

UNIVERSIDAD PERUANA UNIÓN

ESCUELA DE POSGRADO

Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación



Una Institución Adventista

Calidad de vida laboral y competencias digitales en docentes peruanos durante el segundo año de pandemia

Tesis para obtener el Grado Académico de Maestra en Educación con Mención en Investigación y Docencia Universitaria

Autor:

Corina Alejo Nina

Asesor:

Mg. Valentina Vilca Muñoz

Lima, Octubre de 2022

DECLARACIÓN JURADA DE AUTORÍA DE TESIS

Valentina Vilca Muñoz, de la Escuela de Posgrado, Unidad de Posgrado de Ciencias Humanas y Educación, de la Universidad Peruana Unión.

DECLARO:

Que la presente investigación titulada: **“CALIDAD DE VIDA LABORAL Y COMPETENCIAS DIGITALES EN DOCENTES PERUANOS DURANTE EL SEGUNDO AÑO DE LA PANDEMIA”** constituye la memoria que presenta la Licenciada Corina Alejo Nina para aspirar al Grado Académico de Maestra en Educación con Mención en Investigación y Docencia Universitaria, cuya tesis ha sido realizada en la Universidad Peruana Unión bajo mi dirección.

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

Y estando de acuerdo, firmo la presente declaración en la ciudad de Lima, a los 07 días del mes de Octubre del año 2022.



Valentina Vilca Muñoz

ACTA DE SUSTENTACIÓN

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS DE MAESTRO(A)

En Lima, Ñaña, Villa Unión, a06..... del mes deoctubre..... del año2022....., siendo las.....04:00 p.m., se reunieron en la modalidad online sincrónica, bajo la dirección del Señor Presidente del Jurado:.....Dr. Jorge Platón Maquera Sosa....., el secretario:.....Mg. Marizol Chambi Mamani....., los demás miembros:.....Mtro. Wilson Cruz Mamani.....y el asesor:.....Mg. Valentina Vilca Muñoz....., con el propósito de administrar el acto académico de sustentación de Tesis de Maestro(a) titulada:.....Calidad de vida laboral y competencias digitales en docentes peruanos durante el segundo año de pandemia.....

..... del Bachiller/Licenciado(a)
.....Corina Alejo Nina.....

.....Conducente a la obtención del Grado Académico de Maestro (a) en:
.....Educación.....

(Nomenclatura del Grado Académico)

.....Investigación y Docencia Universitaria.....

.....con Mención en

..... 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:

Bachiller/Licenciado (a):.....Corina Alejo Nina.....

CALIFICACIÓN	ESCALAS			Mérito
	Vigesimal	Literal	Cualitativa	
Aprobado	18	A-	Con nominación de Muy Bueno	Sobresaliente

(*) Ver parte posterior

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



Secretaria



Asesora



Bachiller/Licenciado(a)



Miembro

Calidad de vida laboral y competencias digitales en docentes peruanos durante el segundo año de pandemia

line 1: 1st Corina Alejo, Valentina Vilca
line 2: Escuela de Posgrado, Facultad de Ciencias Empresariales
line 3: Universidad Peruana Unión
line 4: Lima, Perú
line 5: 0000-0001-9937-0068, 0000-0002-4690-1045

Abstract—El estudio tuvo como objetivo identificar la relación entre la calidad de vida laboral y las competencias digitales en docentes peruanos durante el segundo año de pandemia. La población estuvo conformada por 96 docentes quienes completaron dos encuestas en escala de Likert con una puntuación de 1-7. Los resultados aceptan la hipótesis de estudio afirmando la relación directa y significativa entre las dos variables de estudio. Adicionalmente, se pretendió conocer la fuerza moderadora de la preparación académica en la relación de los constructos de estudio; sin embargo, no se encontró asociación alguna. En este contexto, se rescata que tal como se evidencia en otros estudios, la pandemia afectó a toda la población sin importar, sexo o preparación académica.

