


## Entusiasmo por el trabajo y competencias digitales en docentes

### Work engagement and digital skills in teachers.


### Entusiasmo pelo trabalho e habilidades digitais em professores

Noemí Jhanet Chávez Gonzales

 <https://orcid.org/0000-0002-2512-7193>

Universidad Peruana Unión

Leidy Padilla Romero

 <https://orcid.org/0000-0002-5446-5415>

Universidad Peruana Unión

Rodolfo Alania Pacovilca

 <https://orcid.org/0000-0001-9522-2471>  (Asesora y responsable de la correspondencia)

Universidad Peruana Unión

Jaimin Murillo Antón

<https://orcid.org/0000-0002-8069-0640>

[jaiminmurillo@upeu.edu.pe](mailto:jaiminmurillo@upeu.edu.pe)

Universidad Peruana Unión

Recibido: 3 de enero de 2020

Aceptado: 6 de junio de 2020

### Resumen

Esta investigación tiene como objetivo principal, relacionar el entusiasmo por el trabajo y las competencias digitales en docentes de nivel inicial y primaria, en el contexto del Covid 19 y su importancia de implementar las competencias digitales en esta nueva normalidad digital, donde el papel del entusiasmo influye en las decisiones más importantes hoy en día. Para la obtención de resultados se evaluó a 103 docentes de diversos colegios ubicados en Lima: Perú, pertenecientes a una entidad religiosa – privada, aplicando las escalas de evaluación UWES 15 para la variable de entusiasmo por el trabajo y la ECDA para medir las competencias digitales. Los resultados nos revelaron que existe una relación positiva de nivel bajo entre el entusiasmo por el trabajo y las competencias digitales en docentes ( $\rho = 0,201$

$p = 0,042 < 0,05$ ). Por lo tanto, se concluyó que los docentes que tengan mayor entusiasmo laboral, obtendrán mejores competencias digitales.

*Palabras clave:* competencia digital, entusiasmo por el trabajo, enseñanza.

### Abstract

The primary aim of this research is to relate work engagement and digital competences in elementary and primary level teachers, in the context of Covid 19 and its importance of implementing digital competences in this new digital normality, where the role of the work engagement influences the most important decisions today. In order to get results, 103 teachers from various schools located in Lima: Peru, belonging to a religious - private entity were evaluated, applying the UWES 15 evaluation scales for the variable of work engagement and the ECDA to measure digital skills. The results revealed that there is a positive low-level relationship between work engagement and digital skills in teachers ( $\rho = 0.201$   $p = 0.042 < 0.05$ ). Therefore, it was concluded that teachers who have greater work engagement will get better digital skills.

*Keywords:* digital competence, work engagement, teaching.

### Resumo

O principal objetivo desta pesquisa é relacionar o entusiasmo pelo trabalho e as competências digitais em professores de nível inicial e primário, no contexto da Covid 19 e a sua importância de implementar as competências digitais nesta nova normalidade digital, onde o papel do entusiasmo influencia os mais importantes decisões hoje. Para obter os resultados, foram avaliados 103 professores de várias escolas localizadas em Lima: Peru, pertencentes a uma entidade religiosa-privada, aplicando as escalas de avaliação UWES 15 para a variável entusiasmo pelo trabalho e o ECDA para medir habilidades digitais. Os resultados revelaram que existe uma relação positiva de baixo nível entre entusiasmo pelo trabalho e habilidades digitais em professores ( $\rho = 0,201$   $p = 0,042 < 0,05$ ). Portanto, concluiu-se que professores com maior entusiasmo pelo trabalho obterão melhores habilidades digitais.

*Palavras-chave:* competência digital, entusiasmo pelo trabalho, ensino.

## Introducción

En el transcurso de año 2020 el proceso de enseñanza-aprendizaje ha sido transformado por el desarrollo de competencias digitales en los docentes, ya que estas cumplen un rol fundamental en dicho proceso (Ketil, 2019; Tejada y Pozos, 2018), y más aún en esta crisis sanitaria que afecta y cambia el panorama de la educación por completo (Cotino, 2020; Kaden, 2020; Rogers y Sabarwal, 2020; UNESCO IESELC, 2020), donde para muchos de los docentes, estos cambios de enseñanza han sido un verdadero desafío (Kaden, 2020), ya que han influido en las actitudes y sentimientos del docente hacia el desarrollo del trabajo docente (Álvarez et al., 2020; Pegalajar y Colmenero, 2017; UNESCO IESELC, 2020).

En investigaciones previas sobre competencias digitales de docentes, los estudios se enfocan en cuatro temas principales. Entre estos, se ha encontrado que las competencias digitales ejercen influencia en el desarrollo profesional docente, y se detalla que el 24% del desarrollo profesional docente se explica por medio de competencias digitales de los docentes (Guizado, Menacho y Salvatierra, 2019). Otros estudios muestran que existe un mejor resultado de la productividad en el desarrollo del aula, la comunicación y el manejo de información, gracias a las competencias digitales (Merchán, Gómez y Pintor, 2014). Por otro lado, se ha observado la importancia de la capacitación en TIC (Tecnologías de la Información y la Comunicación; Ministerio de Educación, 2016) aplicada al entorno de la práctica docente la cual modifica de forma directa las competencias digitales de los docentes frente a sus alumnos (Bonilla y Moctezuma, 2017). También ha sido de interés para los investigadores, demostrar la necesidad de fortalecer la formación inicial de los docentes y la formación permanente para el desarrollo de las competencias digitales (Falcó, 2017).

Se ha dirigido una atención mínima a la investigación desde el compromiso o entusiasmo del docente, para el desarrollo de las competencias digitales. Sabiendo que los docentes dominan las competencias digitales cuando estas están vinculadas al compromiso y responsabilidad social de los docentes en el uso de las TIC (Tejada y Pozos, 2018); también se detalla que el desarrollo de las competencias digitales provee transformaciones en el proceso enseñanza-aprendizaje, el cual no debe plantearse en el docente como una vía para hacer mejor las cosas, sino como una forma para hacer las cosas de una manera distinta (Cabero y Martínez, 2019); pues la percepción, de la importancia por su trabajo, está íntimamente relacionada con el entusiasmo por el trabajo del docente (Paulík, 2020), ya que

el desarrollo de las competencias digitales, no solo tienen relación con el uso de dispositivos electrónicos, sino incluye el desarrollo de dimensiones pedagógicas, éticas y actitudinales (Ketil, 2019). Por eso en esta realidad del docente digital, es necesario que el docente perfeccione sus actitudes docentes, las cuales reflejan deseos, voluntades y sentimientos (Vargas, 2016), pues estas cumplirán un papel fundamental para un mejor desarrollo del entusiasmo por el trabajo o work engagement.

