



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión administrativa y competencias digitales en un Ministerio del  
Estado de Lima, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

Mallqui Llallahui, Elizabeth (orcid.org/ 0000-0002-8459-6053)

**ASESOR:**

Mg. Cardenas Canales, Daniel Armando (orcid.org/ 0000-0002-8033-3424)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**LIMA – PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A mi familia, que siempre me ha apoyado a impulsarme a salir hacia adelante, en todo lo que me he propuesto, en especial a mis padres Pedro y Teodosia, por todo el esfuerzo que han hecho para brindarme una educación.

A mi hija Alondra y a mi esposo por estar a mi lado, ya que, gracias a su apoyo y paciencia, hizo que me esforzara cada día más por nuestra familia.

### **Agradecimiento**

Agradecida con Dios por bendecir a mi familia con salud y bienestar y brindarme la fortaleza para cumplir mis metas.

Agradecimiento especial al Mg. Daniel Armando Cárdenas Canales, por darnos las herramientas y guías necesarias para la realización de esta tesis, y brindarme la oportunidad de poder alcanzar el ansiado Grado Académico a través de la Escuela de Post Grado de la Universidad Cesar Vallejo.

## Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	10
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	13
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	14
IV. RESULTADOS	15
V. DISCUSIONES	26
VI. CONCLUSIONES	31
VII. RECOMENDACIONES	32
REFERENCIAS	33
ANEXOS	38

## Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de Confiabilidad	15
Tabla 2 Distribución de la variable gestión administrativa	15
Tabla 3 Distribución de la dimensión planificación	16
Tabla 4 Distribución de la dimensión organización	17
Tabla 5 Distribución de la dimensión dirección	17
Tabla 6 Distribución de la dimensión control	18
Tabla 7 Distribución de la variable competencias digitales	19
Tabla 8 Tabla cruzada de gestión administrativa y competencias digitales	20
Tabla 9 Prueba de normalidad de las variables	20
Tabla 10 Correlación de gestión administrativa y competencias digitales	21
Tabla 11 Correlación de dimensión planificación y competencias digitales	22
Tabla 12 Correlación de dimensión organización y competencias digitales	23
Tabla 13 Correlación de dimensión dirección y competencias digitales	24
Tabla 14 Correlación de dimensión control y competencias digitales	25

## Índice de figuras

Figura 1 Esquema de diseño correlacional	9
Figura 2 Niveles de la gestión administrativa	15
Figura 3 Niveles de la dimensión planificación	16
Figura 4 Niveles de la dimensión organización	17
Figura 5 Niveles de la dimensión dirección	18
Figura 6 Niveles de la dimensión control	18
Figura 7 Niveles de las competencias digitales	19

## Resumen

El estudio presente, denominado “Gestión administrativa y competencias digitales en un Ministerio del Estado de Lima, 2022”, tuvo como objetivo la determinación de la relación entre la variable gestión administrativa con las competencias digitales. El estudio se encaminó por la ruta cuantitativa, de tipo básica, diseño no experimental y de nivel correlacional. La muestra se constituyó por 35 servidores públicos de un ministerio del estado. Los instrumentos fueron aplicados a través de la técnica de la encuesta, tipo cuestionario para las dos variables.

Por los resultados hallados estadísticamente, se determinó la existencia de una correlación positiva y significativa entre la gestión administrativa y las competencias digitales, con un valor de Rho de spearman que asciende a 0.659 con una significancia de 0.001, lo que permitió aceptar la hipótesis alterna esbozada en el estudio, concluyendo una correlación directa, positiva, moderada y significativa.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, competencias digitales, gestión pública.

## **Abstract**

The present study, called " Administrative management and digital skills in a ministry in the state of Lima, 2022", aimed to determine the relationship between the administrative management variable and digital skills. The study followed the quantitative route, basic type, non-experimental design and correlational level. The sample was made up of 35 public servants from a public body of a ministry. The instruments were applied through the survey technique, questionnaire type for the two variables.

Based on the statistically found results, the existence of a positive and significant correlation between administrative management u and digital skills was determined, with a rho spearman value of 0.659 with a significance of 0.001, which made it possible to accept the alternative hypothesis outlined. in the study, concluding a direct, positive, moderate and significant correlation.

**Keywords:** Administrative management, digital skills, public management.



## I. INTRODUCCIÓN

En el contexto global, los problemas en las competencias digitales fueron creciendo por el confinamiento, puesto que el teletrabajo, las competencias digitales y factores asociados a los procesos administrativos han generado un problema a gran escala en este enfoque; al respecto Di Mascio , (2020) exhibieron que el confinamiento por Covid-19 amenazó de manera total, de manera política y administrativa a los diversos gobiernos en el mundo, donde se integran instituciones estatales de gobierno y la administración, donde desencadenaron desbalances en el PBI y en diversos procesos de gobierno, donde toda la inestabilidad convirtió a la gestión en una catástrofe a gran escala, en el aspecto económico y social de un gobierno.

