

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
Escuela Profesional de Administración



Una Institución Adventista

**Competencias digitales y motivación laboral en marco de la
crisis social, en la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL**

Tesis para obtener el Título Profesional de Licenciado en Administración y
Negocios Internacionales

Autores:

José Luis Janampa Callata

Silvia Quispe Quispe

Julia Gretel Cabrera Castelo

Asesor:

Mg. Guido Ángel Huapaya Flores

Lima, diciembre del 2020

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Mg. Guido Ángel Huapaya Flores de la Facultad de Ciencias Empresariales,
Escuela Profesional de Administración, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente tesis titulada: **“COMPETENCIAS DIGITALES Y MOTIVACIÓN LABORAL EN MARCO DE LA CRISIS SOCIAL, EN LA ESCUELA PERUANA DE ARTE Y DISEÑO SRL.”** constituye el informe que presentan los bachilleres José Luis Janampa Callata, Silvia Quispe Quispe y Julia Gretel Cabrera Castelo Claudia para aspirar al título de Profesional de Licenciado en Administración y Negocios Internacionales, cuyo trabajo de investigación ha sido realizado en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

Las opiniones y declaraciones en este trabajo de investigación son de entera responsabilidad del autor, sin comprometer a la institución.

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en Lima, a los 18 días del mes de noviembre del año 2020.



Mg. Guido Ángel Huapaya Flores

DNI: 10761406

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a los 16 días del mes de noviembre del año 2020 siendo las 14:00 horas., se reunieron en la sala virtual zoom, de la Universidad Peruana Unión, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado: **Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez** el secretario: **Mg. Gloria Ivon Luy Medina** y como miembro: **Ing. Efrén Sarmiento Ajalla** y el asesor **Mg. Guido Angelo Huapaya Flores**, con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis titulada: **“Competencias digitales y motivación laboral en marco de la crisis social, en la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL”** de los Bachilleres:

- a) José Luis Janampa Callata
- b) Silvia Quispe Quispe
- c) Julia Gretel Cabrera Castelo

Conducente a la obtención del Título profesional de **LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**,

El Presidente inició el acto académico de sustentación invitando al candidato hacer uso del tiempo determinado para su exposición. Concluida la exposición, el Presidente invitó a los demás miembros del Jurado a efectuar las preguntas, cuestionamientos y aclaraciones pertinentes, los cuales fueron absueltos por el candidato. Luego se produjo un receso para las deliberaciones y la emisión del dictamen del Jurado. Posteriormente, el Jurado procedió a dejar constancia escrita sobre la evaluación en la presente acta, con el dictamen siguiente:

Candidato (a): **José Luis Janampa Callata**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A-	Muy bueno	Sobresaliente

Candidato (b): **Silvia Quispe Quispe**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	14	C	Aceptable	Bueno

Candidato (c): **Julia Gretel Cabrera Castelo**

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	16	B	Bueno	Muy bueno

Finalmente, el Presidente del Jurado invitó al candidato a ponerse de pie, para recibir la evaluación final. Además, el Presidente del Jurado concluyó el acto académico de sustentación, procediéndose a registrar las firmas respectivas.



Presidente



Secretario

Asesor

Miembro

Miembro

Candidato/a (a)

Candidato/a (b)

Candidato/a (c)

Competencias digitales y motivación laboral en marco de la crisis social, en la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL.

Digital skills and work motivation in the framework of the social crisis, in the Peruvian School of Art and Design SRL

José Luis Janampa Callata ¹, Julia Gretel Cabrera Castelo², Silvia Quispe Quispe³

¹*Escuela Profesional de Administración y Negocios Internacionales de Ciencias Empresariales, Universidad Peruana Unión, Perú*

Resumen

La investigación tuvo como objetivo la determinación de la relación entre las competencias digitales y la motivación laboral de los docentes de la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL, la investigación es de un enfoque cuantitativo, diseño transeccional, tipo descriptivo correlacional.

Se utilizó la técnica de investigación no probabilística por conveniencia, que permitió el acceso de los casos de estudio, por la proximidad y conveniencia del investigador, habiéndose tomado como objetos de estudio a todo el personal docente de la Escuela Peruana de Arte y Diseño S.R.L. Lo que conlleva a la necesidad de contribuir con el conocimiento de las competencias digitales y su correlación con la motivación laboral.

No se encontró correlación estadística significativa entre la variable competencias digitales y desempeño laboral en los 25 docentes de la Escuela Peruana de Arte y Diseño S.R.L. Así mismo, las competencias digitales de los docentes se presentan con tres dominios, muy bueno con 60%, bueno con 36% y aceptable con 4%, mientras que, la motivación laboral se presenta en dos niveles, bueno con 64% y aceptable con 36%; del mismo modo, no se encontró correlación estadística significativa entre la variable competencias digitales pedagógicas, tecnológicas y didácticas con la motivación laboral; se encontró correlación estadística significativa entre la variable competencias digitales comunicacionales con la motivación laboral.

Palabras clave: Competencias digitales, Motivación laboral.

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between digital skills and work motivation of the teachers of the Peruvian School of Art and Design SRL, the research is of a quantitative approach, transectional design, descriptive type.

The non-probabilistic research technique was used for convenience, which allowed access to the study cases, due to the proximity and convenience of the researcher, having taken as study objects all the teaching staff of the Peruvian School of Art and Design S.R.L.

No significant statistical correlation was found between the variable digital skills and job performance in the 25 teachers of the Escuela Peruana de Arte y Diseño S.R.L. Likewise, the digital competences of teachers are presented with three domains, very good with 60%, good with 36% and acceptable with 4%, while work motivation is presented in two levels, good with 64% and acceptable with 36%; Similarly, no significant statistical correlation was found between the variable pedagogical, technological and didactic digital competences with work motivation; A significant statistical correlation was found between the communicational digital skills variable with work motivation.

Keywords: Digital skills, Work motivation.

Introducción

Se investigó las competencias digitales y su relación con la motivación laboral, debido a que, el adecuado dominio y manejo de las competencias digitales en los colaboradores de cualquier empresa, es imprescindible para la actualidad en la que vivimos, debido a que, simplifica y facilita todos los procesos productivos como los de la planificación, tanto en bienes como en servicios, así mismo, como esta influye sobre la motivación laboral que comprende el deseo y voluntad de cada individuo para realizar una determinada actividad que lo beneficie (Peña Rivas & Villón Perero, 2018). Por lo que, nos hicimos la pregunta ¿Cómo es la correlación entre las competencias digitales y el desempeño laboral en el marco de la crisis social, en la Escuela Peruana de Arte y Diseño S.R.L.? Los resultados obtenidos permiten contribuir al conocimiento del tema, sino que, también será una herramienta para los tomadores de decisiones, en este caso para los gerentes de las empresas y al público conocedor.

Sosa Díaz & Palau Martín, (2018), estudió El Flipped Classroom para la adquisición de Competencias Digitales Docentes, demostrando la influencia de manera positiva en la adquisición de competencias digitales docentes, comprendidas en la interpretación de información audiovisual, creación y propagación de contenidos digitales, análisis de las TIC, estrategias didácticas tecnológicas a utilizarse en el aula.