Pues a raíz de esta crisis, es necesario demostrar los cambios que se dan en los docentes (Kaden, 2020), respecto al entusiasmo del docente por su trabajo con las competencias digitales, ya que es de importancia contextualizar el uso de la tecnología de acuerdo con pedagogías emergentes (Ketil, 2019).

Al examinar estos contextos del área de educación, donde se analiza la relación del entusiasmo por el trabajo (work engagement) con las competencias digitales en los docentes, se permite identificar la relación que podría ejercer un buen entusiasmo sobre las competencias digitales docentes, para así lograr un mejor desarrollo docente, de igual forma, este análisis servirá como punto de partida para futuros proyectos donde se tendrá en cuenta la contextualización en el uso de la tecnología de acuerdo con las pedagogías emergentes y el compromiso que pueda ejercer el docente en diversas instituciones educativas.

Por último, esta investigación tiene el objetivo: determinar si existe correlación entre el entusiasmo por el trabajo y las competencias digitales, en docentes de inicial y primaria, de igual manera se correrán pruebas de correlación para comprobar la existencia de relación entre el entusiasmo por el trabajo y las 5 dimensiones de competencias digitales en docentes.

### Revisión de la literatura

#### Marco filosófico

Varios pensadores antiguos describen al entusiasmo como una emoción de las entrañas o agitación interior, para la Biblia el entusiasmo es el valor que se le da al momento de servir o ayudar, un ejemplo es Efesios 6:7 nos detalla lo siguiente; “*Servid de buena voluntad, como al Señor y no a los hombres*”, la Biblia pues nos muestra que el entusiasmo es el valor de buena voluntad, el mismo que se muestra mucho mejor cuando se sirve a Dios.

Por otro lado, la Biblia también habla sobre las competencias del ser humano, en 2 Timoteo 3:16-17 dice; “*a fin de que el hombre de Dios sea perfecto, enteramente preparado*

*para toda buena obra*”, la Biblia fue escrita para preparar al hombre para toda buena obra, dicho de esta forma, la Biblia nos muestra que es importante que el hombre esté preparado, con competencias, virtudes y aciertos, los cuales lo lleven a triunfar, siempre haciendo y sirviendo de la mejor manera.

## **Entusiasmo por el trabajo.**

### **Origen y definición**

Las investigaciones muestran que el entusiasmo por el trabajo, está íntimamente relacionado con la psicología positiva, ya que esta se enfoca en fortalezas y contextos propios, comprensión y explicación de factores y procesos salugénicos, los cuales influyen positivamente en la capacidad de un individuo para desarrollar mecanismos de adaptación positiva ante circunstancias negativas (Peterson y Seligman, 2004; Schaufeli y Bakker, 2004).

Podemos considerar el entusiasmo por el trabajo como un constructo opuesto al burnout, pues así lo plasma Maslach y Leiter (1997), ya que podemos definir al burnout como el agotamiento, cinismo, y baja eficacia profesional, y al entusiasmo por el trabajo como energía, involucración y eficacia del profesional en el trabajo (Flores, Fernández, Juárez, Merino y Guimet, 2015; Paulík, 2020; Salanova, Martínez y Llorens, 2014).

Así pues el entusiasmo por el trabajo es denominado por Kahn (1990), como un estado de comprometimiento físico, cognitivo y emocional, en la práctica de un trabajo, también el mismo término es considerado como un estado mental positivo involucrado con el trabajo y caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción del trabajo (Salanova et al., 2014; Schaufeli y Bakker, 2004; Schaufeli, Bakker y Salanova, 2006).

### **Factores del entusiasmo por el trabajo**

Los investigadores plantean que existen dos factores muy entrelazados con el entusiasmo por el trabajo, los factores personales (autoeficacia y capital psicológico, resiliencia, características personales y conductas en el trabajo) los cuales relacionarán y comprometerán a los docentes con su trabajo. Por otro lado, los factores organizacionales (clima laboral, sueldo, herramientas de trabajo, etc.), estarían entrelazados con la empresa, los cuales llevarían a que el trabajador, en este caso el docente, tenga una motivación, tanto

intrínseca como extrínseca para un buen desarrollo en el trabajo (Cárdenas y Jaik, 2014; Salanova y Schaufeli, 2004).

### Dimensiones del entusiasmo por el trabajo

Las dimensiones propuestas por los investigadores para el entusiasmo por el trabajo son tres, los cuales se denominan de la siguiente manera; primero, *el vigor*, considerado como los altos niveles de energía y resiliencia en el trabajo, también es considerado como la voluntad y persistencia en situaciones complicadas del trabajo; segundo, *la dedicación*, hace referencia a la fuerte motivación por el trabajo y el sentido de significancia, inspiración, orgullo y desafío hacia el mismo; por último, *la absorción* es considerada como la concentración y el involucramiento completo en el trabajo, con dificultades para desligarse del mismo y la percepción ligera del tiempo (Flores et al., 2015; Pujol-Cols, 2018; Salanova et al., 2000; Schaufeli et al., 2002, 2006).

### Competencias digitales docentes.

#### Definición

Según el Marco de Buen Desempeño Docente la competencia es la capacidad para resolver problemas y lograr propósitos (MINEDU, 2018), así mismo la competencia digital es entendida como el uso adecuado de medios tecnológicos (ordenadores, programas y navegadores), los cuales permiten acceder, organizar y construir, información para producir conocimiento; por medio de valores, creencias, conocimientos, capacidades y actitudes positivas. (Gutiérrez, 2014; Prendes, Gutiérrez y Martínez, 2018; UNESCO, 2019).

En lo que tiene que ver con la docencia es importante que el docente posea competencias digitales para el uso adecuado de las TIC (UNESCO, 2019), por ello se detalla que la competencia digital docente, demuestra la capacidad del uso de las TIC en un contexto profesional docente, para el desarrollo pedagógico – didáctico, de estrategias en el proceso enseñanza – aprendizaje, en el aspecto digital de los estudiantes (Krumsvik, 2011; UNESCO, 2019, 2020).

Añadiendo a esto Carrera y Coiduras (2012) y el INTEF (2017) detallan que la competencia digital docente es la capacidad de activar, adoptar y gestionar situaciones reales para lograr de una manera sencilla el aprendizaje incluyendo los conocimientos, capacidades,

actitudes y estrategias del docente para alcanzar logros mayores y promover el desarrollo de mejoras e innovaciones permanentes en procesos formativos.

### **Importancia de las competencias digitales en docentes**

En el presente en el Perú no existe un marco general de competencias digitales, promovido por el gobierno, pero para investigaciones se han tomado modelos de competencias digitales docentes de países que promueven esta competencia en los docentes, por ello se detalla que las competencias digitales de los docentes son herramientas las cuales deben ser adquiridas en el desarrollo profesional del docente para el uso de las TIC en el contexto de la escuela (Zavala, Muñoz y Lozano, 2016), ya que estas competencias digitales de los docentes abarca mucho más que el conocimiento sobre cómo usar las tecnologías, pues es necesario el uso de conocimientos y capacidades para lograr procesos de selección e integración curricular de estas tecnologías (Prendes et al., 2018).