Asimismo, la Organización Internacional del Trabajo (2020) manifestó que en pleno contexto del coronavirus covid-19, las condiciones de trabajo en el mundo prevalecieron con un 70% de nivel desfavorable, en el sentido de que el desempeño ni los diversos procesos que desempeñaba un trabajador, eran los más óptimos. En ese sentido se evidencia que los trabajadores de las diversas estructuras se encontraban en condiciones no óptimas para el trabajo. Del mismo modo el COVID-19 ha causado repercusiones en la salud física y psicológica en los seres humanos, pues el confinamiento fue la causa más agravante con respecto a la ansiedad y afecciones en el bienestar psicológico, en respaldo de ello, un estudio de Alzahrani , (2021) manifestaron que la ansiedad es uno de los problemas con más incidencia en las consultas médicas en los diversos establecimientos de salud, y que aproximadamente el 4.8% de la población mundial padece de ansiedad.

Schuster , (2020) manifestaron que a la luz de las limitaciones del COVID-19, los funcionarios a nivel internacional enfrentaron una serie de requisitos para un teletrabajo efectivo como resultado de las competencias digitales, a menudo desafiante, debido a la falta de supervisión regular, el trabajo a tiempo parcial es tan habitual como el trabajo remoto, desafiante también implica monitorear y organizar el trabajo del gerente y mantener el statu quo correspondiente a la transición de normal a remoto.

A nivel latinoamericano, Salazar (2021) indicó que el coronavirus por covid-19 tiene un gran impacto negativo en la región ya que América Latina es una de las

regiones más golpeadas del mundo entre contagios y muertes, menciona que los procesos, la gestión y el valor de las organizaciones públicas tienen muchas fluctuaciones y se ve afectado, asimismo el 2021 será el año de la gestión de crisis, ya que el virus conduce a una gran recesión y una crisis de salida de capital humano.

En consecuencia, de todo lo señalado anteriormente, las diversas estructuras de gobierno, tanto a nivel internacional como latinoamericano, no están preparadas para la gran crisis mundial que afectó negativamente tanto las competencias digitales como la gestión administrativa de los trabajadores del sector, demostrando así el problema de la omnipresencia gerencial de la sociedad, incluyendo las diversas estructuras sociales.

Asimismo, la Escuela Nacional de Administración Peruana (2020) o también conocido con las siglas ENAP, es una institución de la línea autoritaria del programa SERVIR, que mencionó que el país enfrentó enormes desafíos y problemas en una situación insalubre, y que las unidades administrativas estatales individuales deben cumplir con una serie de acuerdos destinados a aliviar la crisis en la estructura administrativa.

Por lo expresado y debidamente fundamentado anteriormente, se esbozan los problemas de investigación, en primera instancia el **problema general**, que se plantea con la pregunta: ¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y competencias digitales en un Ministerio del Estado de Lima, 2022?; seguidamente, se esbozan los **problemas específicos**, conforme a lo establecido con la realidad de investigación, los que se representan a través de las preguntas: ¿Qué relación existe entre las **dimensiones de planificación, organización, dirección y control** de la gestión administrativa y las competencias digitales en un ministerio del estado de Lima, 2022?

De forma congruente, es propicio precisarse la **justificación teórica** del estudio, de tal manera que se pretenderá justipreciar la concepción de las variables gestión administrativa y competencias digitales, asimismo, justipreciar sus dimensiones. Del mismo modo, se **justifica metodológicamente** en vías de evidenciar el vínculo que asocian a ambas variables planteadas en el presente

estudio. Por último, se **justifica en la práctica**, del modo que a través del estudio planteado considerará las medidas correspondientes con respecto al grado del vínculo que podría hallarse entre las variables Gestión administrativa y competencias digitales en un Ministerio del Estado de Lima, 2022.

En coherencia con la estructura del trabajo de investigación, es propicio esbozar los objetivos generales y específicos del estudio, en primera instancia el **objetivo general**, que se plantea con el enunciado: **Determinar la relación entre la Gestión administrativa y competencias digitales en un Ministerio del Estado de Lima, 2022**. Seguidamente, se esbozan los **objetivos específicos**, conforme a lo establecido con la realidad de investigación, los objetivos específicos se plantean con los siguientes enunciados: Determinar la relación entre las dimensiones **planificación, organización, dirección y control** de la gestión administrativa y las competencias digitales en un ministerio del estado de Lima, 2022.

Con respecto a seguir con el paradigma de estudio, es propicio esbozar las hipótesis, tanto generales como específicas, las cuales serán contrastadas a través del respectivo análisis de datos estadísticos, en ese sentido se plantea a la **hipótesis general** de la siguiente manera: Existe relación entre la gestión administrativa y las competencias digitales en un ministerio del estado de Lima, 2022. Asimismo, el paradigma implica esbozar igualmente las **hipótesis específicas**, las cuales son planteadas de la siguiente manera: Existe relación entre las dimensiones de **planificación, organización, dirección y control** de la gestión administrativa y las competencias digitales en un ministerio del estado de Lima, 2022.

## II. MARCO TEÓRICO

Con respecto al fundamento teórico, es propicio que el estudio manifieste una revisión de antecedentes investigativas de las variables presentadas, de tal manera que la recopilación de los datos con respecto a la gestión administrativa y las competencias digitales, contiguamente se determinan los antecedentes de estudio.