Del mismo modo Zevallos Atoche, (2018), estudió las competencias digitales de docentes en Lima metropolitana cuyos resultados arrojaron que el 33.48% de los docentes manifestaron un desarrollo adecuado en la competencia digital, donde en la dimensión tecnológica hay un 41.14% de docentes con un desarrollo adecuado; las dimensiones con un menor desarrollo fue la informacional 38.80% de docentes y la pedagógica con 35.56% de docentes. Todo ello sustentado en la Teoría de Jordi Adell, mencionó que la competencia digital se compone de una serie de disciplinas como la competencia informacional, la gestión de la información, la competencia tecnológica e informática comprendida por el aprendizaje y manipulación de dispositivos tecnológicos (Quintana Muñoz, 2019).

Las competencias digitales, se encuentran en plena transición para poder sobrevivir en las sociedades tecnologizadas del siglo XXI (Arriazu Muñoz, 2015). Pueden ser conocidas por diferentes terminologías dependiendo la institución, organización o investigador que las releva. Por ejemplo, se les conoce como alfabetización digital, alfabetización en TIC, competencias TIC y competencias digitales. Comprenden variedad de unidades cognitivas, (uso de plataforma manejo de software) las cuales se fundamentan en habilidades (pedagógicas, tecnológicas, comunicacionales y didácticas) y componentes afectivos: conocimientos, valores, ética, actitudes, apertura, recepción, persistencia y aprender a partir de errores (Sandí Delgado & Sanz, 2019); tiene una vasta trascendencia en el ámbito de su aplicación a la Tecnología Educativa, cuyo espectro de acción abarca diversas proyecciones, tanto de aprendizajes, investigación, recreacionales y sociales, entre otros (Levano-Francia et al., 2019).

La teoría de motivación planteada por Frederick Irving Herzberg, representa la elucidación multitudinaria, cuyo modelo tiene la misma base compartida de las otras teorías de la necesidad, a su vez fue base para otros estudios de motivación en la psicología de la motivación. Esta teoría se cimienta en la necesidad, supone que todos los individuos poseen un agregado consolidado de necesidades básicas que deben satisfacerse, así mismo, todos los trabajadores en organizaciones poseen dos conjuntos de necesidades básicas: necesidades motivadoras y necesidades higiénicas, también son conocidas como satisfactores e insatisfactores, saciables o insaciables, también factores intrínsecos y extrínsecos, cuando un individuo labora en un clima laboral inadecuado, tendrá sensaciones de insatisfacción laboral (Rivera Pulache, 2014).

El hombre encuentra su motivación en una serie de constituyentes distintos y la serie de reacciones no esperadas por la percepción individual sobre los niveles de organización, en pocas palabras, la motivación del hombre está condicionado por la probabilidad de obtener una buena recompensa, según la teoría de expectativa de Vroom (Marrugo Marrugo & Perez Melendez, 2012). Así mismo McClelland mencionó que la dominación de los impulsos del hombre afines a la motivación se enrumba al logro, porque hay una creencia hacia el desarrollo, la

afiliación por la interrelación con otros individuos en su comunidad, la competencia para que pueda realizar un trabajo de calidad y la motivación por el dominio que le permite ser interlocutor y mediar con otras personas (Peña Rivas & Villón Perero, 2018)

Por ende, la motivación laboral entendida como el tesón de practicar altos niveles de interés con destino a metas organizacionales, se encuentra condicionada por la comodidad de alguna necesidad individual (Robbins & Coulter, 2010), del mismo modo, describe las siguientes dimensiones: personales, sistémicos, disciplinares, profesionales y académicos (Robbins & Coulter, 2010). De esta manera se puede señalar los incentivos o fundamentos que agregan la fuerza y sentido del comportamiento de un trabajador logrando que ciertas acciones resulten más atractivas (Peña Estrada, 2015). Es decir, la motivación laboral es el factor donde el sujeto decide ejecutar una opción, que en diferente contexto no aceptaría llevarla a cabo, influyendo en el comportamiento y deseos de las personas.

Considerando que “McClelland destaca impulsos dominantes en el ser humano relacionados a la motivación: hacia el logro, porque el individuo desea crecer y desarrollarse; hacia la afiliación, al interrelacionarse con otras personas en un entorno social; hacia la competencia, que le permite realizar un trabajo de gran calidad; y hacia la motivación por el poder, que es un impulso por mediar en las personas y cambiar todos sus entornos” (Peña Rivas & Villón Perero, 2018)

Metodología

En la metodología planteada, el enfoque fue de tipo cuantitativo debido a que se trabajó con datos cuantificables, el diseño es transeccional-correlacional porque la observación se hizo en un único momento similar a la toma de una fotografía, la investigación es descriptiva, debido a que se recolectaron datos de cada una de las variables estudiadas (Hernández Sampieri, Fernández Collado, & Baptista Lucio, 2014). Del mismo modo, dentro de los criterios de inclusión, se optó

por evaluar a todo el personal docente de la Escuela Peruana de Arte y Diseño S.R.L.

La selección de datos fue mediante una técnica de muestreo no probabilístico por conveniencia (Otzen & Manterola, 2017), se trabajó con el total del cuerpo docente de la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL de la ciudad del Cusco, debido a que es una pequeña empresa, para ello se aplicó la encuesta que consta de 75 preguntas, 42 para cada variable competencias digitales y 33 preguntas de la variable motivación laboral.

Para la validación del instrumento de recolección de información, se tomó como fuente para la variable de competencias digitales a: (Gutiérrez-Castillo, Cabero-Almenara, & Estrada-Vidal, 2017), validado en la revista ESPACIOS y los autores son de las universidades de Sevilla, facultad de ciencias de la educación y universidad de Granada, facultad de ciencias de la Educación, trabajo que no se encuentra adaptado para la realidad del Perú; (Vargas-D'Uniam, Chumpitaz-Campos, Suárez-Díaz, & Badia, 2014), validado en la revista Profesorado Revista de currículum y formación del profesorado y los autores son de la Pontificia Universidad Católica del Perú y Universitat Oberta de Catalunya, así mismo el instrumento validado está adaptado a la realidad del Perú; (Pozos Pérez & Tejada Fernández, 2018), validado por la Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria y los autores son de la Universidad Autónoma de Barcelona, Bellaterra (Barcelona) España.

Para la variable motivación laboral se tomó como fuente a: (Hernández Rivas, 2013), validado por la Universidad Católica Andrés Bello Facultad de Ciencias Económicas y Sociales en Venezuela. De los cuales, solo en uno de los trabajos de investigación hay participación de peruanos, el instrumento adaptado a la realidad del Perú.

El análisis de los datos, se trabajaron a través de los Software Excel para el ordenamiento de las respuestas y SPSS 25 para los análisis estadísticos; previa baremación a través de la prueba alfa de Cronbach, cuyos resultados de nuestro instrumento de evaluación son confiables con valores de 0.942 para la variable

competencias digitales y 0.956 para la variable motivación laboral. La suma de los valores obtenidos en cada dimensión y el total de cada variable, a cuyos valores se clasificó en 5 divisiones según la escala de Likert siendo estos: muy bueno, bueno, aceptable, deficiente y muy deficiente; los datos obtenidos fueron sometidos a la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, mostrando que los valores de ambas variables tienen distribución normal, por lo que, se utilizó la correlación de Pearson para la determinación de correlación entre las variables ya mencionadas.