Keywords—calidad de vida laboral, competencias digitales, COVID-19

I. INTRODUCTION

La acción de trabajar constituye parte de la esencia de toda persona, esta acción se convierte en un accionar cotidiano, es una forma de realización en la vida personal y vista desde otra perspectiva como un medio para poder subsistir [1], siendo así, es pertinente que todo trabajador esté a gusto con su trabajo a pesar que muchas veces este simbolice un alto sacrificio por las largas jornadas que debe cumplir como parte de sus funciones laborales. Al respecto, muchas entidades deberían conocer cuáles son las condiciones de trabajo de su personal a fin de generar la posibilidad de mejorar sus sistemas laborales, otorgando a los trabajadores una buena calidad de vida laboral [2].

La calidad de vida laboral, es una condición favorable donde el trabajador expresa cuán conforme y satisfecho se encuentra en la organización donde labora [3], esta condición favorable está basada en la sólida construcción de la relación social y psicológica existente entre la organización y sus trabajadores, por lo que la intervención de las organizaciones asumen un rol fundamental al implementar estrategias de interrelaciones como medios para fortalecer la calidad de vida laboral que a su vez afecta la productividad [4][5][6]. Otro concepto lo determina como la humanización, como aquella percepción del trabajador que compara las exigencias laborales y los medios disponibles para alcanzar aquellas exigencias [7].

Si bien, hasta aquí se tiene claro el concepto de calidad de vida laboral y se conoce que las organizaciones han trabajado arduamente a fin otorgar una buena calidad de vida a sus trabajadores, esta realidad fue cambiada de manera intempestiva, pues se dio paso a una época donde el soporte institucional, la seguridad en el trabajo, la satisfacción por el trabajo y la integración al puesto de trabajo dejaron de ser el mismo; es decir, a consecuencia del COVID-19 todos los entornos laborales dieron un giro muy importante que desfavorecía en cierta medida a los trabajadores, el desorden laboral generado a consecuencia del distanciamiento social obligatorio y las contingencias laborales revertieron el escenario de las condiciones laborales del trabajador [8]; en otras palabras, debido a las medidas de confinamiento, el ministerio de trabajo del estado peruano tomó como alternativa el trabajo remoto, la suspensión perfecta de labores que consiste en la interrupción del contrato laboral entre la empresa y trabajadores [9]; estos hechos permitieron que la carga laboral se incremente y al realizar los trabajadores su trabajo desde casa, el nivel de calidad de vida laboral decayó debido la fusión de responsabilidad familiar y responsabilidad profesional que desequilibraron la calidad de vida laboral [8].

Al respecto, el desequilibrio de la calidad de vida laboral fue una respuesta ante los efectos negativos del aislamiento que afectó a los trabajadores de manera física, psicológica y cognitiva, enfrentándose este a nuevos retos para continuar con sus actividades laborales [10] [11]. Uno de los retos más importantes a los que se enfrentaron los trabajadores fue el manejo de recursos tecnológicos pues tenían que poner a prueba su nivel de competencias digitales como condición de seguir ejerciendo sus labores [12].

Entiéndase por competencias digitales a la capacidad que tiene un individuo para adquirir conocimientos que apoyen sus funciones laborales, generando de esa manera mayor eficiencia y eficacia en su entorno laboral [13], otras investigaciones referidas a las competencias digitales en entornos educativos describen cómo las competencias digitales han logrado empoderar a los docentes, haciendo que su rol central sea precisamente el desarrollo de estrategias que otorguen un ambiente activo, colaborativo y constructivista en la interrelación con sus estudiantes [14].

Como una manera de contrarrestar los efectos de la pandemia, los países optaron por desarrollar clases virtuales como alternativa de solución; en el caso peruano las brechas educativas ocasionadas por la deficiente cobertura de internet y la poca preparación tecnológica de los docentes perjudicaron el ritmo regular del proceso de enseñanza-aprendizaje [15] [16], este hecho afectó gravemente la calidad educativa y en otra instancia afectó también la calidad de vida laboral de los docentes.