En el contexto mundial, Akram, (2018) realizaron un estudio al cual denominaron “Exploración del papel de las capacidades de las tecnologías de la información y las capacidades de gestión a través del conocimiento”, cuyo estudio fue un análisis de asociación de las variables. La metodología del estudio se encaminó a lo cuantitativo, la muestra constituyose por 346 individuos que laboran en las áreas competentes del estudio. El estudio arrojó valores estadísticos de correlación de  $\beta = 0,292$  y una significancia de  $p=0.000$ , lo que concluye que existe una asociación positiva, entre las competencias del uso tecnológico y el desempeño organizacional.

Del mismo modo, Ali, (2018) ejecutaron un estudio al cual denominaron “Estudio empírico del vínculo entre el desarrollo del gobierno electrónico y la economía en países orientales”, cuyo estudio fue un análisis de asociación de las variables. La metodología del estudio encaminose a la ruta cuantitativa, la muestra constituyose por 20 modelos de economía de naciones asiáticas. El estudio arrojó valores estadísticos de correlación de  $r=0.849$  y una significancia de  $p=0.001$ , lo que concluye que existe una asociación estadísticamente positiva y significativa del desarrollo electrónico de gobierno y la eficacia de la administración pública.

Asimismo, Ikkou , (2021) ejecutaron un estudio al cual denominaron “Estudio de los impactos del uso de las tecnologías de la información y comunicación sobre el bienestar de recursos humanos de entidades financieras en Marruecos”, cuyo estudio fue el de establecer un análisis de incidencia. La metodología se encaminó por el enfoque cuantitativo, considerando una muestra de 228 trabajadores administrativos de entidades financieras de una nación africana. El estudio arrojó que un 82% de los encuestados manifestaron que el uso de las herramientas de comunicación influye en el trabajo administrativo de los recursos humanos de las

entidades financieras, lo que se concluye que existe una incidencia del uso de uso de las tecnologías de comunicación y el bienestar de recursos humanos.

Del mismo modo, Nordin Ikkou (2021) ejecutaron un estudio sobre “El rol de la comunicación en gestión y el clima organizacional comunicativo en entorno de alto riesgo”, cuyo estudio fue un análisis de asociación de las variables. La metodología se encaminó hacia lo cuantitativo de nivel correlativo, la muestra constituyose por 260 colaboradores de la administración. El estudio arrojó valores estadísticos de  $\beta=0.589$  y un valor de significancia de  $p=0.001$ , lo que por la significancia estadística se determina que hay correlación entre las variables de tipo positivo y significativo.

Por último, Amraei, (2022) ejecutaron un estudio que denominaron “Relación de habilidades de la comunicación en gerentes y desempeño organizacional de enfermeras en hospitales de educación”, cuyo estudio fue un análisis de asociación de las variables. La metodología se encaminó hacia lo cuantitativo de nivel correlacional, la muestra constituyose por 195 enfermeras y 39 gerentes de hospitales iraníes. El estudio luego de un análisis estadístico arrojó valores de  $r=0.270$  y  $p=0.001$ , lo que se manifiesta como significativo. Se concluye que existen efectos positivos y significativos de las variables.

En el contexto nacional, Reyes y Castañeda (2021) ejecutaron un estudio al cual denominaron “Aplicación del modelo de aceptación tecnológica en sistemas de información de la administración pública del Perú”, cuyo estudio fue un análisis de asociación de las variables. La metodología encaminose hacia lo cuantitativo de nivel correlacional, la muestra constituyose por 202 usuarios de la administración pública. El estudio luego de un análisis estadístico arrojó un valor de  $X^2=1212.65$  con una significancia aceptada. Se concluye que existe asociación estadísticamente positiva entre las variables.

Del mismo modo, Oncoy (2021) ejecutó un estudio al cual denominó “Competencias digitales y gestión de la administración en una municipalidad provincial del norte peruano”, cuyo estudio fue un análisis de asociación de las variables. La metodología se encaminó hacia lo cuantitativo de nivel correlacional, la muestra constituyose por 91 colaboradores de la administración municipal. El

estudio luego de un análisis estadístico arrojó un valor de  $X^2=59.591$  y un  $p=0.000$ . Se concluye que existe asociación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre las variables de estudio.

Asimismo, Pérez (2021) ejecutó un estudio al cual denominó “Competencias digitales y gestión de la administración de una municipalidad provincial en el norte de Lima”, cuyo estudio fue un análisis de asociación de las variables. La metodología se encaminó hacia lo cuantitativo de nivel correlacional, la muestra constituyóse por 238 colaboradores de la administración municipal. El estudio luego de un análisis estadístico arrojó un valor de Rho de Spearman de 0.963, 0.886, 0.962 y 0.903 para las correlaciones de las 4 dimensiones de la variable gestión administrativa con la variable competencias digitales, y una significancia de  $p=0.000$ . Se concluye que existe una asociación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre las variables de estudio.

Del mismo modo, Valencia (2021) ejecutó un estudio al cual denominó “Competencias digitales y gestión de la administración en docentes de una institución educativa de la capital peruana”, cuyo estudio fue un análisis de asociación de las variables. La metodología se encaminó hacia lo cuantitativo de nivel correlacional, la muestra constituyóse por 55 colaboradores de la administración educativa. El estudio luego de un análisis estadístico arrojó un valor de Rho de Spearman de 0.646 y una significancia de  $p=0.000$ . Se concluye que existe una asociación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre las variables de estudio.