El uso de las TICs trae consigo la transformación del trabajo docente, ya que las competencias digitales en docentes, deben garantizar, el saber, el saber hacer, el saber estar y el saber hacer en y con las TIC (Prendes et al., 2018; Tejada, 2009) para así lograr un involucramiento pedagógico y social con sus estudiantes (Guizado et al., 2019). Pues en el presente la competencia digital no sólo nos permite estar relacionados con las tecnologías digitales sino más bien son una necesidad para participar de forma sistemática en la nueva sociedad y economía del conocimiento del siglo XXI (Tejada y Pozos, 2018; Alvarez, 2020).

### **Dimensiones de la autopercepción de competencias digitales**

El modelo de autopercepción de competencias digitales de Pérez y Rodríguez (2016), y usado también por INTEF (INTEF, 2017) propone la autoevaluación de los docentes sobre el uso pedagógico de las competencias digitales, los cuales están basados en cinco aspectos importantes; información, comunicación, creación de contenido, seguridad y resolución de problemas, los cuales son necesarios para lograr percibir el nivel de competencias digitales en docentes.

El INTEF (INTEF, 2017) y Pérez y Rodríguez (2016) detallan las cinco competencias digitales (C.D.) de un docente de la siguiente manera: 1) a la C.D. de *información y alfabetización informacional* la relacionan con la identificación, localización, obtención, almacenamiento, organización, análisis de información digital, datos y contenidos digitales,

con finalidad y relevancia en las tareas docentes; 2) la C.D. de *comunicación y colaboración* está relacionada con la comunicación en entornos digitales, el compartir recursos a través de herramientas en línea, conectar y colaborar con otros a través de herramientas digitales, interactuar y participar en comunidades y redes; con el fin de crear conciencia intercultural; 3) la C.D. de *desarrollo de contenidos digitales* es en sí, el crear contenidos digitales en diversos formatos, como contenidos multimedia, edición y mejora del contenido de creación propia o ajena; 4) en las C.D. de *seguridad* es importante relacionarlas con la protección de información y datos personales, protección de la identidad digital, protección de los contenidos digitales, medidas de seguridad y uso responsable y seguro de la tecnología; 5) por último, la C.D. de *resolución de problemas* está estrechamente enlazada con la identificación de necesidades en uso de recursos digitales, toma de decisiones informadas sobre herramientas digitales apropiadas según el propósito y la necesidad, resolución de problemas conceptuales a través de medios digitales, uso de tecnologías de forma creativa, resolución de problemas técnicos, y actualización de su propia competencia y la de otros.

### **El entusiasmo por el trabajo y la autopercepción de competencias digitales docentes**

Las competencias digitales docentes son importantes para un buen desarrollo del profesionalismo docente (Guizado et al., 2019); por otro lado, encontramos que el entusiasmo por el trabajo está muy relacionado con la percepción de la significación de su trabajo (Maldonado, Carhuancho, Venturo, Flores y Gutiérrez, 2020; Paulík, 2020); el entusiasmo docente será positivo si su trabajo es percibido de forma positiva.

Por otro lado, Zahed et al. (2019) proponen que las variables como cultura escolar, empoderamiento docente y características del trabajo tienen efecto en el entusiasmo por el trabajo del docente, variables que dan autonomía al docente al momento de desarrollar sus competencias digitales para el desarrollo de las TIC (Tejada y Pozos, 2018; UNESCO, 2019). De forma directa, no existe una investigación que relacione ambas variables, las cuales son de importancias para el desarrollo y el planeamiento de modelos educativos y marcos de competencias digitales en docentes del Perú.

## **Metodología**

### **Tipo de investigación**



La investigación tiene un diseño descriptivo, correlacional, de enfoque cuantitativo y de corte trasversal (Hernandez, Fernandez y Baptista, 2010), para encontrar la relación entre el entusiasmo por el trabajo y la autopercepción de las competencias digitales en docentes.

### **Diseño de investigación**

Para el desarrollo de la investigación, se ha trabajado con seis hipótesis estadísticas: una hipótesis general y cinco hipótesis específicas, las mismas que tienen relación con la formulación de los objetivos y de los problemas. Se trabajó con un diseño transeccional correlacional de tipo causal. Su esquema es el siguiente:

Tiempo único:

$X - Y$  (hipótesis general)

$X - Y_1$  (Primera hipótesis específica)

$X - Y_2$  (Segunda hipótesis específica)

$X - Y_3$  (Tercera hipótesis específica)

$X - Y_4$  (Cuarta hipótesis específica)

$X - Y_5$  (Quinta hipótesis específica)

Donde

$X$  = Entusiasmo por el trabajo

$Y$  = Competencias digitales

$Y_1$  = Competencia de información digital

$Y_2$  = Competencia de comunicación digital

$Y_3$  = Competencia de creación de contenidos digitales

$Y_4$  = Competencia de seguridad digital

$Y_5$  = Competencia de resolución de problemas digitales

### **Participantes**

La investigación se realizó con una población de docentes de ambos sexos, con el cargo de docentes de inicial y primaria en instituciones de una entidad religiosa y privada ubicadas en Lima. La muestra de este trabajo de investigación es de tipo no probabilística por conveniencia, en la cual todos los elementos de la población tienen la misma probabilidad de ser elegidos; la muestra está conformada por 103 docentes de inicial y primaria de diversas

edades y de diversas instituciones ubicadas en Lima, pertenecientes a una entidad religiosa y privada.

### **Delimitación geográfica y temporal**

La investigación se realizó en varias Instituciones Educativas de Lima, pertenecientes a una entidad religiosa y privada en el departamento de Lima, Perú, con todos los docentes de nivel inicial y primaria. El estudio empezó en agosto del 2020 y terminó en el mes de diciembre del 2020.

### **Criterios de inclusión y exclusión**

Dentro de los criterios de inclusión, se consideró a docentes de nivel inicial y primaria pertenecientes a las Instituciones de la entidad religiosa – privada, de igual forma a docentes de ambos sexos (hombre y mujer), de diversas edades. Mientras que se excluyeron a los docentes que no participaron en la encuesta virtual, y a los docentes en capacitación o licencia docente.

### **Proceso de recolección de datos**

Para la recolección de datos se solicitó el permiso correspondiente a la entidad religiosa y privada, con el fin de conseguir identificación y autorización de esta. Posteriormente se procedió a enviar el link de la encuesta virtual, por medio de las encuestas de google, para que los docentes lo desarrollen en el periodo de una semana, las cuales fueron llenadas individualmente por cada docente, junto con el consentimiento informado para la autorización personal de cada docente y su participación en la investigación. El horario de recolección fue abierto durante la semana evaluada. Los datos fueron recogidos en las dos escalas con respuesta de tipo Likert.