Si bien, la transformación digital en el mundo académico abrió paso a la importancia de la gestión del conocimiento que consiste en la capacidad de crear, difundir y aplicar nuevas formas de desempeñarse de manera óptima mediante los entornos virtuales [17], estas determinaron el nivel de preparación de los docentes; en este contexto, algunas investigaciones indican que existen características sociodemográficas que apoyan estas competencias digitales tales como edad y el tipo de educación recibida [18]. Por otro lado, se conoce que una óptima competencia digital permite que el usuario pueda descubrir nuevas formas de resolver problemas en los contextos pedagógicos [19]; este hecho involucra mayor tiempo y dedicación, involucra que el docente se capacite constantemente a fin de otorgar un buen servicio que permite no solo mejorar la calidad educativa, si no también ayuda a que los estudiantes tener un mejor aprendizaje y mayor rendimiento académico.

Al respecto, se ha demostrado durante la pandemia que la tecnología simboliza un gran potencial para las clases online y su correcta aplicación permite que toda institución educativa esté preparada en el caso de futuras eventualidades como la que se ha vivido durante los años 2020 y 2021 [20]; no obstante, es necesario resaltar que los docentes han sido capacitados para dar un uso adecuado a las plataformas tecnológicas educativas, desarrollando así sus competencias digitales; sin embargo, estas capacitaciones y demás actividades académicas virtuales han desequilibrado su vida laboral de la vida personal [21], [22]. Aún cuando la calidad de vida laboral se ha convertido en una tendencia de la gestión del talento humano donde se espera que el bienestar del trabajador está por encima del la misma organización, el hecho que se explica en las líneas anteriores, constituyen la precariedad de la calidad de vida laboral del docente peruano, motivo por el cual, el presente estudio pretende descubrir si la calidad de vida laboral del docente está relacionada con las competencias tecnológicas durante el segundo año de pandemia.

II. MÉTODO

Se aplicó un muestreo no probabilístico por conveniencia del investigador, obteniendo información de 96 encuestados, todos ellos manifestaron tener contrato vigente con una universidad peruana durante el primer semestre del año académico 2022; asimismo, los participantes de estudio indicaron que eran docentes que dictaban clases online, el 62,5% varones y 37,5% damas, cuyas edades oscilaban entre los 27 y 66 años, respecto a su condición laboral, el 52,1% era contratado y el 47,9% empleados (empleados = personal con contrato indeterminado); por otro lado, respecto a la religión de

los docentes, el 64,6% son adventistas, el 29,2% católicos y el 6,3% pertenece a otra religión.

Cada uno de los participantes fueron invitados a formar parte del estudio previo consentimiento informado, el cuestionario estuvo alojado a través del google form por lo que el participante podía decidir si participar o no del estudio. Respecto al instrumento aplicado, se dio uso a la encuesta donde; para medir la calidad de vida laboral se aplicó una encuesta conformada por 44 ítems que contienen 7 dimensiones: soporte institucional, seguridad en el trabajo, integración al puesto de trabajo, satisfacción por el trabajo, bienestar logrado a través del trabajo, desarrollo personal y administración del tiempo libre; además, respecto al constructo de competencias digitales, estuvo conformada por 26 ítems que contienen 03 dimensiones: tecnológica, informacional y pedagógica, el cuestionario tenía como opciones de respuesta una escala del 1 al 5 donde 1 representa completamente en desacuerdo y 5 completamente de acuerdo.

Por otro lado, a fin de contar con un instrumento confiable, este fue sometido a la evaluación por 06 expertos quienes validaron la claridad, objetividad, actualidad, organización, suficiencia, intencionalidad, consistencia, coherencia, metodología y pertinencia del instrumento, habiendo obtenido un V de Aiken de 0.87, esta acción respaldados por [23] quienes afirman que el V de Aiken es una manera de estimar la validez de contenido de los instrumentos aplicados a la investigación. Además, los datos obtenidos fueron sometidos al análisis de fiabilidad mediante el índice de alfa de Cronbach, teniendo como resultado un indicador de 0,949 por los 44 elementos que corresponden al constructo calidad de vida laboral, respecto al constructo competencias digitales se obtuvo un índice de 0,921; por lo tanto, con los resultados obtenidos se afirma que los ítems miden de manera óptima la consistencia interna los constructos aplicados.