Por último, De La Cruz (2018) ejecutó un estudio al cual denominó “Competencias de las tecnologías de información y comunicación en la gestión de la administración en la ONPE”, cuyo estudio fue un análisis de asociación de las variables. La metodología se encaminó hacia lo cuantitativo de nivel correlacional, la muestra constituyóse por 81 colaboradores de la administración. El estudio luego de un análisis estadístico arrojó un valor  $rs=0.853$  y una significancia de  $p=0.050$ . Se concluye que existe una asociación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre las variables de estudio.

Con respecto al respaldo y argumentación teórica de las variables de investigación denominadas gestión administrativa y competencias digitales, en ese sentido es imprescindible revisar las literaturas para definir la primera variable de investigación denominada gestión administrativa, para ello Celma (2018) manifestó que Fayol es conocido como el padre de la administración moderna, su teoría se basa en el cimiento científico de los procesos, y que la administración se podría usar en la educación, a través de la enseñanza, asimismo, aporta a la clasificación y formulación de los procesos de la administración, manifestando que una organización se asemeja a un organismo vivo, las cuales buscan actividades requeridas y fundamentales para seguir subsistiendo y mejorar. Asimismo, Ramírez, (2017) se basan en Fayol para describir a la “administración” cual grupo de actos donde se ejecuta la distribución de funciones, responsabilidades y competencias de cada uno de los personajes que integran una estructura organizacional, cumpliendo objetivos que son concretamente planificados y ejecutando con eficiencia cada una de sus actividades en el proceso. Del mismo modo, Gonzáles, (2020) quienes manifiestan que la gestión de la administración es elemental dentro de las organizaciones, debe ser organizada, sistematizada para ser un soporte de eficiencia de la organización.

Del mismo modo, Kurashvili, (2019) señalaron que la gestión de la administración es la estructuración de procesos dentro de la organización, estos procesos son elementales para el adecuado funcionamiento de la entidad, esto agrupa actividades como coordinar y organizar todos los procesos en la entidad para asegurar la eficiencia en la gestión. De la misma manera, Mae, (2019) manifestaron que la gestión de la administración viene siendo el conjunto de procesos de las organizaciones que rigen a los colaboradores de la estructura en la gestión a través de procesos para el logro del fin de la entidad, solucionando en el camino diversos obstáculos. Por último Voloshyna (2021) señaló que la gestión es el proceso de planificación, organización, motivación y control para establecer y alcanzar metas y objetivos corporativos; existen enfoques de gestión que incluyen: un enfoque de proceso que trata a la gestión como un continuo de funciones de gestión relacionadas; un enfoque de sistemas, enfatizando que los gerentes deben ver a la empresa como un conjunto de elementos interdependientes, tales como personas, estructura, problema y tecnología, dirigidos a alcanzar objetivos

diferentes en un entorno cambiante; enfoque de caso, centrándose en el hecho de que la situación actual determina la idoneidad de ciertos enfoques de gestión.

Con respecto a la fundamentación de las dimensiones de la gestión administrativa, Balan (2017) manifestó que la gestión de la administración inició su desarrollo histórico desde el siglo XVIII hasta la época actual, significando la adhesión de dos palabras, “gestión” y “administración”, la primera se refiere a los procesos basados en cuatro índices denominados organización, dirección, planificación y finalmente el control, y sobre la unión compacta de los dos términos, en cuanto se refiere al dominio de los índices de gestión como tácticas para la efectividad de una organización.

Por otro lado, se ejecuta la respectiva revisión de las literaturas para definir la segunda variable de investigación denominada competencias digitales, Calatayud, Román y Prendes (2018) manifestaron que las competencias digitales son una base imprescindible de las competencias de un ser humano en el siglo XXI, pues a partir de ellas se basan las evaluaciones de las actitudes, habilidades y capacidades de los individuos frente al uso de las herramientas digitales. Asimismo, Montero , (2020) señalaron que estas competencias se basan en el agrupamiento cognitivo con habilidades que posibilitan el empleo a consciencia, crítico y seguro de herramientas de información y comunicación, con ella se desarrollan diversas competencias en la formación profesional, progreso personal, y en el trabajo.



### III. METODOLOGÍA

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

##### 3.1.1. Tipo de investigación

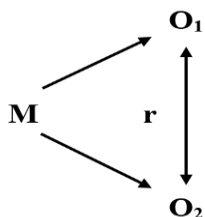
Este trabajo o estudio se encamina a ser de tipo básica, pues por los que manifestó Gersbach (2018) se interpretó que estos tipos de estudio poseen y se conservan como parte base del desarrollo de una nueva teoría, por lo que este camino y en etapa de formación. Esto significa que el estudio planteado bajo el presente esquema posee la meta de constituir una conjetura o definición nueva, por medio del método científico.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

El estudio delimitado bajo el esquema presente se exhibe con un diseño no experimental, por lo que Hernández y Mendoza indicaron que estos estudios se limitan a estudiar la variable y no dependen de manipularlas, sosteniendo así una neutralidad en el proceso investigativo (Fuster y Santa María, 2020). Por lo que se establece en cuanto al método de indagación, el estudio se posa en un nivel correlacional, esto acorde a que el propósito es encontrar la asociación estadística entre las variables planteadas en el estudio delimitado bajo el esquema presente (figura 1).