### **Procesamiento y análisis de datos**

En el procesamiento y análisis de datos descriptivos y correlacionales se utilizó el programa estadístico SPSS versión 25.

### ***Definición conceptual de las variables***

#### **Entusiasmo por el trabajo**

Estado mental positivo involucrado con el trabajo y caracterizado por el vigor, la dedicación y la absorción del trabajo (Salanova et al., 2014)

### Competencias digitales autopercibidas del docente

Uso creativo, crítico y seguro de tecnologías de información y comunicación para alcanzar los objetivos relacionados con el trabajo, la empleabilidad, el aprendizaje, el tiempo libre, la inclusión y la participación en la sociedad (INTEF, 2017).

### Operacionalización de variables

**Tabla 1**  
**Matriz de operacionalización de entusiasmo por el trabajo y sus dimensiones**

Variable	Dimensión	Conceptualización	Ítems
Entusiasmo por el trabajo	Vigor	Altos niveles de energía y resiliencia mental mientras se trabaja	1,2,3,4,5
	Dedicación	Estado de motivación en el trabajo de un nivel alto	6,7,8,9,10
	Absorción	Estado completamente concentrado y envuelto en el trabajo, con dificultad para desapegarse de él	11,12,13,14,15

**Tabla 2.**  
**Matriz de operacionalización de competencias digitales percibidas del docente y sus dimensiones**

Variable	Dimensión	Conceptualización	Ítems
<i>Competencias digitales autopercibidas del docente</i>	Información	Identificar, localizar, obtener, almacenar, organizar y analizar información digital, evaluando su finalidad y relevancia	1,2,3

Comunicación	Interactuar en entornos digitales, compartir recursos por medio de herramientas en red, conectar con otros y colaborar mediante herramientas digitales	4,5,6,7,8,9
Creación de contenidos	Crear y editar contenidos digitales nuevos, integrar y reelaborar conocimientos y contenidos previos, realizar producciones artísticas, contenidos multimedia y programación informática	10,11,12,13
Seguridad	Protección de información y datos personales, protección de la identidad digital, medidas de seguridad, uso responsable y seguro	14,15,16,17
Resolución de problemas	Identificar necesidades de uso de recursos digitales, tomar decisiones informadas sobre las herramientas digitales más apropiadas según el propósito o la necesidad, resolver problemas conceptuales a través de medios digitales	18,19,20,21

---

## Instrumentos

### Entusiasmo por el trabajo (Escala UWES)

La escala UWES (en inglés Utrecht Work Engagement Scale) fue desarrollada por Schaufeli et al. (Schaufeli et al., 2002), con 24 ítems, posteriormente en (Salanova & Schaufeli, 2004) realizan una versión más corta de 15 ítems, la cual dio resultados positivos con el constructo tridimensional, dando así una alfa de Cronbach de .77 en vigor, .89 en dedicación y un .73 en absorción.

En la adaptación para el Perú, en docentes de 24 a 69 años, Flores et al. (Flores et al., 2015), realizan una comparación entre la escala UWES 15 y la escala UWES 9, la cual se diferencia por el número de ítems, donde se obtiene resultados positivos en la escala UWES 15 con un alfa de Cronbach de 0.79 para vigor, 0.82 para dedicación y 0.66 para absorción, detallando como una prueba apta para identificar el nivel de entusiasmo o compromiso laboral de los docentes, prueba también usada en recientes investigaciones en América Latina por (Circular HR, 2019; Mesurado y Laudadio, 2019; Pujol, 2018; Pujol y Lazzaro, 2018; Villa, Moreno, Rodríguez y Sans, 2019), la misma con valores positivos y similares de confiabilidad.

En cuanto a la calificación e interpretación, la escala de 15 ítems, es evaluada a través de una escala de Likert de 0 a 6 puntos, con las siguientes opciones de respuesta; Nunca (0), Esporádicamente (1), De vez en cuando (2), Regularmente (3), Frecuentemente (4), Muy frecuentemente (5), Diariamente (6). La interpretación de los puntajes es de forma directa, en sí a mayor puntaje, el docente presenta mayor entusiasmo por el trabajo.

### **Competencia digital percibida (Escala ACDD)**

La escala de ACDD (en español Autopercepción de Competencias Digitales Docentes), fue creada por Pérez y Rodríguez (2016) con 21 ítems, y un alfa de Cronbach de .934, en la validación en el contexto peruano el alfa de Cronbach es de .953 en la investigación de (Hanco, 2018), lo cual da un visto bueno para la aplicación de dicha escala. Donde su muestra es de docentes, y la finalidad de dicha escala es observar el nivel con el que el docente autopercebe sus competencias digitales. En cuanto a la calificación e interpretación, la escala de 21 ítems, es evaluada a través de la escala de Likert de 1 a 4 puntos, con las siguientes opciones de respuesta; soy muy poco capaz (1), soy algo capaz (2), soy bastante capaz (3), soy plenamente capaz (4). La interpretación de los puntajes es de forma directa, eso quiere decir que a mayor puntaje mayor nivel de autopercepción de la competencia digital de docentes.

## **Resultados**

### **Análisis descriptivo**

## Datos sociodemográficos

En la tabla 3 podemos apreciar que las variables demográficas que se estudiaron fueron; edad, sexo, nivel educativo, cargo y estado civil. En la muestra se halla que en la variable edad, el 50,5% de los docentes tienen entre 36 y 50 años, también nos damos cuenta que el 84,5% de los docentes son del sexo femenino, otro dato importante, es que el 52,4 % de los docentes tienen el nivel académico de Licenciados, también en la muestra se observa que el 76,7% son docentes de primaria y el 23,3% son docentes de inicial. Por último encontramos que el 74,8% de los docentes son casados. Todos estos datos nos revelan el estado actual de la población y sus posibles respuestas de correlación, entre las variables de estudio.

**Tabla 3**  
**Datos sociodemográficos de la población**

Variable		Frecuencia	Porcentaje
Edad	20 - 35 años	37	35.9
	36 - 50 años	52	50.5
	51 - 67 años	14	13.6
Sexo	Hombre	16	15.5
	Mujer	87	84.5
Nivel Educativo	Bachiller	44	42.7
	Licenciado	54	52.4
	Magister	5	4.9
Cargo	Docente de Inicial	24	23.3
	Docente de Primaria	79	76.7
Estado civil	Soltero	26	25.2
	Casado	77	74.8

## Entusiasmo por el trabajo

En la tabla 4 observamos los niveles del entusiasmo por el trabajo y de sus dimensiones, donde podemos resaltar que el 95,1% de los docentes de inicial y primaria tienen un nivel alto del entusiasmo por el trabajo, lo que nos muestra que existe el entusiasmo por su trabajo en docentes, de la misma manera para sus dimensiones como el vigor con un 89,3%, la dedicación con un 97,1% y la absorción con un 80,6% todos en un nivel alto. Esto nos muestra que relativamente los docentes sí tienen entusiasmo por el trabajo en el presente y en altos niveles.