Resultados

Determinación de la Relación entre Competencias digitales y Motivación laboral

H₁: Existe relación entre las competencias digitales y la motivación laboral.

H₀: No existe relación entre las competencias digitales y la motivación laboral.

Tabla N° 1: Relación entre variables

			Competen cias digitales	Motivaci ón laboral
Competencias digitales	Correlación	de	1	0.411*
	Pearson			
	Sig. (bilateral)			0.041
	N		25	25
Motivación laboral	Correlación	de	0.411*	1
	Pearson			
	Sig. (bilateral)		0.041	
	N		25	25

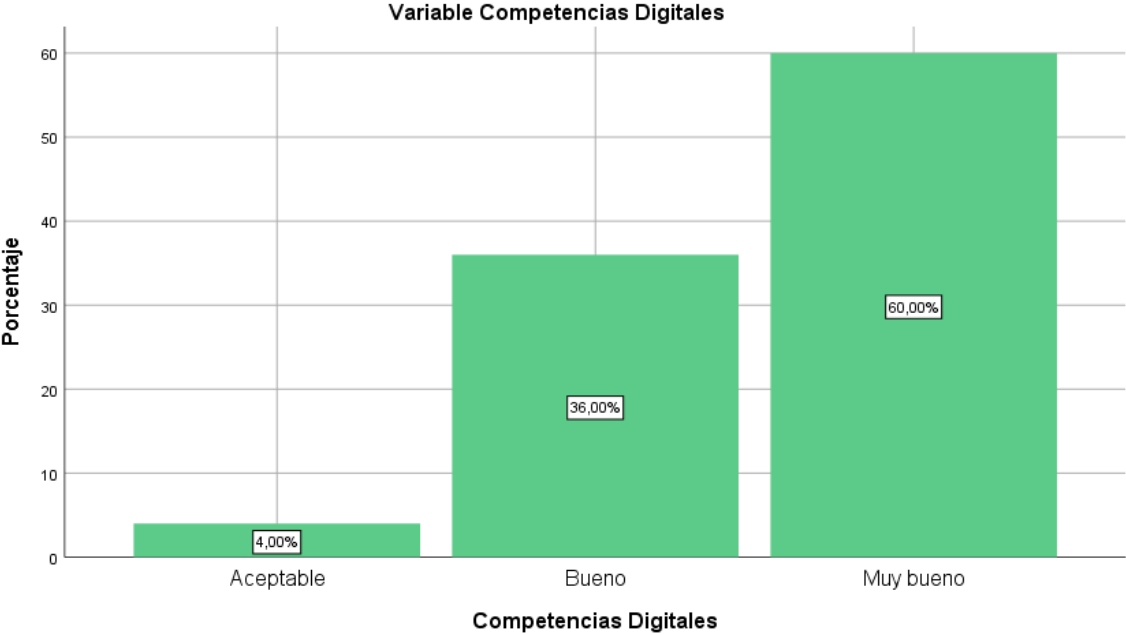
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

El nivel de significancia de la correlación de Pearson = 0.041 < 0.05, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula, y hay un bajo grado de relación, del mismo modo se puede afirmar estadísticamente que si existe correlación entre la variable competencias digitales y la motivación laboral, por lo que se rechaza la hipótesis nula.

Lo que nos indica con claridad la existencia de correlación entre la variable competencias digitales y la motivación laboral, lo que tiene un sentido lógico, debido a que a mayor dominio de las competencias digitales, habrá una mayor satisfacción laboral.

Identificación del nivel de competencias digitales

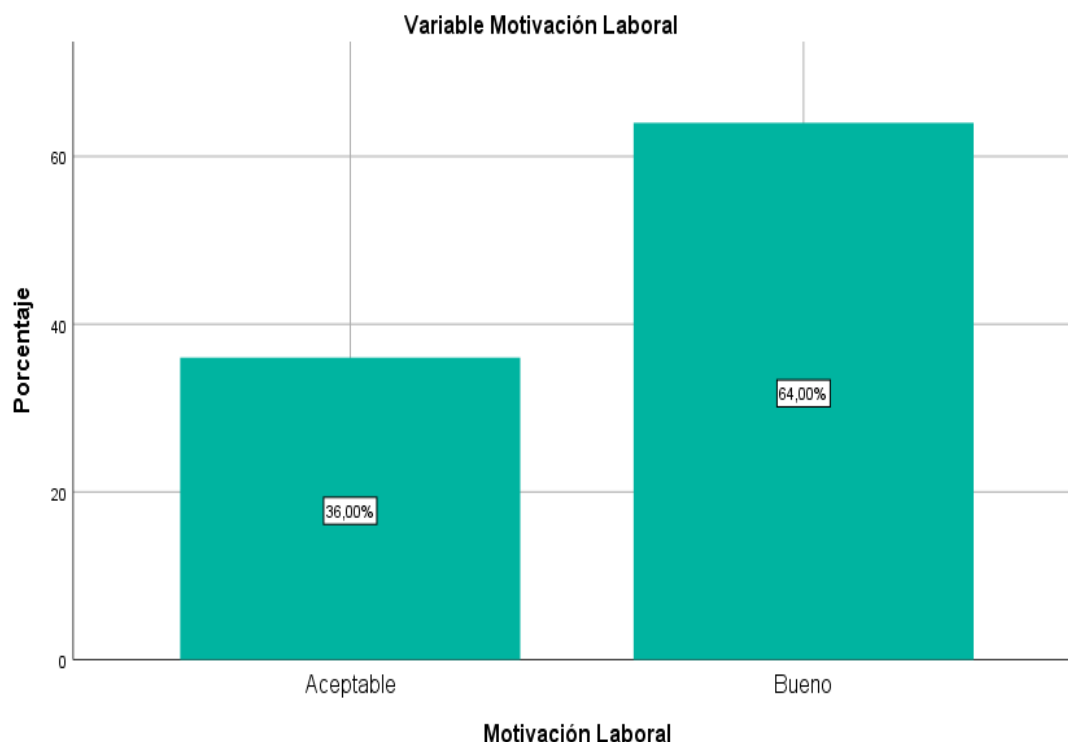
Figura N° 1: Resumen de competencias digitales



En la variable competencias digitales el 60% de los encuestados manifestaron tener un dominio muy bueno de las competencias digitales, mientras que un 36% tiene un manejo bueno y solo un 4% posee un dominio aceptable.

Identificación del nivel de motivación

Figura N° 2: Resumen de Motivación laboral



En la variable motivación laboral, un 64% de los participantes tienen una motivación laboral buena, mientras que un 36% tienen una motivación aceptable.

Determinación de la relación entre competencias digitales pedagógicas y motivación laboral

H₁: Existe relación entre las competencias digitales pedagógicas y la motivación laboral.

H₀: No existe relación entre las competencias digitales pedagógicas y la motivación laboral.

Tabla N° 2: Correlación entre competencias digitales pedagógicas y motivación laboral

		Competencias Digitales pedagógicas	Motivación Laboral
Competencias Digitales pedagógicas	Correlación de Pearson	1	0.422*
	Sig. (bilateral)		0.036
	N	25	25
Motivación Laboral	Correlación de Pearson	0.422*	1
	Sig. (bilateral)	0.036	
	N	25	25

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

El valor de la significación bilateral es 0.036 a 0.05, por lo tanto se acepta la hipótesis alterna; Afirmando estadísticamente la existencia de relación entre las variables estudiadas.