#### Figura 1

*Esquema de diseño correlacional*



Donde:

M = Muestra

O1 = Variable Gestión administrativa

O2 = Variable Competencias digitales

r = Grado de correlación

### 3.2. Variables y operacionalización

#### Variable 1: Gestión Administrativa

- Definición conceptual: Ramírez (2017) se basan en Fayol, para describir a la “administración” cual grupo de actos donde se ejecuta la distribución de funciones, responsabilidades y competencias de cada uno de los personajes que integran una estructura organizacional, cumpliendo objetivos que son concretamente planificados y ejecutando con eficiencia cada una de sus actividades en el proceso.
- Definición operacional: la variable gestión administrativa será representada como el factor O1, puesto que el diseño del presente estudio es correlacional, con las dimensiones **planificación, organización, dirección y control.**
- Indicadores: los indicadores de esta variable, se encuentran estrechamente vinculados a sus respectivas dimensión, en primera instancia se presenta la dimensión esbozada como planificación, que integra los planes operativos de una entidad, asimismo el plan estratégico, diversas estrategias de gestión, políticas instituciones y los objetivos de la entidad; consecuentemente la dimensión esbozada como organización, que integra la asignación de puestos laborales, la estructura organizativa de una entidad, organizar los diversos procesos, gestionar la ubicación de los colaboradores y distribuir equipos; de forma contigua, la dimensión esbozada como dirección, integra las coordinaciones que se hallan en una entidad, asimismo la cultura de organización, el desempeño y estimulación al personal, y velar por el clima en cuanto a la institucionalidad; contiguamente, la dimensión esbozada como control, que integra funciones como el control de los colaboradores de la entidad, políticas laborales, evaluación del desempeño de los colaboradores, control de avances de gestión.
- Escala de valoración: la gestión administrativa será valorada por 20 ítems, con réplicas de forma politómicas en las que se tomaron del modelo por la escala de Likert: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5)

## Variable 2: Competencias digitales

- Definición conceptual: Montero, (2020) señalaron que estas competencias se basan en el agrupamiento cognitivo con habilidades que posibilitan el empleo a consciencia, crítico y seguro de herramientas de información y comunicación, con ella se desarrollan diversas competencias en la formación profesional, progreso personal, y en el trabajo.
- Definición operacional: la variable competencias digitales será representada como el factor O2, puesto que el diseño del presente estudio es correlacional. con las **dimensiones información y Alfabetización, Comunicación y Colaboración, Creación de contenidos, Seguridad y Resolución de Problemas.**
- Indicadores: los indicadores de la variable competencias digitales estarían estrechamente ligados a cada una de sus dimensiones, en primera instancia se hace mención de los indicadores de la primera dimensión a la cual se denominó información y alfabetización: hace referencia a la selección, almacenamiento y organización en lo que concierne a la información digital; asimismo, los indicadores de la segunda dimensión a la cual se denominó comunicación y elaboración: hace referencia a la interacción, comunicación y colaboración de recursos por medio de las tecnologías con uso de las competencias digitales; del mismo modo los indicadores de la tercera dimensión a la cual se denominó creación de contenidos son: creación y edición de diversos contenidos a través de aplicaciones o programas con el empleo de las tecnologías de comunicación; del mismo modo, los indicadores de la dimensión seguridad son: la protección de sus herramientas tecnológicas con programas contra virus digitales y contraseñas para la correcta protección de sus diversas herramientas digitales; por último, los indicadores para la dimensión resolución de problemas: hacen referencia a la resolución de problemas en los programas digitales.
- Escala de dimensión: las competencias digitales serán valoradas por 21 ítems, con réplicas de forma politómicas en las que se tomaron del modelo

por la escala de Likert: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5)

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **3.3.1. Población:**

Pandey y Mishra manifestaron durante el 2015 que el universo, haciendo referencia a la población, es el grupo general en el cual se observan a los sujetos con características en común, y que, a partir de allí, se ejecutará la toma de la muestra (Citado por Ashrafullah, Pandey y Mishra, 2018). De modo que el estudio esbozado y delimitado bajo el esquema presente, considera la población o universo a la totalidad de trabajadores administrativos en un ministerio del estado de Lima, ubicado en la región capitalina en el año 2022, los cuales ascienden a 35.

- Criterios de inclusión: trabajadores correspondientes al área de administración en el órgano ejecutor.
- Criterios de exclusión: personal de mantenimiento y seguridad

#### **3.3.2. Muestra**

Moro en el 1995 manifestó que la muestra hace referencia a algún subconjunto de lo que se manifestó por universo (Citado por Costa de Luna y Lisboa, 2021). Para una ejecución correcta de la muestra de indagación, fue elemental la significativa representación de una muestra, con características de representar al universo, y se consideraron criterios de exclusión, con el fin de que los hallazgos, puedan prevalecer con significancia en el universo, y dejar la inexactitud de lado para que no sea sesgado. Por ello la muestra del presente estudio se constituyó por 35 trabajadores administrativos en un ministerio del estado de Lima, 2022, ubicado en la región capitalina.