Tabla 1. Prueba de KMO y Bartlett

Medida Kaiser-Meyer-Olkin de adecuación de muestreo		,855
Prueba de esfericidad de Bartlett	Aprox. Chi-cuadrado	650,417
	Gl	45
	Sig.	,000

Asimismo, a fin de realizar los análisis estadísticos se dio uso al paquete estadístico SPSS-22, obteniendo un valor de Kaiser-Meyer-Olkin de 0,855 y según la prueba de esfericidad de Bartlett se obtuvo un P valor de 0,000; es decir, los resultados estadísticos evidenciaron un indicador adecuado, tal como muestra la tabla 1.

Tabla 2. Prueba de normalidad – Kolmogorov - Smirnov

	Estadístico	gl	Sig.
Calidad de vida	,083	96	,098
Competencia digitales	,078	96	,182

Considerando que la población es mayor a 50 participantes, se realizó la prueba de normalidad para conocer la distribución de los datos, encontrando que los datos son paramétricos, tal como se muestra en la tabla 2.

Tabla 3. Correlación de Pearson de variables de estudio

		Competencias digitales	Calidad de vida
Competencias digitales	Correlación de Pearson	1	,618**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	96	96
Calidad de vida	Correlación de Pearson	,618**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	96	96

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

La tabla 3 indica una correlación directa y significativa entre las competencias digitales y la calidad de vida; es decir, en tanto las competencias digitales se incrementan, la calidad de vida laboral también aumenta.

Tabla 4. Correlación de dimensiones de competencias tecnológicas y calidad de vida laboral

		CV.	T	I	P
CV	Correlación de Pearson	1	,558**	,519**	,578**
	Sig. (bilateral)		,000	,000	,000
	N	96	96	96	96
T	Correlación de Pearson	,558**	1	,751**	,704**
	Sig. (bilateral)	,000		,000	,000
	N	96	96	96	96
I	Correlación de Pearson	,519**	,751**	1	,660**
	Sig. (bilateral)	,000	,000		,000
	N	96	96	96	96
P	Correlación de Pearson	,578**	,704**	,660**	1
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	
	N	96	96	96	96

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

En la tabla 4 queda demostrado que las dimensiones tecnológicas (T), informacional (I) y pedagógicas (P) están relacionadas de manera directa y significativa con la calidad de vida laboral (CV), representado además por un alto nivel de significancia con un p valor de 0.000.

Tabla 5. Asociación del nivel de instrucción y calidad de vida laboral

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	4,399 ^a	8	,819
Razón de verosimilitud	4,928	8	,765
Asociación lineal por lineal	,146	1	,702
N de casos válidos	96		

a. 8 casillas (53,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,75.

Tabla 6. Asociación del nivel instrucción y competencias digitales

	Valor	df	Significación asintótica (bilateral)
Chi-cuadrado de Pearson	6,046 ^a	8	,642
Razón de verosimilitud	6,897	8	,548
Asociación lineal por lineal	,795	1	,373
N de casos válidos	96		

a. 8 casillas (53,3%) han esperado un recuento menor que 5. El recuento mínimo esperado es ,75.

Asimismo, dentro del procesamiento de información y según Chi-cuadrado, se halló que el nivel de instrucción no se relaciona con la calidad de vida laboral ni con las competencias digitales; por lo tanto, se obvió el proceso de regresión lineal.

III. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

La época de pandemia ha generado serias alteraciones en el ámbito laboral y comportamiento del trabajador en el sector educativo, la obligatoriedad de ponerse a la vanguardia afectó su estilo de vida generando desequilibrios en su vida profesional y personal [24] [25], a pesar que han pasado 2 años y medio desde que la pandemia llegó al mundo, aún quedan secuelas que el presente estudio intenta descubrir, por lo que el objetivo del presente estudio estuvo basado en determinar si las competencias digitales se relacionan con la calidad de vida laboral de los docentes peruanos.

Los hallazgos demuestran la relación entre las competencias digitales y calidad de vida laboral con un nivel moderado de relación según Pearson de ,618 y alto nivel de significancia de

0,000; estos hallazgos están respaldados por la teoría que explica que los nuevos métodos de enseñanza online simbolizan un avance importante que con el tiempo reducirá el trabajo manual y mejorará las actividades de enseñanza-aprendizaje en todos los niveles; es decir, los avances tecnológicos bien empleados pueden mejorar la calidad de vida laboral al reducir la carga laboral [26].