Lo que nos indica la existencia de correlación entre la dimensión pedagógicas de la variable competencias digitales con la motivación laboral, por lo que a moayor dominio de las competencias digitales pedagógicas, habrá mayor satisfacción laboral.

Determinación de la relación entre competencias digitales comunicacionales y motivación laboral

H₁: Existe relación entre las competencias digitales comunicacionales y la motivación laboral.

H₀: No existe relación entre las competencias digitales comunicacionales y la motivación laboral.

Tabla N° 3: Correlación entre competencias digitales comunicacionales y motivación laboral

		Competencias digitales comunicacionales	Motivación laboral
Competencias digitales comunicacionales	Correlación de Pearson	1	0.464*
	Sig. (bilateral)		0.020
	N	25	25
Motivación laboral	Correlación de Pearson	0.464*	1
	Sig. (bilateral)	0.020	
	N	25	25

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

El valor de la significación bilateral del coeficiente de Pearson es 0.020 < 0.05, por lo que, se acepta la hipótesis alterna, afirmando estadísticamente, la existencia de relación entre la variable competencias digitales dimensión comunicativas y la variable de motivación laboral.

De modo tal que, cuanto mayor dominio de las competencias digitales comunicativas, mayor será la comunicación hacia los alumnos.

Determinación de la relación entre competencias digitales tecnológicas y motivación laboral

H₁: Existe relación entre las competencias digitales tecnológicas y la motivación laboral.

H₀: No existe relación entre las competencias digitales tecnológicas y la motivación laboral.

Tabla N° 4: Correlación entre competencias digitales tecnológicas y motivación laboral

			competencias digitales tecnológicas	Motivación laboral
competencias digitales tecnológicas	Correlación de Pearson	de	1	0.192
	Sig. (bilateral)			0.359
	N		25	25
Motivación laboral	Correlación de Pearson	de	0.192	1
	Sig. (bilateral)		0.359	
	N		25	25

El valor de la significación bilateral de la prueba de correlación de Pearson es $0.359 > 0.05$, por lo tanto, se acepta la hipótesis nula, de la misma manera. Afirmando estadísticamente la no existencia de correlación entre variables.

Determinación de la relación entre competencias digitales didáctica y motivación laboral

H₁: Existe relación entre las competencias digitales didácticas y la motivación laboral.

H₀: No existe relación entre las competencias digitales didácticas y la motivación laboral.

Tabla N° 5: Correlación entre competencias digitales didácticas y motivación laboral

			competencias digitales didáctica	Motivació n laboral
competencias digitales didáctica	Correlación	de	1	0.338
	Pearson			
	Sig. (bilateral)			0.099
	N		25	25
Motivación laboral	Correlación	de	0.338	1
	Pearson			
	Sig. (bilateral)		0.099	
	N		25	25

El valor de la significancia bilateral $=0.099 > 0.05$, por lo que se acepta la hipótesis nula, del mismo, afirmando que no hay relación estadística entre las variables estudiadas.

Discusión

Nuestra investigación se centró en buscar la determinación de la relación entre las competencias digitales y la motivación laboral en los docentes de la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL en la ciudad del Cusco el presente año 2020, existiendo correlación entre la variable competencias digitales y motivación laboral, en tal sentido, (Mortis-Lozoya, Valdés- Cuervo, Angulo, García, & Cuevas, 2013), mostraron que los docentes poseen competencias digitales en aspectos instrumentales y cognitivos, así mismo, (Pozos Pérez & Tejada Fernández, 2018), exponen que el profesorado universitario de México dominan las competencias digitales las que están relacionadas con la responsabilidad social con el uso de las TIC, por otra parte, (Pozuelo Echeagaray, 2014), menciona que los profesionales que más utilizan los TIC, son los más capacitados; (García Sanz, 2012), menciona que la motivación laboral es la fuerza que impulsa al trabajador a manifestar determinadas acciones o comportamientos no ligado al salario mensual; por lo mencionado, el uso y dominio de las competencias digitales, permiten expresar un adecuado desempeño laboral.

Se identificó las competencias digitales que poseen los docentes de la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL, se pudo corroborar que la mayor parte de docentes poseen un dominio muy bueno de las competencias digitales, seguido de bueno y una porción minúscula buen dominio, así mismo, (Sosa Díaz & Palau Martín, 2018) obtuvieron una mejora utilizando el Flipped classroom para la adquisición de competencias digitales docentes, del mismo modo, (Fernández Márquez, Leiva-Olivencia, & López-Meneses, 2018), destacaron la importancia de las TIC en las competencias digitales, (García Flores, 2019) mostró que los estudiantes de 21 a 25 tienen el desempeño esperado, (Torres Ipanaque, 2020), demostraron que las competencias digitales es predominante en los alumnos de una universidad particular; por lo que, las competencias digitales, tienen mucha importancia en la enseñanza.

Se determinó el nivel de motivación de los docentes de la Escuela Peruana de Arte y Diseño S.R.L. por lo que, los docentes de esta institución se encuentra motivados en dos niveles, como son bueno y aceptable, así mismo, (Torres Palomino, 2017), determinaron la motivación laboral a través de dos dimensiones higiene, siendo estos factores de higiene y diseño no experimental, mientras que, (Huichi Quequejana, 2019), mencionaron la importancia de las dimensiones motivacionales e higiénicas por lo que, para poder motivar realmente al personal se debe estar en presencia de los factores motivacionales, (Huaraca Pacheco & Martínez Torres, 2019), mencionó que el desarrollo de la motivación laboral de hombre es muy importante dentro de las organizaciones, (Gutiérrez Vaisman, 2016), mencionaron que la cultura y el comportamiento organizacional influyen directamente en la motivación laboral de un individuo; el desarrollo de la motivación laboral, es dependiente del medio ambiente en el que se desenvuelve el individuo.

Se buscó encontrar la relación entre las competencias digitales pedagógicas y la motivación laboral en los docentes de la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL, habiendo encontrado correlación significativa entre ambas variables, (Marín Samanez & Placencia Medina, 2017) demostró la existencia de una baja correlación entre la motivación y satisfacción laboral del personal de salud del sector privado,

(Hernández Rivas, 2013), demostró la existencia de baja motivación laboral mediante la teoría de expectativas e intención, frente a la rotación del personal, (Pezo Zuta, 2020), dio a conocer la existencia de relación directa y significativa entre las competencias digitales y la gestión pedagógica de los docentes del nivel primario Red 04 Cercado de Lima, 2019, (Mayurí Campos, Gerónimo Pinedo, & Ramos Cruz, 2016), encontró relación positiva entre las competencias digitales y el desempeño del docente; de manera lógica se observó, la relación entre las competencias digitales y la motivación laboral.

Se buscó la relación entre las competencias digitales comunicacionales con la motivación laboral, habiéndose encontrado correlación estadística significativa, (Quintana Muñoz, 2019), concluyó que los docentes deben lograr un desarrollo adecuado en ciertas competencias tecnológicas básicas al tener una infraestructura digital adecuada y un entorno favorable al trabajo colaborativo, el cual es también percibido positivamente para la creación de contenidos y la integración de las TIC en el desarrollo de competencias comunicacionales fundamentales en el idioma inglés, (Angulo Armenta, García López, Torres Gastelú, Pizá Gutiérrez, & Ortiz Valencia, 2015), concluyó que los docentes son muy competitivos en la aplicación de los TIC en la universidad, (Torres Palomino, 2017), describió la motivación laboral de los trabajadores administrativos de la Oficina Regional de Administración del Gobierno Regional de Madre de Dios, (Gonzales Campos, Olarte Dussán, & Corredor Aristizabal, 2017), implementaron una estrategia de aprendizaje con la finalidad de lograr una alfabetización tecnológica adecuada y efectiva.