#### **3.3.3. Muestreo**

Asimismo, Costa De Luna y Lisboa (2021) indicaron que es elemental elegir un muestreo, para poder ejecutar fiablemente la inferencia del estudio, posibilitando juicios de análisis por parte de la muestra a evaluar; de la misma manera indicaron también, que los muestreos de tipo no probabilísticos, hacen referencia a los cuales no se conoce la probabilidad de cada uno de sus elementos de la población. En el estudio esbozado y delimitado bajo el esquema presente, se ejecutó con un

muestreo no probabilístico, de tipo censal. El criterio de selección es por proximidad de los encuestados a causa de la pandemia a causa de la emergencia sanitaria.

#### 3.3.4. Unidad de Análisis

Los elementos establecidos para la muestra son aquellos que se encuentran unidos por la característica en común, en cuanto a esta muestra de estudio, son todos aquellos que intervienen en la gestión de la administración dentro en un ministerio del estado de Lima, 2022. El criterio de selección es por proximidad de los encuestados a causa de la pandemia y estado de emergencia sanitaria.

### 3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Es muy importante demostrar este paradigma, siendo parte esencial de esta investigación, de acuerdo Arispe, (2020) respalda la importancia y justifican la investigación, al decir que se refieren a un conjunto bien estructurado de diferentes procedimientos propuestos por el investigador para posibilitar la recolectar información de diferentes datos con el fin de lograr los objetivos del estudio. Esto se refiere al control ejercido para mejorar la exactitud de los instrumentos utilizadas, siendo fundamental para la investigación.

En nuestro caso se utilizará la técnica de la encuesta, donde se facilitarán dos herramientas con el cuestionario. El procedimiento del cuestionario es para obtener información, y así lograr los objetivos de la investigación en cuanto a su precisión y confiabilidad.

### 3.5. Procedimientos

Con la finalidad de cumplir con los requisitos de la investigación, y tener un respaldo de la problemática en cuanto a las dos variables que son materia de la investigación, basado en el tema, internacional, nacional y local para justificar la investigación. Se identificaran los problemas, se plantearán los objetivos y la teoría de la prueba, luego se va a determinar el método de lo que se guía por este plan de investigación, asumiendo la ruta cuantitativa, el grado de correlación y también la configuración de la población y muestra que el uso correcto de las herramientas se analizará anteriormente, dándoles la validez y confiabilidad para la última parte

analizada, la información recolectada será utilizando las herramientas a través del cuestionario, por el programa de Google Forms, y con los resultados se va a realizar el proceso estadístico respectivo, después se esbozan las discusiones y conclusiones apropiadas sobre el modelo de la investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Posteriormente, luego de la recolección de datos, empleando herramientas previamente validadas y confiables, se realizó el análisis estadístico de las variables, con el objetivo de conocer la asignación de niveles de gestión administrativa y competencias digitales, el desempeño está representado por una muestra particular, luego ejecutose el proceso de prueba de normalidad que proporcionará valores para las estadísticas a considerar en base a los cuales establecerá criterios de correlación entre las variables de prueba en SPSS v. 25, finalmente se contrastan las hipótesis planteadas en este diseño de estudio.

### **3.7. Aspectos éticos**

Los aspectos éticos que respaldan el presente estudio fueron: la referenciación, credibilidad, anonimato y originalidad. Responde a la referenciación pues se encuentra constuido en base al formato APA en su sétima edición; asimismo responde a la credibilidad pues es la primera presentación del trabajo con las variables de estudio, y fue ejecutado por autoría propia; del mismo modo, se mantiene en el anonimato de los encuestados, pues la entidad donde se realizó el estudio, no se menciona, y solo lo concibe el autor; finalmente mantiene su grado de originalidad, pues el trabajo mantiene un grado y rigor científico, con un rango del valor de similitud aceptado por normatividad a nivel nacional.

## IV. RESULTADOS

El análisis de los resultados fue indispensable para el trabajo final de este estudio, pues muestran evidencia de los niveles encontrados de las variables plasmadas en el estudio, asimismo, contrastan las hipótesis esbozadas, de igual manera cumpliendo así los objetivos plasmados. En el siguiente segmento se considera evidenciar la confiabilidad de los instrumentos:

**Tabla 1**

*Prueba de Confiabilidad*

Prueba de Confiabilidad por alfa de Cronbach	
Variable Gestión Administrativa	0.978
Variable Competencias Digitales	0.968

Nota. Autoría propia

### 4.1. Resultados descriptivos

**Tabla 2**

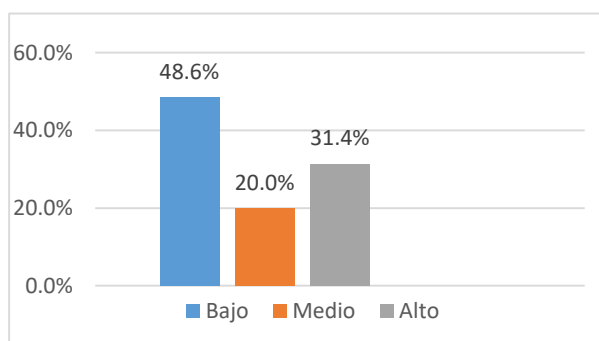
*Distribución de la variable gestión administrativa*

VARIABLE	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Gestión administrativa	17	48.6	7	20	11	31.4	35	100

Nota. Autoría propia

**Figura 2**

*Niveles de la gestión administrativa*



Nota. Autoría propia

En la tabla 2 se observa la distribución de los niveles de la variable gestión administrativa en un órgano público de un ministerio del estado de Lima en el 2022, con respecto a la variable gestión administrativa se rescata que existe una tendencia alta de la frecuencia en el nivel bajo, pues el 48.6% de los trabajadores de ese ministerio del estado de Lima, consideran que la gestión administrativa se encuentra en un nivel de poca eficiencia, asimismo, el 31.4% de los trabajadores consideran que existe un nivel alto de gestión administrativa por lo que consideran eficiente, por último el 20% considera que la gestión del administrativa es regular.