**Tabla 4**  
**Niveles del entusiasmo por el trabajo y sus dimensiones**

Áreas	Bajo		Moderado		Alto	
	n	%	n	%	n	%
Vigor	-	-	11	10,7	92	89,3
Dedicación	-	-	3	2,9	100	97,1
Absorción	1	1,0	19	18,4	83	80,6
Entusiasmo por el trabajo	-	-	5	4,9	98	95,1

### Competencias digitales autopercebidas

En la tabla 5 analizaremos los niveles de las competencias digitales autopercebidas en los docentes de inicial y primaria, donde se observa que el 52,4% de los docentes tienen un nivel alto de competencias digitales, y un 42,7% de los docentes tienen un nivel moderado de competencias digitales, también en la dimensión de información observamos que el 38,8% de los docentes tienen un nivel moderado y un 58,3% un nivel alto de información digital como una competencia, por otro lado en la dimensión de comunicación el 64,1% de los docentes tiene un nivel alto de comunicación digital como competencia, seguidamente se observa en la dimensión de creación de contenidos que el 43,7% de los docentes tiene un nivel moderado de creación de contenido digital como competencia, además en la dimensión de seguridad el 53,4% de los docentes tiene una nivel alto de conocimiento sobre seguridad digital; por último, se analiza la competencia de resolución de problemas digitales donde el mayor porcentaje encontramos para el nivel moderado con un 47,6%. Estos datos nos dan un detalle de la existencia de competencias digitales en docentes en el presente, también nos muestra que la dimensión aún necesita mejorar para obtener mejores resultados.

**Tabla 5**  
**Niveles de las competencias digitales autopercebidas y sus dimensiones**

Áreas	Bajo		Moderado		Alto	
	n	%	N	%	n	%
Información	3	2,9	40	38,8	60	58,3
Comunicación	4	3,9	33	32,0	66	64,1
Creación de contenidos	25	24,3	45	43,7	33	32,0
Seguridad	7	6,8	41	39,8	55	53,4

Resolución de problemas	22	21,4	49	47,6	32	31,1
Competencias digitales	6	5,8	43	41,7	54	52,4

### Pruebas de normalidad

Para medir las variables y dimensiones de esta investigación se realizó la prueba de normalidad estadística de Kolmogórov-Smirnov ya que nuestra muestra de estudio es mayor a 50 personas.

Los resultados de la tabla 6 demuestran que la variable de entusiasmo por el trabajo, no presenta una distribución normal, ya que  $p < 0,05$  ( $p=0,000$ ), a diferencia de la variable competencias digitales docentes, la cual si presenta una distribución normal, ya que  $p > 0,05$  ( $p=0,200$ ), pero las dimensiones de las competencias digitales docentes no, ya que cada dimensión de las competencias digitales, tiene el nivel de significancia menor a 0,05, por lo cual podemos decir que las dimensiones de las competencias digitales no siguen una distribución normal, siendo así se utilizará la prueba no paramétrica de correlación de Spearman ( $\rho$ ), para medir la correlación entre entusiasmo por el trabajo con las competencias digitales autopercebidas y sus dimensiones.

**Tabla 6**  
**Pruebas de normalidad**

	Kolmogorov-Smirnov		
	Estadístico	Gl	Sig.
Entusiasmo por el trabajo	0,126	103	0,000
Competencias digitales	0,060	103	0,200
Información	0,199	103	0,000
Comunicación	0,164	103	0,000
Creación de contenidos	0,104	103	0,008
Seguridad	0,117	103	0,001
Resolución de problemas	0,133	103	0,000

### Correlación entre variables



Para medir la correlación entre las variables en estudio se desarrolló las pruebas de correlación de Spearman, por ello en la tabla 7 se muestra que el entusiasmo por el trabajo y las competencias digitales autopercibidas, tienen una relación positiva de  $0,042 < 0,05$  con un nivel de correlación bajo de  $0,201$ , lo cual da evidencia que existe relación entre el entusiasmo por el trabajo y las competencias digitales en docentes de inicial y primaria, en un nivel bajo.

Por otro lado, se observa la relación del entusiasmo por el trabajo con tres dimensiones de las competencias digitales docentes, donde entusiasmo por el trabajo e información digital, se relacionan  $0,028 < 0,05$  con un nivel de correlación bajo  $0,216$ , de igual forma para entusiasmo por el trabajo con comunicación digital donde si existe relación  $0,010 < 0,05$  de nivel bajo  $0,254$ , así mismo se comprueba que la relación entre entusiasmo por el trabajo y seguridad digital existe  $0,004 < 0,05$  con un nivel de correlación bajo  $0,281$ .

Por lo contrario, el entusiasmo por el trabajo no se relaciona con dos dimensiones de las competencias digitales docentes, como la dimensión de creación de contenidos ya que p es mayor a  $0,05$ , ( $0,375 > 0,05$ ), por lo que se concluye que no existe relación entre entusiasmo por el trabajo con creación de contenido digital, de la misma forma con la dimensión de resolución de problemas, ya que el valor de p es  $0,277$  el cual es mayor que  $0,05$  por lo que se establece estadísticamente que no existe relación entre entusiasmo por el trabajo y resolución de problemas digitales.

**Tabla 7**  
**Correlación entre entusiasmo por el trabajo y competencias digitales autopercibidas**

		Entusiasmo por el trabajo		
		Coefficiente de correlación	p	N
Rho de Spearman	Competencias digitales	0,201	0,042	103
	Información	0,216	0,028	103
	Comunicación	0,254	0,010	103
	Creación de contenidos	0,088	0,375	103
	Seguridad	0,281	0,004	103

Resolución de problemas	0,108	0,277	103
-------------------------	-------	-------	-----

---

Con estos resultados se evidencia la existencia de entusiasmo por el trabajo y competencias digitales docentes y también la existencia de correlación entre estas dos variables.