Se investigó la relación entre las competencias digitales tecnológicas y motivación laboral, en los docentes de la escuela Peruana de Arte y Diseño SRL, no habiendo encontrado correlación entre ambas variables, de modo que (Chapilliquen Rodríguez, 2015), buscó conocer el desarrollo de las competencias digitales de los estudiantes con diferentes estilos de aprendizaje, del séptimo ciclo de educación secundaria, desarrolladas a través de la red social educativa Edmodo en una institución educativa pública de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) N° 03, durante el año 2015; habiendo demostrado que la utilización de la

red social Edmodo mejora los niveles de competencia digital, (Almerich, Suárez-Rodríguez, Díaz-García, & Orellana, 2020), plantearon un modelo que mostró las complejidades de las competencias del siglo XXI en el alumnado universitario, (Mendieta-Baltodano, Vázquez-Cano, & Cobos-Sanchiz, 2017), redactaron y mencionaron que es necesario fortalecer los conocimientos asociados a las TIC, en la educación superior así como un mayor conocimiento en el uso de las aplicaciones educativas de la Web 2.0.

Se determinó la relación entre competencias digitales didácticas de los docentes y motivación laboral, en la escuela Peruana de Arte y Diseño SRL, no habiendo encontrado correlación estadística significativa, de modo que, (Hernández Rivas, 2013), cuyo propósito fue identificar la existencia de relación entre la motivación basada en la teoría de expectativas y la rotación de personal basada en la satisfacción laboral, habiendo concluido que existe relación entre los bajos niveles de motivación laboral a través de la teoría de expectativas y la intención de los colaboradores para abandonar su trabajo, (Coronado Regis, 2015), en su investigación, afirmaron que, existe una relación directa y significativa entre las variables el uso de las TIC y las competencias digitales en los docentes de una institución educativa primaria, así mismo, (Guevara Vizcaíno, 2018), concluyó en su estudio, que cuando se promueve el desarrollo constante de las competencias digitales mediante estrategias de aprendizaje activo como es la gamificación, los resultados son favorables y la percepción de los participantes hacia la estrategia utilizada es positiva y favorable.

Conclusiones

A partir de los resultados se ha logrado comprender que la variable competencias digitales en los docentes de la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL, se determinó 3 tipos de niveles o dominios: Muy bueno con un 60%, bueno 36% y aceptable 4%, en cuanto a la variable de motivación laboral de los docentes de la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL, se determinó dos niveles: 64% bueno y 36% aceptable, en ambos casos de los 5 niveles de acuerdo a la escala de Likert.

En consecuencia, se comprobó la existencia de correlación estadística significativa entre la variable competencias digitales pedagógicas con la motivación laboral, así mismo, se encontró un grado de correlación estadística significativa entre la variable competencias digitales comunicacionales con la motivación laboral.

Podemos concluir que entre la variable competencias digitales tecnológicas con la motivación laboral que no se encontró grado de correlación estadística significativa así mismo.

No se encontró grado de correlación estadística significativa entre la variable competencias digitales pedagógicas con la motivación laboral.

Finalmente se encontró correlación estadística significativa entre la variable competencias digitales y la variable motivación laboral, esto evidencia que la motivación laboral depende de las competencias digitales de los docentes en la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL. De modo tal que, las competencias digitales tienen influencia en la motivación laboral, a un muy buen dominio de las competencias digitales hay un desempeño laboral aceptable.

En consecuencia, es necesario crear espacios de conocimiento en temas relacionados con las competencias digitales, debido a que gran parte de los trabajos tienen relación con la utilización de tecnología, que permite no solo el ahorro de recursos, sino que los procesos sean más rápidos. Del mismo modo, la presente investigación es una herramienta de consulta para los encargados de tomar decisiones como autoridades y trabajadores de instituciones públicas y privadas que buscan el crecimiento de su institución.

Referencias

- Almerich, G., Suárez-Rodríguez, J., Díaz-García, I., & Orellana, N. (2020). Estructura de las competencias del siglo XXI en alumnado del ámbito educativo. Factores personales influyentes. *Educacion XX1*, 23(1), 45-74. <https://doi.org/10.5944/educxx1.23853>
- Angulo Armenta, J., García López, R. I., Torres Gastelú, C. A., Pizá Gutiérrez, R. I., & Ortíz Valencia, E. R. (2015). Nivel de Logro de Competencias Tecnológicas del Profesorado Universitario. *International Multilingual Journal of Contemporary Research*, 3(1), 67-80. <https://doi.org/10.15640/imjcr.v3n1a8>
- Arriazu Muñoz, R. (2015). La incidencia de la brecha digital y la exclusión social tecnológica: El impacto de las competencias digitales en los colectivos vulnerables. *Praxis Sociológica*, (19), 225-240. Recuperado de https://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/38506608/praxis_definitivo.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1546216166&Signature=C3crgerJx59so8kmjH0NYchSxyc%3D&response-content-disposition=inline%3B filename%3DARRIAZU_R._2015_.La_incidenci
- Briones-Jácome, I. E. (2020). Psicología organizacional en tiempos de la pandemia COVID-19. *Dominio de las Ciencias*, 6, 26-34.
- Celina Oviedo, H., & Campo Arias, A. (2005). Aproximación al uso del coeficiente alfa de Cronbach. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 34(4), 572-580. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/806/80634409.pdf> <http://www.redalyc.org/pdf/806/80650839004.pdf>
- Coronado Regis, J. A. (2015). *Uso de las TIC y su relación con las competencias digitales de los docentes en la institución educativa n° 5128 del distrito de Ventanilla - Callao*. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Recuperado de http://repositorio.une.edu.pe/bitstream/handle/UNE/883/TM_CE-Du_C78_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chapilliquen Rodríguez, M. G. (2015). *Competencias digitales en estudiantes con diferentes estilos de aprendizaje, del séptimo ciclo de educación secundaria,*