Respecto a la dimensión tecnológica y calidad de vida, estos se encuentran relacionados según Pearson de ,558 estos resultados debido a que el manejo de tareas básicas mediadas por los programas informáticos se convierte en una acción que evita la sobrecarga laboral; esta afirmación coincide con los estudios que sustentan que la eficiencia en el manejo de las tecnologías ayudan a las personas a resolver los problemas de comunicación mediante la innovación, contribuyendo así las capacidades tecnológicas con una mejor calidad de vida [27]. En otra instancia, los antecedentes de investigación han demostrado que los entornos tecnológicos mejoran la calidad de vida de las personas, motivo por el cual se debería diseñar nuevas tecnologías según la necesidad de la persona adaptada para todos los entornos y edades [28].

Además, la dimensión informacional que está referida a los conocimientos y habilidades para un buen desempeño en entornos virtuales está relacionada con la calidad de vida laboral según Pearson de ,519 y alto nivel de significancia con un p valor de 0,000 estos resultados están ligados a otros antecedentes que afirman que las tecnologías e información se tornan sencillas cuando un individuo las practica de manera constante, mejorando así la actitud del trabajador, lo que explica una mejor calidad de vida laboral [29].

Así también, el estudio ha demostrado que la dimensión pedagógica y calidad de vida están relacionadas según Pearson de ,578 este hallazgo está respaldado por la investigación que indica que la disposición para dar uso a las herramientas tecnológicas reduce los conflictos tecnológicos y permite mantener resultados positivos en la enseñanza online, evitando así la fatiga laboral y dando una mejor calidad de vida [30] [31].

Finalmente, los análisis estadísticos han demostrado que la preparación académica no se asocia con la calidad de vida laboral ni con las competencias digitales, este hecho es evidenciado en las distintas investigaciones que indican que la llegada de pandemia afectó a todos los sectores económicos y educativos, sin excepción alguna, descubriendo así las grandes deficiencias en los usuarios [15], [32], [33].

IV. RECOMENDACIONES

El desarrollo de competencias tecnológicas representa un acto que anticipa la evolución de las necesidades en los entornos educativos por lo que se recomienda que las instituciones educativas capaciten de manera progresiva a todo su personal, involucrando además a los estudiantes a fin de gestionar de manera adecuada la comunicación e interrelación haciendo uso de los medios informáticos. Así también se recomienda dar incentivar el trabajo colaborativo entre todo el equipo que pertenece a la plana docente.

REFERENCES

- [1] C. S. De Lima et al., "Quality of life and the work capacity of professional nursing staff in the hospital environment," *Biosci. J.*, vol. 37, pp. 1–10, 2021, doi: 10.14393/BJ-v37n0a2021-49982.
- [2] Í. R. Paula, P. R. Marcacine, S. S. de Castro, and I. A. P. de Walsh, "Capacidade para o trabalho, sintomas osteomusculares e qualidade de vida entre agentes comunitários de saúde em Uberaba, Minas Gerais," *Saude e Soc.*, vol. 24, no. 1, pp. 152–164, 2015, doi: 10.1590/S0104-12902015000100012.
- [3] M. Baitul, "Factors affecting quality of work life," *Glob. J. Manag. Bus. Res.*, vol. 12, no. 18, 2012.
- [4] E. Jokinen and T. Heiskanen, "Is the Measured Good Quality of Working Life Equivalent to Strategically Strong HRM System?," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, vol. 81, pp. 131–141, 2013, doi: 10.1016/j.sbspro.2013.06.401.
- [5] J. Cruz, "La calidad de vida laboral y el estudio del recurso humano: una reflexión sobre su relación con las variables organizacionales," *Rev. científica Pensam. y Gestión*, vol. 0, no. 45, pp. 58–81, 2018.
- [6] P. Bhende, N. Mekoth, V. Ingallhalli, and Y. Reddy, "Quality of work life and work life balance," *J. Hum. Values*, vol. 26, no. 3, 2020, doi: <https://doi.org/10.1177%2F0971685820939380>.
- [7] J. Cruz, "La calidad de vida laboral y el estudio delrecurso humano: una reflexión sobre surelación con las variables organizacionales," *Pensam. Gestión*, vol. 45, 2021, doi: 10.14482/pege.45.10617.
- [8] C. Santiago-Torner, "Calidad de vida laboral en un entorno COVID-19. Relación e impacto con respecto al desempeño organizacional," *Rev. Esc. Adm. Negocios*, vol. 8160, no. 91, pp. 1–32, 2021, doi: 10.21158/01208160.n91.2021.3050.
- [9] El Peruano, "Suspensión perfecta de labores: Gobierno dispone que medida regirá hasta el 2 de octubre," *Perú*, Sep. 16, 2021. [Online]. Available: <https://elperuano.pe/noticia/129149-suspension-perfecta-de-labores-gobierno-dispone-que-medida-regira-hasta-el-2-de-octubre#:~:text=15%2F09%2F2021> El Gobierno, octubre de este año%2C es
- [10] J. Goodman-Casanova, E. Dura-Perz, J. Guzman-Parra, A. Cuesta-Vargas, and F. Mayoral-Cleries, "Telehealth home support during COVID-19 confinement for community-dwelling older adults with mild cognitive impairment or mild dementia: Survey study," *J. Med. Internet Res.*, 2020, doi: 10.2196/19434.
- [11] E. García-Salirrosas and D. Millones-Liza, "E-TEACH PERFORMANCE: A scale to evaluate teaching performance in virtual environments in higher education programs for adults," *10th Int. Conf. Inf. Educ. Technol.*, 2022, doi: 10.1145/10.1109/ICIET55102.2022.97790143537721.
- [12] Y. Millones-Liza and E. Garcia-Salirrosas, "Analysis of the loyalty and intention to return of the university

