbach y consistencia interna de los ítems de un instrumento de medida* [Tesis de Pregrado, Universidad de Valencia]. [https://www.academia.edu/14555316/Alfa\\_de\\_Cronbach\\_y\\_consistencia\\_interna\\_de\\_los\\_ítems\\_de\\_un\\_instrumento\\_de\\_medida](https://www.academia.edu/14555316/Alfa_de_Cronbach_y_consistencia_interna_de_los_ítems_de_un_instrumento_de_medida)
- Gisbert, M., y Esteve, F. (2011). Digital Leaners: la competencia digital de los estudiantes universitarios. *Physics and Chemistry of Liquids*, 7, 48–59. <https://doi.org/10.1080/00319109408029542>
- Greenhaus, J. H., y Allen, T. D. (2011). Work-family balance: A review and extension of the literature. *Handbook of Occupational Health Psychology*, 2, 165–183. [https://www.researchgate.net/publication/259280583\\_WorkFamily\\_Balance\\_A\\_Review\\_and\\_Extension\\_of\\_the\\_Literature](https://www.researchgate.net/publication/259280583_WorkFamily_Balance_A_Review_and_Extension_of_the_Literature)
- Hernandez, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). Metodología de la investigación. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9). <https://www.esup.edu.pe/wp-content/uploads/2020/12/2>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. <https://www.smujerescoahuila.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Hernández Sampieri R, y Mendoza Torres C. (2018). *Metodología de la Investigación*. McGraw-Hill. [https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92\\_95.pdf](https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/wp-content/uploads/2019/02/RUDICSv9n18p92_95.pdf)
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B., y Wiley, J. (1959). *The Motivation to work*. 3. <https://doi.org/https://doi.org/10.7202/1022040ar>
- Ivanenko, N., Rud, A., Hurbanska, A., Cheban, Y., y Syrtseva, S. (2025). Evaluating Digitalization as a Core Requirement for Future Educational Systems. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, 4. <https://doi.org/10.56294/sctconf2025641>
- Lanegra, M. (2019). *Tipificación de la responsabilidad penal propia de la persona jurídica como solución a los problemas de aplicación de sus consecuencias accesorias*. [Tesis de Pregrado, Universidad Señor de Sipán]. <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5953>
- Llerena Villamarin, J. Y. (2021). *La educación virtual y la satisfacción estudiantil en el área de historia, geografía y economía de los estudiantes del segundo año de nivel secundaria de la I.E.P. Juan Pablo Magno en el Distrito de Tiabaya, 2021*. [Tesis de Pregrado, Universidad José Carlos Mariátegui] [http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1146/Janett\\_tesis\\_titulo\\_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.ujcm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12819/1146/Janett_tesis_titulo_2021.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., y Norman, S. M. (2007). Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541–572. <https://digitalcommons.unl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1010&context=leadershipfacpub>
- Mancha Pineda, E. E., Casa-Coila, M. D., Yana Salluca, M., Mamani Jilaja, D., y Mamani Vilca, P. S. (2022). Competencias digitales y satisfacción en logros de aprendizaje de estudiantes universitarios en tiempos de Covid-19. *Comuni@cción*, 13(2), 106–116. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.661>
- Mariel, S., y González-argote, J. (2022). Sobrecarga laboral y satisfacción del personal de enfermería en un hospital público de Buenos Aires, Argentina. *Infodir (Revista de Información Para La Dirección En Salud)*, May-Ago(38), 1–9. <https://www.medigraphic.com/pdfs/infodir/inf-2022/inf2238h.pdf>
- Marzal, M., y Cruz, E. (2018). Gaming como Instrumento Educativo para una Educación en Competencias Digitales desde los Academic Skills Centres. *Revista General de Información y Documentación*, 28(2), 489–506. <https://e-archivo.uc3m.es/handle/10016/27855#preview>
- Menacho Vargas, I., Trujillo Medrano, B., Vásquez Ramos, S. P., Quispe Salazar, M. A., y Acero Apaza, I. M. (2023). Competencias digitales y desarrollo profesional en docentes de instituciones educativas públicas

- de Puno. *Horizontes. Revista de Investigación En Ciencias de La Educación*, 7(31), 2398–2410. <https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i31.672>