- desarrolladas a través de la red social educativa Edmodo en una institución educativa pública de la Unidad de Gestión Educativa Local N. Pontificia Universidad Católica del Perú.* Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/6744>
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de recursos humanos Quinta Edición.* (L. Solano Arévalo, Ed.) (Quinta Eic). Colombia: McGraw-Hill.
- Fernández Márquez, E., Leiva-Olivencia, J. J., & López-Meneses, E. (2018). Competencias digitales en docentes de Educación Superior. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(2017), 213-231. <https://doi.org/10.19083/ridu.12.558>
- García Flores, S. A. (2019). Análisis de las competencias digitales de estudiantes de ingeniería de una universidad pública peruana. *Hamut' Ay*, 6(3), 114-125. <https://doi.org/10.21503/hamu.v6i3.1852>
- García Sanz, V. (2012). *Motivación laboral estudio descriptivo de algunas variables.* Universidad de Valladolid. Universidad de Valladolid. Recuperado de <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/1144/TFG-B.60.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García Tartera, F. J. (2017). *Competencias digitales en la docencia universitaria del siglo XXI.* Universidad Complutense de Madrid. Recuperado de <http://eprints.ucm.es/44237/>
- Gonzales Campos, D., Olarte Dussán, F., & Corredor Aristizabal, J. (2017). La alfabetización tecnológica: De la informática al desarrollo de competencias tecnológicas. *Estudios Pedagógicos*, 43(1), 193-212. <https://doi.org/10.4067/S0718-07052017000100012>
- Guevara Vizcaíno, C. (2018). *Estrategias de gamificación aplicadas al desarrollo de competencias digitales docentes.* Universidad Casa Grande. Recuperado de <http://dspace.casagrande.edu.ec:8080/bitstream/ucasagrande/1429/1/Tesis1623GUEe.pdf>
- Gutiérrez Vaisman, W. J. (2016). *Cultura y compromiso organizacional en la motivación laboral.* Universidad César Vallejo. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de

http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/4261/Gutiérrez_VWJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Gutiérrez-Castillo, J.-J., Cabero-Almenara, J., & Estrada-Vidal, L. I. (2017). Diseño y validación de un instrumento de evaluación de la competencia digital del estudiante universitario. *Espacios*, 38(10), 16. Recuperado de <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85013925140&partnerID=40&md5=a28154d2c77efa6d4e07678c7ddee92e>
- Hernández Rivas, G. C. (2013). *Motivación en la fuerza de ventas de empresas de servicios y su relación con la rotación de personal*. Universidad Católica Andrés Bello.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. del P. (2014). *Metodología de la investigación*. (M. Á. Toledo Castellanos, Ed.) (sexta edic). México: Mc Graw Hill Education. Recuperado de <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Hernández Rivas, G. C. (2013). *Motivación en la fuerza de ventas de empresas de servicios y su relación con la rotación de personal*. Universidad Católica Andrés Bello.
- Huaraca Pacheco, S. J., & Martínez Torres, R. J. (2019). *Motivación Laboral: Una revisión conceptual*. Universidad Peruana Unión. Universidad Peruana Unión.
- Huichi Quequejana, N. C. (2019). *Motivación laboral*. Universidad Peruana Unión. Recuperado de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/UPEU/2630/Carolina_Trabajo_Bachillerato_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Levano-Francia, L., Sanchez Diaz, S., Guillén-Aparicio, P., Tello-Cabello, S., Herrera-Paico, N., & Collantes-Inga, Z. (2019). Digital Competences and Education. *Propósitos y Representaciones*, 7(2), 569-588. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.329>
- Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52.

<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Marrugo Marrugo, M. M., & Perez Melendez, B. P. (2012). *Análisis de la teoría de las expectativas de Víctor Vroom en el centro de emprendimiento y desarrollo Pedro Romero «CEMPREMDE»*. Universidad de Cartagena. Recuperado de <http://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/527>

Marin Samanez, H. S., & Placencia Medina, M. D. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52.

<https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>

Mayurí Campos, B. F., Gerónimo Pinedo, C. R., & Ramos Cruz, R. E. (2016). Competencias digitales y desempeño docente en el aula de innovación pedagógica de las redes educativas 03, 05 y 15 - Ugel 01. Recuperado de https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UMCH_7fc5109af348a603808faddbb6ebdea7/Cite

Mendieta-Baltodano, C. de M., Vázquez-Cano, E., & Cobos-Sanchiz, D. (2017). Valoración de las competencias tecnológicas del profesorado universitario: Un estudio en la Facultad Regional Multidisciplinaria de Carazo (UNAN-Managua). *EduTec. Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, (60). <https://doi.org/10.21556/edutec.2017.60.843>

Mortis-Lozoya, S., Valdés- Cuervo, A., Angulo, J., García, R., & Cuevas, O. (2013). Competencias digitales en docentes de educación secundaria en México. *Perspectiva Educativa*, 52(2). <https://doi.org/10.4151/07189729-vol.52-iss.2-art.174>

Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232. <https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>

Pedrosa, I., Juarros-Basterretxea, J., Robles-Fernández, A., Basteiro, J., & García-Cueto, E. (2015). Pruebas de bondad de ajuste en distribuciones simétricas, ¿qué estadístico utilizar? *Universitas psychologica*, 14(1), 245-254. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy13-5.pbad>

Peña Estrada, C. (2015). *La Motivación Laboral Como herramienta de gestión en las organizaciones empresariales*. Universidad Pontificia Comillas.

- Universidad Pontificia de Comillas. Recuperado de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/handle/11531/4152>
- Peña Rivas, H. C., & Villón Perero, S. G. (2018). Motivación Laboral. Elemento Fundamental en el Éxito Organizacional. *Revista Scientific*, 3(7), 177-192. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pezo Zuta, J. (2020). *Competencias digitales y gestión pedagógica de los docentes del nivel primario Red 04 Ugel 03 Cercado de Lima, 2019. Repositorio Institucional - UCV*. Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/43449>
- Pozos Pérez, K. V., & Tejada Fernández, J. (2018). Competencias Digitales en Docentes de Educación Superior: Niveles de Dominio y Necesidades Formativas. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 12(2), 59-87. <https://doi.org/10.19083/ridu.2018.712>
- Pozuelo Echegaray, J. (2014). ¿Y si enseñamos de otra manera? Competencias digitales para el cambio metodológico. *Caracciolos*, 2(1), 1-13. Recuperado de <http://www3.uah.es/caracciolos/index.php/caracciolos/article/view/17>
- Pozos Pérez, K. V., & Tejada Fernández, J. (2018). Competencias Digitales en Docentes de Educación Superior: Niveles de Dominio y Necesidades
- Quintana Muñoz, J. J. (2019). *Relación entre las Competencias Digitales Docentes y la Integración de las Tecnologías de la Información y Comunicación en la Enseñanza del Idioma Inglés como Lengua Extranjera*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de <http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/14394>
- RAE. (2020). Real Academia Española. Recuperado de <https://dle.rae.es/competencia?m=form>
- Rivera Pulache, R. J. (2014). Uso de las teorías motivaciones de Herzberg y McClelland para la mejora del desempeño laboral de los trabajadores de la empresa J.E Construcciones Generales S.A. Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur. Recuperado de http://repositorio.untels.edu.pe/bitstream/UNTELS/96/1/Rivera_Rosa_Trabajo_de_Investigacion_2014.pdf
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2010). *Administración Décima edición*. (P. M.