**Tabla 3**

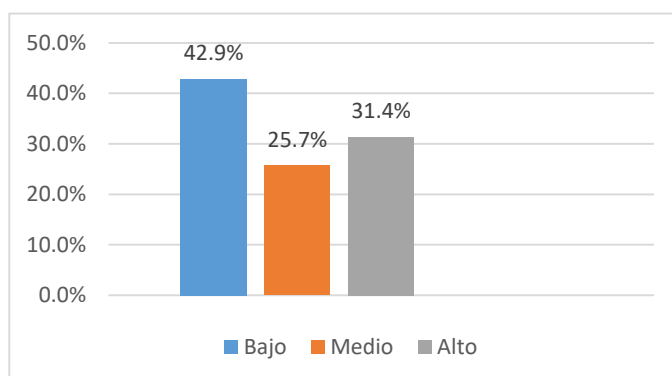
*Distribución de la dimensión planificación*

DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Planificación	15	42.9	9	25.7	11	31.4	35	100

Nota. Autoría propia

**Figura 3**

*Niveles de la dimensión planificación*



Nota. Autoría propia

En la tabla 3 se observa la distribución de los niveles de la dimensión planificación en un ministerio del estado de Lima en el 2022, se rescata que existe una tendencia alta de la frecuencia en el nivel bajo, pues el 42.9% consideran que la gestión administrativa se encuentra en un nivel de poca eficiencia, asimismo, el 31.4% consideran que existe un nivel alto de gestión administrativa por lo que



consideran eficiente, por último el 25.7% considera que la gestión del administrativa es regular.

**Tabla 4**

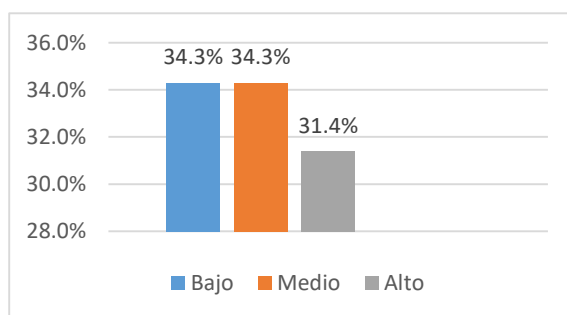
*Distribución de la dimensión organización*

DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Planificación	12	34.3	12	34.3	11	31.4	35	100

Nota. Autoría propia

**Figura 4**

*Niveles de la dimensión organización*



Nota. Autoría propia

En la tabla 4 se observa la distribución de los niveles de la dimensión organización en un ministerio del estado de Lima en el 2022, se rescata que existe una tendencia alta de la frecuencia en el nivel bajo y medio, pues el 68.6% consideran que la gestión administrativa se encuentra en un nivel de poca y regular eficiencia distribuida equitativamente, asimismo, el 31.4% consideran que existe un nivel alto de gestión administrativa por lo que consideran eficiente.

**Tabla 5**

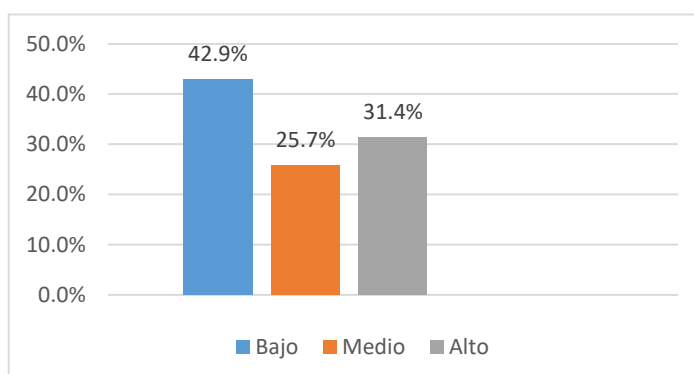
*Distribución de la dimensión dirección*

DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Planificación	15	42.9	9	25.7	11	31.4	35	100

Nota. Autoría propia

**Figura 5**

*Niveles de la dimensión dirección*



Nota. Autoría propia

En la tabla 5 se observa la distribución de los niveles de la dimensión dirección en un ministerio del estado de Lima en el 2022, se rescata que existe una tendencia alta de la frecuencia en el nivel bajo, pues el 42.9% consideran que la gestión administrativa se encuentra en un nivel de poca eficiencia, asimismo, el 31.4% consideran que existe un nivel alto de la dimensión dirección gestión administrativa por lo que consideran eficiente, mientras que el 25.7% considera que la dirección es regular.