- student: Challenges of educational management in a crisis context.,” 2021 12th Int. Conf. E-business, Manag. Econ. ICEME 2021, 2021, doi: <https://doi.org/10.1145/3481127.3481193>.
- [13] M. Lari, N. Hamid, L. Dada, and D. Abdulla, “Development of structural mediation model of innovative strategy, employees’ job performance and technology for uae government sector,” *Int. J. Sustain. Constr. Eng. Technol.*, vol. 11, no. 2, pp. 188–195, 2020, doi: [10.30880/ijscet.2020.11.02.023](https://doi.org/10.30880/ijscet.2020.11.02.023).
- [14] S. Dias-Trindade and J. Moreira, “Assessment of high school teachers on their digital competences,” *Magis*, vol. 13, pp. 01–21, 2020, doi: [10.11144/Javeriana.m13.ahst](https://doi.org/10.11144/Javeriana.m13.ahst).
- [15] L. Velazque, C. Valenzuela, and F. Murillo, “Pandemia COVID-19: repercusiones en la educación universitaria,” *Odontol. Sanmarquina*, vol. 23, no. 2, pp. 203–205, 2020, doi: [10.15381/os.v23i2.17766](https://doi.org/10.15381/os.v23i2.17766).
- [16] E. García-Salirrosas and D. Millones-Liza, “Digital Skills and Job Performance in Remote Work,” 2022. doi: [10.1109/ICBIR54589.2022.9786486](https://doi.org/10.1109/ICBIR54589.2022.9786486).
- [17] J. Yu and T. Moon, “Impact of digital strategic orientation on organization performance through digital transformation capability,” *Sustainability*, vol. 12, no. 9, pp. 847–856, 2021, doi: <https://doi.org/10.3390/su13179766>.
- [18] V. Kovalchuck and A. Zaika, “Формування Цифрової Компетентності Майбутніх Майстрів Виробничого Навчання Сільськогосподарського Профілю,” *Inf. Technol. Learn. Tools*, vol. 85, no. 5, pp. 118–129, 2021, doi: [10.33407/itlt.v85i5.3897](https://doi.org/10.33407/itlt.v85i5.3897).
- [19] M. Mehrvarz, E. Heidari, and M. Farrokhnia, “The mediating role of digital informal learning in the relationship between students’ digital competence and their academic performance,” *Comput. Educ.*, vol. 167, no. March, p. 104184, 2021, doi: [10.1016/j.compedu.2021.104184](https://doi.org/10.1016/j.compedu.2021.104184).
- [20] M. Alabdulaziz, “COVID-19 and the use of digital technology in mathematics education,” *Educ. Inf. Technol.*, no. 0123456789, 2021, doi: [10.1007/s10639-021-10602-3](https://doi.org/10.1007/s10639-021-10602-3).
- [21] N. Chawla, R. MacGowan, A. Gabriel, and N. Podsakoff, “Unplugging or staying connected? Examining the nature, antecedents, and consequences of profiles of daily recovery experiences,” *J. Appl. Psychol.*, vol. 105, no. 1, pp. 19–39, 2020, doi: <https://doi.org/10.1037/apl0000423>.
- [22] D. D. Farhud, “Adverse consequences of virtual education and virtual learning,” *Iran. J. Public Health*, vol. 49, no. 11, p. i, 2020, doi: [10.18502/ijph.v49i11.4749](https://doi.org/10.18502/ijph.v49i11.4749).