- Guerrero Rosas & B. Gutiérrez Hernández, Eds.), *Economía* (Décima edición, Vol. 0). Mexico: Prentice Hall. Recuperado de <http://www.ru.edu.uy/wp-content/uploads/2018/05/Administración-Robbins.pdf>
- Sandí Delgado, J. C., & Sanz, C. V. (2019). Juegos serios para potenciar la adquisición de competencias digitales en la formación del profesorado. *Revista Educación*, 44, 34. <https://doi.org/10.15517/revedu.v44i1.37228>
- Sosa Díaz, M. J., & Palau Martín, R. F. (2018). Flipped classroom para adquirir la competencia digital docente: una experiencia didáctica en la Educación Superior. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 52, 37-54. <https://doi.org/10.12795/pixelbit.2018.i52.03>
- Torres Ipanaque, E. (2020). *Las competencias digitales en los estudiantes de una universidad privada, 2019*. Cesar Vallejo. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41812/Torres_IE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Torres Palomino, J. (2017). *Motivación laboral del personal administrativo de la Dirección Regional de Administración - Gobierno Regional de Madre de Dios 2017*. Universidad Andina del Cusco. Recuperado de <http://repositorio.uandina.edu.pe/handle/UAC/2166>
- Vargas-D'Uniam, J., Chumpitaz-Campos, L., Suárez-Díaz, G., & Badia, A. (2014). Relación entre las competencias digitales de docentes de educación básica y el uso educativo de las tecnologías en las aulas. *Profesorado Revista de currículum y formación del profesorado*, 18, 361-377. Recuperado de <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev183COL.pdf>
- Zevallos Atoche, C. J. M. (2018). *Competencia digital en docentes de una Organización Educativa Privada de Lima Metropolitana*. Pontificia Universidad Católica del Perú. Recuperado de http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12942/ZEVALLOS_ATOACHE_CECILIA_JACQUELINE_MELCHORITA.pdf?sequence=6&isAllowed=y

Anexos

A. Instrumentos de Recolección de Datos

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante,

Somos los bachilleres José Luis Janampa Callata, Silvia Quispe Quispe y Julia Gretel Cabrera Castelo, de la Escuela Profesional de Administración de la Universidad Peruana Unión (UPeU), quienes venimos desarrollando la investigación titulada "**Competencias digitales y motivación laboral en el marco de la crisis social, en la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL., Cusco**"; con el propósito de para la obtención del grado académico de licenciado en Administración.

Para tal efecto hemos seleccionado al personal docente de la Escuela de Arte y Diseño SRL con la finalidad de recopilar datos; por tanto, solicitamos su colaboración con la participación en este estudio completando el cuestionario que le tomará aproximadamente 8 minutos de su tiempo. Su participación es voluntaria y muy importante para este estudio. Sus respuestas se mantendrán completamente anónimas y confidenciales formando parte del resultado general en futuras presentaciones o publicaciones. No existe ningún daño físico o mental por participar en el estudio. Si tiene alguna pregunta sobre su participación, puede comunicarse al e-mail jose.janampa@upeu.edu.pe o con nuestro asesor Mg. Guido Ángel Huapaya Flores al e-mail, guido@upeu.edu.pe

Agradecemos su aporte y participación, el cuál contribuirá enormemente al éxito de este estudio.

Atentamente,

Jose Luis Janampa Callata
jose.janampa@upeu.edu.pe
Universidad Peruana Unión

Instrucciones

A continuación, presentamos un conjunto de preguntas, marque con una "X" en la alternativa o lugar que mejor exprese su respuesta:

S = Siempre **CS** = Casi siempre **R**= Regularmente **AV**= Algunas veces **N**=
Nunca

I. Datos generales:

1.1. Edad

- a) Entre 25 y 30
- b) Entre 31-41
- c) Más de 41

1.2. Sexo: a) Varón ()

- b) Mujer ()

1.3. Nivel de formación:

- a) Superior Técnica ()
- b) Superior universitario ()
- c) Post grado-maestría ()
- d) Post grado- doctorado ()

1.3. Experiencia docente:

- a) Menos de 5 años
- b) Entre 6 y 10 años
- c) Entre 11-20 años
- d) Más de 21 años

II. VARIABLE 1 competencias digitales

N°		S	C	A	N
	Dimensión 1:		S	R	V
	X1: TECNOLÓGICOS				
1	Conoce y está en condiciones de enviar un correo electrónico				
2	Conoce y está en condiciones de utilizar buscador de Internet				
3	Conoce y está en condiciones de adjuntar un archivo en Email				
4	Conoce y está en condiciones de abrir un archivo o documento				
5	Conoce y está en condiciones de descargar archivo de Internet				
6	Conoce y está en condiciones de imprimir un documento				
7	Conoce y está en condiciones de crear un documento de texto				
8	Conoce y está en condiciones de utilizar un programa de mensajería instantánea				
9	Conoce y está en condiciones de crear una presentación				
10	Tiene usted la capacidad de pregeniar ideas originales, novedosas y útiles utilizando las TIC				
11	Es usted capaz de crear obras originales utilizando los recursos TIC tradicionales y nuevos				
12	Logra usted Identificar las tendencias presagiando las posibilidades de utilización que prestan las TIC				
13	Usa usted modelos y simulaciones para explorar sistemas y temas complejos utilizando las TIC				
14	Desarrolla usted materiales donde utiliza las TIC de manera creativa, apoyando la construcción de su conocimiento				
15	Es usted capaz de adaptarse a nuevas situaciones y entornos tecnológicos				
	Dimensión 2:		S	R	V
	X2: COMUNICATIVOS				
16	Comparte usted información de interés con sus compañeros empleando una variedad de entornos y medios digitales				
17	Comunica usted efectivamente información e ideas a múltiples audiencias, usando variedad de medios y formatos				

1 8	Es usted capaz de desarrollar una comprensión cultural y una conciencia global mediante la comunicación con otros estudiantes y profesionales de otras culturas							
1 9	Sabe usted utilizar programas informáticos (SlidShare, Google Docs,...) y herramientas tecnológicas para administrar y comunicar información con sus compañeros y otros usuarios en la red							
2 0	Es usted capaz de coordinar actividades en grupo utilizando las herramientas y medios de la red							
2 1	Usted Interactúa con otros compañeros y usuarios empleando las redes sociales (Facebook, Ning, Twiter,...) y canales de comunicación (Blog, canal Youtube,...) basados en TIC							
2 2	Es usted capaz de desenvolverse en redes de ámbito profesional (Linkedin,...)							
2 3	Es usted capaz de diseñar, crear o modificar una Wiki (Wikispaces, Nirewiki,...)							
2 4	Sabe usted utilizar los marcadores sociales para localizar, almacenar y etiquetar recursos de Internet							
	Dimensión 3:	S	C	S	R	A	V	N
	X3: USOS DE LA INFORMACIÓN							
2 5	Es usted capaz de localizar información a través de diferentes fuentes y bases de datos disponibles en la red							
2 6	Puede usted identificar información relevante evaluando distintas fuentes y su procedencia							
2 7	Es usted capaz de organizar, analizar y usar éticamente la información a partir de una variedad de fuentes y medios							
2 8	Puede usted sintetizar la información seleccionada adecuadamente para la construcción y asimilación de nuevos contenidos, mediante tablas, gráficos o esquemas							
2 9	Usa usted organizadores gráficos y software para la realización de mapas conceptuales y mentales (CmapTool, Mindomo,...), diagramas o esquemas, para presentar ideas y conceptos relacionados							
3 0	Planifica usted búsquedas de información para la resolución de problemas							