### Discusión

En el análisis de los resultados, hemos hallado primero, que la relación entre el entusiasmo por el trabajo y las competencias digitales docentes existe, con un nivel bajo ( $\rho = 0,201$   $p = 0,042 < 0,05$ ) de correlación, con ello respondemos a Rojas y Romero (2019), los cuales detallan que no existía evidencias sobre la relación entre la actitud docente y el empleo de implementos digitales en la educación en el Perú, con esta investigación podemos especificar la necesidad de promover el entusiasmo o la actitud en los docentes, para así lograr mejor desempeño en el área digital, ya que según las investigaciones existe poca evidencia sobre aquello, más existen estudios con variables un poco similares, como las competencias digitales y la autoestima docente, que según Ibañez (2017), existe una relación alta, directa y positiva entre ambas variables y también las competencias digitales de los docentes y el desempeño pedagógico, donde se comprueba que existe relación entre estas variables con un nivel alto de correlación:  $p = 0,00$ ;  $\rho = 0,951$  (Espino, 2018). Detallando teóricamente el resultado podemos decir que esta relación de variables entre el entusiasmo por el trabajo y las competencias digitales se da por la importancia del compromiso y responsabilidad del docente en el uso de los medios digitales: TIC (Tejada y Pozos, 2018) los cuales terminan sido un resultado del entusiasmo, por otro lado los investigadores plantean la importancia de las competencias digitales y la transformación que le da al proceso educativo, lo que trae consigo una manera distinta de percibir la enseñanza, pues la percepción del trabajo es importante para tener un buen entusiasmo (Cabero y Martínez, 2019; Paulík, 2020), si bien es cierto estas dos variables se relacionan, pero en niveles bajos, esto nos muestra que existen otros factores importantes que también influyen en las competencias digitales o el entusiasmo.

El segundo resultado hallado en la investigación es la existencia de la relación entre entusiasmo por el trabajo y la competencia de información digital, con un nivel bajo de

correlación ( $\rho = 0,216$   $p = 0,028 < 0,05$ ), este resultado se puede afirmar teóricamente destacando que para obtener esta competencia de información digital el docente necesita, ser analítico y organizado (INTEF, 2017; Pérez y Rodríguez, 2016), características que se presentan en el docente o persona con entusiasmo ya que para tener entusiasmo es necesario una dedicación importante en el trabajo (Cárdenas y Jaik, 2014; Maldonado et al., 2020; Salanova y Schaufeli, 2004).

El tercer resultado demostró que el entusiasmo por el trabajo y la competencia de comunicación digital tienen relación de nivel bajo ( $\rho = 0,254$   $p = 0,010 < 0,05$ ), esta relación se da por las características que un docente presenta al tener esta competencia, características como; colaboración, participación en comunidades y más (INTEF, 2017; Pérez y Rodríguez, 2016), dichas características que se relacionan con factores organizacionales, los cual son importantes para lograr un buen entusiasmo por el trabajo (Cárdenas y Jaik, 2014; Maldonado et al., 2020), es de importancia aclarar que para influir en las competencias digitales existen otras más características, es por ello que el nivel de relación es bajo.

El cuarto resultado nos evidencia que el entusiasmo por el trabajo y la competencia de desarrollo de contenidos digitales no se relacionan ( $p = 0,375 > 0,05$ ), ya que lo necesario para un docente en el desarrollo de contenidos digitales es más que entusiasmo laboral, en esta dimensión es muy importante que el docente el conozca y maneje programas digitales (Espino, 2018; INTEF, 2017; Pérez y Rodríguez, 2016; Rangel, 2015) en gran calidad, pues a diferencia del entusiasmo laboral donde la importancia está en lograr actitudes docentes la cuales reflejen deseos, voluntades y sentimientos (Ketil, 2019; Vargas, 2016).

El quinto resultado presenta la relación de nivel bajo entre el entusiasmo por el trabajo y la competencia de seguridad digital ( $\rho = 0,281$   $p = 0,004 < 0,05$ ), donde para obtener la competencia de seguridad digital es necesario tener en cuenta el uso responsable de los medios digitales y la protección de la identidad digital y los datos (INTEF, 2017; Maldonado et al., 2020; Pérez y Rodríguez, 2016), detalles que dan autonomía en el trabajo o desarrollo digital, lo cual se relaciona con el entusiasmo (Pozos y Tejada, 2018; Tejada y Pozos, 2018; UNESCO, 2019; Zahed-Babelan et al., 2019).

Para finalizar todos los resultados, el último detalló que no existe correlación entre entusiasmo por el trabajo y la competencia digital de *resolución de problemas* ( $p = 0,277 > 0,05$ ), en esta competencia la cual es muy similar a la de creación de contenido, es importante

tener mucho conocimiento, y una constante actualización de contenido digital (INTEF, 2017; Pérez y Rodríguez, 2016), donde nuevamente justificamos que para el entusiasmo es mucho más significativo que desarrollemos las actitudes con deseos, voluntades y sentimientos (Pozos y Tejada, 2018; Tejada y Pozos, 2018; UNESCO, 2019; Zahed-Babelan et al., 2019).

### Conclusiones

Según el objetivo general de esta investigación, se observa que existe relación positiva de nivel bajo entre el entusiasmo por el trabajo y las competencias digitales autopercibidas ( $\rho = 0,201$   $p = 0,042 < 0,05$ ) en los docentes de inicial y primaria pertenecientes a colegios de una entidad religiosa-privada de Lima: Perú.

En el primer objetivo específico, podemos describir que existe relación positiva significativa de nivel bajo entre el entusiasmo por el trabajo y la competencia digital autopercibidas de información ( $\rho = 0,216$   $p = 0,028 < 0,05$ ) en los docentes de inicial y primaria pertenecientes a colegios de una entidad religiosa-privada de Lima: Perú.

Con relación con el segundo objetivo específico, se observa que existe relación positiva significativa baja entre el entusiasmo por el trabajo y la competencia digital autopercibidas de comunicación ( $\rho = 0,254$   $p = 0,010 < 0,05$ ) en los docentes de inicial y primaria pertenecientes a colegios de una entidad religiosa-privada de Lima: Perú.

En cambio, con el tercer objetivo específico, se observa que no existe relación entre el entusiasmo por el trabajo y la competencia digital autopercibidas de creación de contenidos, ya que  $p$  es mayor a  $0,05$  ( $p = 0,375 > 0,05$ ) es por ello se determina que no existe relación entre esta variable y dimensión, en los docentes de inicial y primaria pertenecientes a colegios de una entidad religiosa-privada de Lima: Perú.

Referente al cuarto objetivo, concluimos que si existe relación positiva significativa baja el entusiasmo por el trabajo y la competencia digital autopercibidas de seguridad ( $\rho = 0,281$   $p = 0,004 < 0,05$ ) en los docentes de inicial y primaria pertenecientes a colegios de una entidad religiosa-privada de Lima: Perú.

Por último, según el quinto objetivo de la investigación se detalla que no existe relación entre el entusiasmo por el trabajo y la competencia digital autopercibidas de resolución de problemas, ya que  $p$  es mayor a  $0,05$  ( $p = 0,277 > 0,05$ ) por lo tanto no existe relación entre

esta variable y dimensión, en los docentes de inicial y primaria pertenecientes a colegios de una entidad religiosa-privada de Lima: Perú.

### Recomendaciones

Es de importancia considerar otras variables de estudio que se asocien con las competencias digitales, como; estrés laboral, compromiso docente, influencia de medios digitales. También es importante implementar programas para mejorar las competencias digitales en los docentes y mantener el entusiasmo laboral para así erradicar el burnout en docentes. Para siguientes investigaciones se recomienda ampliar el tamaño de la muestra con el fin de obtener mayor comprensión del comportamiento de las variables. Y para finalizar es necesario construcción y validación de nuevas pruebas tanto de competencias digitales como de entusiasmo laboral para diversas publicaciones.