- [23] C. Merino-Soto, “Confidence interval for difference between coefficients of content validity (Aiken’s V): A SPSS syntax,” *An. Psicol.*, vol. 34, no. 3, pp. 587–590, 2018, doi: [10.6018/analesps.34.3.283481](https://doi.org/10.6018/analesps.34.3.283481).
- [24] D. Y. Millones Liza and E. E. García-Salirrosas, “Abandono de los estudiantes de una institución universitaria privada y su intención de retorno en época de COVID-19: un análisis para la toma de decisiones,” *Cuad. Adm.*, vol. 35, 2021, doi: [10.11144/Javeriana.cao35.aeiup](https://doi.org/10.11144/Javeriana.cao35.aeiup).
- [25] J. Howard-Grenville, “Grand challenges, Covid-19 and the future of organizational scholarship,” *J. Manag. Stud.*, 2020, doi: <https://doi.org/10.1111/joms.12647>.
- [26] N. Rafique, “Implementation of digital technologies into the educational process,” *Int. J. Educ. Inf. Technol.*, vol. 15, pp. 372–384, 2021, doi: [10.46300/9109.2021.15.39](https://doi.org/10.46300/9109.2021.15.39).
- [27] T. Chen and M. Chiu, “Smart technologies for assisting the life quality of persons in a mobile environment: a review,” *J. Ambient Intell. Humaniz. Comput.*, vol. 9, pp. 319–327, 2018, doi: [10.1007/s12652-016-0396-x](https://doi.org/10.1007/s12652-016-0396-x).
- [28] W. K. Bong, A. Bergland, and W. Chen, “Technology acceptance and quality of life among older people using a TUI application,” *Int. J. Environ. Res. Public Health*, vol. 16, no. 23, 2019, doi: [10.3390/ijerph16234706](https://doi.org/10.3390/ijerph16234706).
- [29] T. Feng-Cheng, C. Su-Chao, and C. Chi-Min, “An extension of trust and TAM model with IDT in the adoption of the electronic logistics information system in HIS in the medical industry,” *Int. J. Med. Inform.*, 2008, doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijmedinf.2007.06.006>.
- [30] P. Vagos and L. Carvalhais, “Online Versus Classroom Teaching: Impact on Teacher and Student Relationship Quality and Quality of Life,” *Front. Psychol.*, vol. 13, no. February, 2022, doi: [10.3389/fpsyg.2022.828774](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.828774).
- [31] A. Aljuwaiber, “Changing attitudes through interactive learning: The impact of teaching total quality management on students’ everyday lives,” *J. Educ. Bus.*, pp. 365–375, 2021, doi: [10.1080/08832323.2021.1967840](https://doi.org/10.1080/08832323.2021.1967840).
- [32] B. Juanes, O. Munévar, and H. Cándelo, “La virtualidad en la educación. Aspectos claves para la continuidad de la enseñanza en tiempos de pandemia,” *Rev. Conrado*, vol. 16, no. 76, 2020, [Online]. Available: <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n76/1990-8644-rc-16-76-448.pdf>
- [33] V. Rojas, A. Zeta, and R. Jiménez, “Competencias digitales en una universidad pública peruana,” *Conrado*, vol. 16, no. 77, pp. 125–130, 2020, [Online]. Available: <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n77/1990-8644-rc-16-77-125.pdf>