Dimensión 4		S	C	A	N
X4: ALFABETIZACIÓN MULTIMEDIA.					
3 1	Es usted capaz de utilizar distintos tipos de sistemas operativos instalados en una computadora (Windows, Linux, Mac,..) y en dispositivos móviles (iOS, Android, etc.)				
3 2	Es usted capaz de utilizar diferentes dispositivos móviles (Smartphone, Tablet, PDAs,..)				
3 3	Puede usted Navegar por Internet con diferentes software de navegación en internet (Google Chrome, Internet Explorer, Mozilla Firefox, Safari, Opera,...)				
3 4	Tiene usted Dominio distintas herramientas ofimáticas para el tratamiento de la información, como los procesadores de texto, hojas de cálculo, bases de datos, etc.				
3 5	Usted Investiga y resuelve problemas en los sistemas y aplicaciones (configurar correo electrónico, configurar antivirus, fragmentar el disco duro,...)				
3 6	Usted es capaz de utilizar diferentes herramientas de tratamiento de imágenes, audio o video digital				
3 7	Puede usted comunicarse con otras personas utilizando herramientas de comunicación sincrónica vía Web (chat, servicios de mensajería instantánea, Skype,...)				
3 8	Puede usted diseñar páginas web utilizando algún programa informático, incluyendo textos, imágenes, audio, links				
3 9	Usted sabe utilizar softwares de trabajo colaborativo, utilizando las herramientas online tipo Groupware (Google Apps, BSCW, OpenGroupWare,...)				
4 0	Usted domina las herramientas de la Web 2.0 para compartir y publicar recursos en línea (Blog, Slideshare, Youtube, Podcast,...)				
4 1	Usted usa de manera eficaz el campus virtual utilizado por las universidades (Moodle. WebCt,...) como apoyo a la docencia presencial				
4 2	Usted se siente competente para utilizar la gestión virtual (secretaría virtual, servicios de la Biblioteca,...) de cualquier universidad				

Fuente: (Gutiérrez-Castillo et al., 2017) (Vargas-D'Uniam et al., 2014) (Pozos Pérez & Tejada Fernández, 2018)

III. VARIABLE 2 Motivación laboral

S = Siempre **CS** = Casi siempre **R**= Regularmente **AV**= Algunas veces **N**= Nunca

N°	Dimensión 1 Y1: LA EXPECTATIVA	S	CS	R	AV	N
1	Soy consciente que mi trabajo contribuyo al logro de los objetivos de la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL.					
2	Estoy a gusto en la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL.					
3	Estoy orgulloso de ser parte de la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL.					
4	Mis objetivos personales están integrados con los objetivos que persigue la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL.					
5	La empresa me facilita la consecución de los objetivos personales fuera de la misma.					
6	Recibo reconocimiento por parte de la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL.					
7	Me siento contento conmigo mismo por el desempeño que muestro en mi labor como docente.					
8	Tengo la posibilidad de desarrollar mis talentos y capacidades como docente					
9	Recibo reconocimiento por mi labor docente por parte de mi supervisor directo.					
10	Tengo la posibilidad de recibir mejoras socio económicas según mi desempeño					
11	Tengo la posibilidad de optar a un cargo superior dentro de la la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL.					
12	Siento que he logrado una meta importante, al trabajar en la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL.					
13	Soy respetado por mis compañeros de trabajo.					

14	Las personas con las que trabajo son amables conmigo.					
	Dimensión 2 Y2: LA INSTRUMENTALIDAD	S	CS	R	AV	N
15	Recibo suficiente reconocimiento por parte de la organización.					
16	Tengo la posibilidad de hacer algo que me haga sentir satisfecho					
17	Tengo la posibilidad de desarrollar mis capacidades y talentos					
18	Tengo la posibilidad de obtener una mejora salarial					
19	Tengo la posibilidad de obtener una mejora en los beneficios socio- económicos.					
20	Tengo la posibilidad de mantener un empleo estable					
21	Tengo la oportunidad de lograr una meta importante					
22	Recibo el respeto de las personas con quien trabajo.					
23	Recibo reconocimiento por mi buen desempeño, por parte de mis superiores.					
	Dimensión 3 Y3: LA VALENCIA	S	CS	R	AV	N
24	Por lo general las recompensas que ofrece la empresa son atractivas para mí.					
25	Optaría por dejar la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL por otro trabajo, a igualdad de sueldo y condiciones.					
26	La Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL permite que pueda alcanzar mi realización personal.					
27	Gozo de reconocimiento al interior de la empresa; por parte de mis superiores y compañeros.					
28	Logro construir una imagen positiva al exterior de la organización.					
29	Considero que mi trabajo está bien remunerado.					
30	Considero que me remuneración está por encima de las media en mi entorno social.					

31	M i sueldo y el de mis compañeros está en relación con la situación y marcha económica de la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL.					
32	Un excelente desempeño genera reconocimiento					
33	Un excelente desempeño es realizar un buen trabajo					
34	Un excelente desempeño es tener un buen empleo					
35	Un excelente desempeño otorga recompensas deseadas					
36	Un excelente desempeño es acumular más conocimiento.					

Fuente: (Hernández Rivas, 2013)

Muchas gracias por su colaboración



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

“AÑO DE LA UNIVERSALIZACIÓN DE LA SALUD”

RESOLUCIÓN N° 0899-2020 /UPeU-FCE-CF

Ñaña, Lima, 09 de setiembre de 2020

VISTO:

El expediente de **Janampa Callata Jose Luis**, identificado(a) con código universitario N° 201421760 y **Quispe Quispe Silvia**, identificado(a) con código universitario N° 201521847, y **Cabrera Castelo Julia Gretel** identificado(a) con código universitario N° 201521496 de la Carrera de Administración y Negocios Internacionales, de la Facultad de Ciencias Empresariales, de la Universidad Peruana Unión, sede de estudios Lima.

CONSIDERANDO:

Que la Universidad Peruana Unión tiene autonomía académica, administrativa y normativa, dentro del ámbito establecido por la Ley Universitaria N° 30220 y el Estatuto de la Universidad;

Que la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, mediante sus reglamentos académicos y administrativos, ha establecido las formas y procedimientos para la aprobación e inscripción del proyecto de trabajo de tesis en formato artículo y la designación o nombramiento del asesor para la obtención del título profesional;

Que **Janampa Callata Jose Luis**, **Quispe Quispe Silvia** y **Cabrera Castelo Julia Gretel**, han solicitado la inscripción de su perfil de proyecto de tesis titulado “**Competencias digitales y motivación laboral en marco de la crisis en la Escuela Peruana de Arte y Diseño SCRL Cusco 2020**”, y la designación de Asesor, encargado de orientar y asesorar la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo;

Estando a lo acordado en la sesión del Consejo de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Peruana Unión, celebrada el 09 de setiembre de 2020, y en aplicación con el Estatuto y el Reglamento General de Investigación de la Universidad;

SE RESUELVE:

Aprobar el perfil de proyecto de tesis en formato artículo titulado “**Competencias digitales y motivación laboral en marco de la crisis en la Escuela Peruana de Arte y Diseño SCRL Cusco 2020**”, y disponer su inscripción en el registro correspondiente, designar al **Mg. Guido Angelo Huapaya Flores**, como ASESOR para que oriente y asesore la ejecución del perfil de proyecto de tesis en formato artículo, el cual fue dictaminado, otorgándoles un plazo máximo de doce (12) meses para la ejecución.

Mg. Gloria Ivon Luy Medina
Ing. Efrén Sarmiento Ajalla

Regístrese, comuníquese y archívese.




Dra. Maritza Soledad Arana Rodríguez
DECANA

cc: - Interesado (2)
- Archivo (2)




Dr. Rubén Leonard Apaza Apaza
SECRETARIO ACADÉMICO