### Referencias

- Alvarez, M. (2020). COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después. Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones. *Revista Argentina de Educación Superior*, 20, 156-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7592068>
- Álvarez, H., Arias, E., Bergamaschi, A., López, Á., Noli, A., Ortiz, M., ... Viteri, A. (2020). *La educación en tiempos del coronavirus: Los sistemas educativos de América Latina y el Caribe ante COVID-19*. Banco Interamericano de Desarrollo. <https://doi.org/10.18235/0002337>
- Bonilla, J., & Moctezuma, A. (2017). Las competencias digitales y sus efectos en la práctica docente. Estudio de caso. *Revista Multidisciplinaria de Avances de Investigación*, 3(1), 29.
- Cabero, J. y Martínez, A. (2019). Las tecnologías de la información y comunicación y la formación inicial de los docentes. Modelos y competencias digitales. *Profesorado*, 23(3), 247–268. <https://doi.org/10.30827/profesorado.v23i3.9421>
- Cárdenas, T. y Jaik, A. (2014). Inventario para la medición del Engagement (Ilusión por el trabajo). Un estudio instrumental. *Psicogente*, 17(32), 294–306. [http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-01372014000200004&script=sci\\_abstract&tlng=es](http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0124-01372014000200004&script=sci_abstract&tlng=es)

- Carrera, F. y Coiduras, J. (2012). Identificación de la competencia digital del profesor universitario: un estudio exploratorio en el ámbito de las Ciencias Sociales. *REDU. Revista de Docencia Universitaria*, 10(2), 273. <https://doi.org/10.4995/redu.2012.6108>
- Circular HR. (2019). *Medición Engagement - Latinoamérica*. Chile. Recuperado de <https://fch.cl/wp-content/uploads/2020/06/estudio-engagement-2019-latam-circular-hr-com.pdf>
- Cotino, L. (2020). La enseñanza digital en serio y el derecho a la educación en tiempos del coronavirus. *Revista de Educación y Derecho and Law Review*, (21), 29. <https://doi.org/10.1344/REYD2020.21.31283>
- Espino, J. (2018). *Competencias digitales de los docentes y desempeño pedagógico en el aula*. [Tesis, Universidad San Martín de Porres]. Recuperado de <https://repositorio.usmp.edu.pe/handle/20.500.12727/4525>
- Falcó, J. M. (2017). Evaluación de la competencia digital docente en la comunidad autónoma de Aragón. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 19(4), 73–83. <https://doi.org/10.24320/redie.2017.19.4.1359>
- Flores, C., Fernández, M., Juárez, A., Merino, C. y Guimet, M. (2015). Entusiasmo por el trabajo (engagement): un estudio de validez en profesionales de la docencia en Lima, Perú. *Liberabit*, 21(2), 195–206. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1729-48272015000200003](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1729-48272015000200003)
- Guizado, F., Menacho, I. y Salvatierra, A. (2019). Competencia digital y desarrollo profesional de los docentes de dos instituciones de educación básica regular del distrito de Los Olivos, Lima-Perú incoming online psychology students). *Hamut' Ay*, 6(1), 54–70. <https://doi.org/10.21503/hamu.v6i1.1574>
- Gutiérrez, I. (2014). Perfil del profesor universitario español en torno a las competencias en tecnologías de la información y la comunicación. *Pixel-Bit Revista de Medios y Educación*, 51–65. <https://doi.org/10.12795/pixelbit.2014.i44.04>
- Hanco, J. (2018). *Las competencias digitales y su relación con la gestión de la información de los docentes de la institución educativa particular la Cantuta Arequipa-2018*. [Tesis, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Recuperado de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/9166>
- Hernandez, R., Fernandez, C. y Baptista, M. del P. (2010). *Metodología de la Investigación. The McGraw-Hill* (5ta ed.). México D.F.: McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A.

- Ibañez, H. (2017). *Competencias digitales y su relación con la autoestima de los docentes de educación primaria de la I . E . Carlos Uceda Meza de Trujillo , 2017*. [Tesis, Universidad César Vallejo]. Recuperado de [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39027/iba%C3%B1ez\\_ch.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39027/iba%C3%B1ez_ch.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- INTEF. (2017). *Marco Común de Competencia Digital Docente*. Recuperado de [https://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017\\_1020\\_Marco-Com%C3%BAAn-de-Competencia-Digital-Docente.pdf](https://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017_1020_Marco-Com%C3%BAAn-de-Competencia-Digital-Docente.pdf)
- Kaden, U. (2020). COVID-19 School Closure-Related Changes to the Professional Life of a K–12 Teacher. *Education Sciences*, *10*(165), 14. <https://doi.org/10.3390/educsci10060165>
- Kahn, W. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management*, *33*(4), 692–724. <https://doi.org/10.1021/la051212i>
- Ketil, B. (2019). Comprendiendo los aspectos culturales y sociales de las competencias digitales docentes. *Comunicar*, *XXVII*(61), 9–19. <https://doi.org/10.3916/C61-2019-01>
- Krumsvik, R. J. (2011). Digital competence in Norwegian teacher education and schools. *Högre Utbildning*, *1*(1), 39–51. <https://hogreutbildning.se/index.php/hu/article/view/874>
- Maldonado, H., Carhuacho, I., Venturo, C., Flores, D., & Gutiérrez, N. (2020). Engagement In Teachers Of An Educational. *International Journal of Scientific & Technology Research*, *9*(2), 3852–3857.
- Maslach, C., & Leiter, M. (1997). *The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Merchán, F., Gómez, G. y Pintor, M. (2014). Impacto De Las Competencias Digitales En Los Docentes De Básica Secundaria. *Convergencia Educativa*, (4), 67–83. [https://www.researchgate.net/publication/270590723\\_IMPACTO\\_DE\\_LAS\\_COMPE TENCIAS\\_DIGITALES\\_EN\\_LOS\\_DOCENTES\\_DE\\_BASICA\\_SECUNDARIA](https://www.researchgate.net/publication/270590723_IMPACTO_DE_LAS_COMPE TENCIAS_DIGITALES_EN_LOS_DOCENTES_DE_BASICA_SECUNDARIA)
- Mesurado, B. y Laudadio, J. (2019). Experiencia profesional, capital psicológico y engagement. Su relación con el burnout en docentes universitarios. *Propósitos y Representaciones*, *7*(3), 12. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n3.327>
- MINEDU. (2016). *Estrategia nacional de las tecnologías digitales en la educación 2016-2021 : de las TIC a la inteligencia digital* (No. 505–2016–MINEDU). Lima, Perú. Recuperado de [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/110893/\\_505-2016-](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/110893/_505-2016-)