- Mendoza-Armijos, H. E. (2022). Impacto de la Capacitación en el Desarrollo Profesional en Organizaciones Ecuatorianas. *Revista Científica Zambos*, 1(2), 51–66. <https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n2/27>
- MINEDU. (2019). *Estrategia nacional de las tecnologías digitales en la educación 2016-2021 : de las TIC a la inteligencia digital*. MINEDU, 25. [https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5937/Estrategia\\_nacional\\_de\\_las\\_tecnologias\\_digitales\\_en\\_la\\_educacion\\_2016-2021\\_de\\_las\\_TIC\\_a\\_la\\_inteligencia\\_digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.minedu.gob.pe/bitstream/handle/20.500.12799/5937/Estrategia_nacional_de_las_tecnologias_digitales_en_la_educacion_2016-2021_de_las_TIC_a_la_inteligencia_digital.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- OECD. (2020). *Making the Most of Technology for Learning and Training in Latin America*. Fundación Telefónica - España. [https://www.oecd.org/en/publications/making-the-most-of-technology-for-learning-and-training-in-latin-america\\_ce2b1a62-en.html](https://www.oecd.org/en/publications/making-the-most-of-technology-for-learning-and-training-in-latin-america_ce2b1a62-en.html)
- Ordoñez-pacheco, Á. F. (2025). Metodología de la Investigación Metodología académica con aplicación a las investigaciones sociales: enfoques, tipos, métodos y diseños. *Sociedad y Tecnología*, 8(2), 335–357. <https://institutojubones.edu.ec/ojs/index.php/societec/article/view/484>
- Peña Porras, J. (2019). *Liderazgo administrativo y la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro Empresarial de San Isidro, 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Educación]. <https://repositorio.une.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fb2bc108-cb2c-47d3-8354-0936c1e0b06e/content>
- Saavedra, N., Vásquez, G., Vásquez, M., Vilchez, C., y Ucharima., E. (2021). Educación virtual en la satisfacción escolar en estudiantes de una institución educativa secundaria de Ayacucho, 2021. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 11919–11933. <https://doi.org/10.37811/rcm.v5i6.1206>
- Salamzadeh, Y. (2024). *Digital Leadership Competencies*. Reference Module in Social Sciences. <https://doi.org/10.1016/B978-0-443-13701-3.00156-0>
- Sánchez Macías, A., y Castañeda Santillán, L. L. (2022). Satisfacción laboral y burnout en personal docente. *Retos*, 12(24), 230–246. <https://doi.org/10.17163/ret.n24.2022.03>
- Segovia, N., y Said, E. (2021). Factores De Satisfacción De Los Alumnos En E-Learning En Colombia. *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, 26(89), 595–621. [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662021000200595](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662021000200595)
- Tamayo y Tamayo. (2003). *El proceso de la investigación científica*, Limusa Noriega. <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/874e481a4235e3e6a8e3e4380d7adb1c.pdf>
- Tandazo Eras, D. A. (2021). *Competencias Digitales y Satisfacción Universitaria en Tiempos de Pandemia en una Universidad en el Ecuador, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/3000/SilvaAcosta.pdf?sequence=1&isAllowed=y%0A>
- Vargas, C. (2019). *La competencia digital y el uso de aplicaciones web 2.0 en docentes de una universidad privada - 2018*. [Tesis de Maestría, Universidad Tecnológica del Perú]. [https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2159/CarlosVargas\\_Tesis\\_Maestria\\_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y](https://repositorio.utp.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12867/2159/CarlosVargas_Tesis_Maestria_2019.pdf?sequence=3&isAllowed=y)
- Venegas, B., Rodríguez, M., Abril, R., y Calero, G. (2022). Motivación y satisfacción del personal de enfermería en la atención de tercer nivel. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(3), 2–15. <https://www.journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/390>
- Villanueva, G., Calcina, Kk., Chipa, K., Fuentes, A., y Suxso, J. (2020). satisfacción del estudiante respecto a la educación virtual en tiempos de covid-19. *Scientiarvm*, 1(1), 13–17. <https://doi.org/10.26696/sci.epg.0107>
- Warr, P. (2011). *Work, Happiness, and Unhappiness*. Lawrence Erlbaum Associates. [https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781135599089\\_A24648742/preview9781135599089\\_A24648742.pdf](https://api.pageplace.de/preview/DT0400.9781135599089_A24648742/preview9781135599089_A24648742.pdf)