MINEDU\_-\_13-12-2016\_07\_25\_15\_-RSG\_N\_\_505-2016-MINEDU.pdf

MINEDU. (2018). *Marco de Buen Desempeño Docente*. Lima. Recuperado de <http://www.minedu.gob.pe/pdf/ed/marco-de-buen-desempeno-docente.pdf>

Paulík, K. (2020). Some psychological factors related to work engagement in teachers. *The New Educational Review*, 59(1), 203–213. <https://doi.org/10.15804/tner.2020.59.1.16>

Pegalajar, M. y Colmenero, M. (2017). Actitudes y formación docente hacia la inclusión en Educación Secundaria Obligatoria. *Revista Electronica de Investigacion Educativa*, 19(1), 84–97. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1607-40412017000100084](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1607-40412017000100084) <https://doi.org/10.24320/redie.2017.19.1.765>

Pérez, A. y Rodríguez, M. J. (2016). Evaluación de las competencias digitales autopercibidas del profesorado de Educación Primaria en Castilla y León (España). *Revista de Investigacion Educativa*, 34(2), 399–415. <https://doi.org/10.6018/rie.34.2.215121>

Peterson, C. y Seligman, M. E. P. (2004). *Character Strengths and Virtues: A Handbook and Classification*. Washington, DC: American Psychological Association. <https://doi.org/10.1176/appi.ajp.162.4.820-a>

Pozos, K. y Tejada, 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>

Prendes, M. P., Gutiérrez, I. y Martínez, F. (2018). Competencia digital: una necesidad del profesorado universitario en el siglo XXI. *Revista de Educacion a Distancia*, (56), 1–22. <https://doi.org/10.6018/red/56/7>

Pujol, L. (2018). Autoevaluaciones esenciales y autonomía: un estudio de sus efectos directos e interactivos sobre el entusiasmo laboral en profesionales argentinos. *Estudios Gerenciales*, 34(149), 361–372. <https://doi.org/10.18046/j.estger.2018.149.2839>

Pujol, L. y Lazzaro, M. (2018). Psychosocial Risks and Job Satisfaction in Argentinian Scholars: Exploring the Moderating Role of Work Engagement. *Revista de Psicología Del Trabajo Y de Las Organizaciones*, 34(3), 145–156. <https://doi.org/10.5093/jwop2018a17>

Rangel, A. (2015). Propuesta de un Perfil Digital Teaching Skills : a Profile. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*, 235–248. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.12795/pixebil.2015.i46.15>

Rogers, H. y Sabarwal, S. (2020). Covid-19: Impacto en la Educación y respuestas de política



- pública. *Grupo Banco Mundial - Educación*, 10. Recuperado de <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/33696?locale-attribute=es>
- Rojas, M. y Romero, D. (2019). Revisión de la influencia de la motivación docente en el empleo de las pizarras digitales interactivas Review of the Influence of Teacher Motivation on the Use of Interactive Whiteboards. *Propósitos Y Representaciones*, 7(2), 516–525. <https://doi.org/10.20511/pyr2019.v7n2.228>
- Salanova, M., Martínez, I. y Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: Aportaciones desde el equipo de investigación wont. *Papeles Del Psicologo*, 35(1), 22–30. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77830184004>
- Salanova, M. y Schaufeli, W. (2004). El engagement de los empleados: Un reto emergente para la dirección de los recursos humanos. *Estudios Financieros*, 261(62), 109–138. [https://www.researchgate.net/publication/46650776\\_El\\_engagement\\_de\\_los\\_empleados\\_Un\\_reto\\_emergente\\_para\\_la\\_direccion\\_de\\_los\\_recursos\\_humanos](https://www.researchgate.net/publication/46650776_El_engagement_de_los_empleados_Un_reto_emergente_para_la_direccion_de_los_recursos_humanos)
- Salanova, M., Schaufeli, W., Llorens, S., Peiro, J., y Grau, R. (2000). Desde el “burnout” al “engagement”: ¿una nueva perspectiva? *Revista de Psicología Del Trabajo y de las Organizaciones*, 16(2), 117–134. <https://journals.copmadrid.org/jwop/files/63236.pdf>
- Schaufeli, W. y Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W., Bakker, A. y Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701–716. <https://doi.org/10.1177/0013164405282471>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Romá, V. y Bakker, A. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71–92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Tejada, J. (2009). Competencias Docentes. *Profesorado, Revista de Currículum Y Formación del Profesorado*, 13(2), 1–15. <https://www.redalyc.org/pdf/567/56711798015.pdf>
- Tejada, J. y Pozos, K. (2018). Nuevos escenarios Y competencias digitales docentes: Hacia la profesionalización docente con tic. *Profesorado, Revista de Currículum Y Formación Del Profesorado*, 22(1), 25–51. <http://www.ub.edu/obipd/nuevos-escenarios-y-competencias-digitales-docentes-hacia-la-profesionalizacion-docente-con-tic/>

- UNESCO. (2019). *Marco de competencias de los docentes en materia de TIC*. Paris: Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Recuperado de <https://es.unesco.org/themes/tic-educacion/marco-competencias-docentes>
- UNESCO. (2020). Orientaciones para docentes y recursos digitales para atender a la diversidad en la educación a distancia en el contexto del COVID-19. Recuperado de <https://www.unicef.org/peru/media/7871/file/Orientaciones%20para%20docentes%20y%20recursos%20digitales%20para%20la%20educaci%C3%B3n%20a%20distancia.pdf>
- Vargas, F. (2016). *Actitudes de los docentes en el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje de la estadística del Colegio Saludcoop Sur IED*. Bogotá: Instituto Latinoamericano de Altos Educativos- ILAE- 2016. Recuperado de [https://ilae.edu.co/web/Ilae\\_Files/Libros/20160218135955327493611.pdf](https://ilae.edu.co/web/Ilae_Files/Libros/20160218135955327493611.pdf)
- Villa, F., Moreno-Jiménez, B., Rodríguez, A. y Sans, A. (2019). Engagement como indicador de salud laboral: Propiedades Psicométricas del UWES en mexicanos. *Vertientes*, 22(1), 42–48. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=90937#:~:text=engagement%2C%20salud%20laboral%2C%20propiedades%20psicom%C3%A9tricas%2C%20UWES.&text=El%20engagement%20hace%20que%20el,y%20la%20salud%20en%20general>.
- Zahed-Babelan, A., Koulaei, G., Moeinikia, M. y Rezaei Sharif, A. (2019). Instructional Leadership Effects on Teachers' Work Engagement: Roles of School Culture, Empowerment, and Job Characteristics. *Center for Educational Policy Studies Journal*, 9(3), 137–156. <https://doi.org/10.26529/cepsj.181>
- Zavala, D., Muñoz, K. y Lozano, E. (2016). Un enfoque de las competencias digitales de los docentes. *Revista Publicando*, 3(9), 330–340. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5833540>