**Tabla 6**

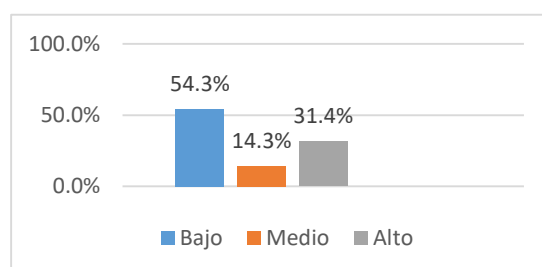
*Distribución de la dimensión control*

DIMENSIÓN	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Planificación	19	54.3	5	14.3	11	31.4	35	100

Nota. Autoría propia

**Figura 6**

*Niveles de la dimensión control*



Nota. Autoría propia

En la tabla 6 se observa la distribución de los niveles de la dimensión control en un ministerio del estado de Lima en el 2022, se rescata que existe una tendencia alta de la frecuencia en el nivel bajo, pues el 54.3% consideran que la dimensión control de la gestión administrativa se encuentra en un nivel de poca eficiencia, asimismo, el 31.4% consideran que existe un nivel alto que lo consideran eficiente, mientras que el 14.3% considera que el control es regular.

**Tabla 7**

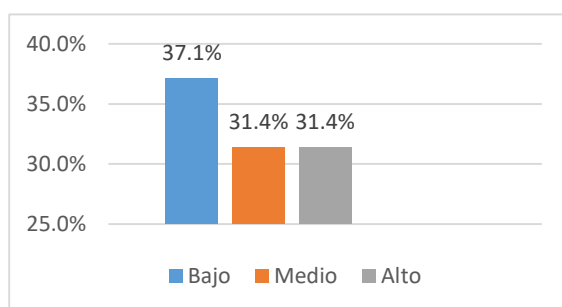
*Distribución de la variable competencias digitales*

VARIABLE	BAJO		MEDIO		ALTO		TOTAL	
	F	%	F	%	F	%	F	%
Competencias Digitales	13	37.1	11	31.4	11	31.4	35	100

Nota. Autoría propia

**Figura 7**

*Niveles de las competencias digitales*



Nota. Autoría propia

En la tabla 7 se observa la distribución de los niveles de la variable competencias digitales en un ministerio del estado de Lima en el 2022, con respecto a la variable competencias digitales se rescata que existe una tendencia alta de la frecuencia en el nivel bajo, pues el 37.1% de los trabajadores de ese ministerio consideran que poseen un nivel bajo de competencias digitales, asimismo, el 62.8% de los trabajadores consideran que poseen un nivel alto y regular de competencias digitales distribuidos equitativamente.

**Tabla 8***Tabla cruzada de gestión administrativa y competencias digitales*

		Competencias Digitales				
		BAJO	MEDIO	ALTO	Total	
Gestión Administrativa	BAJO	Recuento	11	5	1	17
		% del total	31.4%	14.3%	2.9%	48.6%
	MEDIO	Recuento	2	2	3	7
		% del total	5.7%	5.7%	8.6%	20.0%
	ALTO	Recuento	0	4	7	11
		% del total	0.0%	11.4%	20.0%	31.4%
Total		Recuento	13	11	11	35
		% del total	37.1%	31.4%	31.4%	100.0%

Nota. Autoría propia

#### 4.2. Resultados inferenciales

##### 4.2.1. Prueba de Normalidad

**Tabla 9***Prueba de normalidad de las variables*

Variable	Shapiro Wilk		
	Estadístico	gl.	Sig.
Gestión administrativa	0.738	35	0.001
Competencias digitales	0.789	35	0.001
Dimensión Planificación	0.767	35	0.001
Dimensión Organización	0.797	35	0.001
Dimensión Dirección	0.767	35	0.001
Dimensión Control	0.703	35	0.001

Nota. Se muestran significaciones asintóticas. El nivel de significación es de 0.05

La tabla 9, exhibe la prueba de normalidad de las variables gestión administrativa y competencias digitales, las cuales con una significancia de 0,001 para ambos por la prueba de normalidad calculada a través del valor estadístico Shapiro Wilk, lo cual considerando ambas pruebas de normalidad es totalmente acertado emplear para contrastación de hipótesis Rho de Spearman.

#### 4.2.2. Hipótesis general

Ho: No existe relación entre la gestión administrativa y las competencias digitales en un ministerio del estado de Lima en el 2022.

Ha: Existe relación entre la gestión administrativa y las competencias digitales en un ministerio del estado de Lima en el 2022.

**Tabla 10**

*Correlación de gestión administrativa y competencias digitales*

		Gestión administrativa	Competencias digitales
Gestión administrativa	Correlación Rho de Spearman	1	0.659
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	35	35
Competencias digitales	Correlación Rho de Spearman	0.659	1
	Sig. (bilateral)	0.011	
	N	35	35

Nota. Autoría propia.

La tabla 10, exhibe resultados con un índice de correlación de 0.659 y una significancia de 0.001 entre las variables gestión administrativa y competencias digitales. Esto indica que existe una asociación estadísticamente significativa y positiva entre las dos variables de estudio, siendo el criterio de aceptación el siguiente:

- Si el p valor supera o iguala el valor de 0.050, se acepta la hipótesis nula.
- Si el p valor no supera el valor de 0.050, se acepta la hipótesis alterna.

A consecuencia de que la significancia de la prueba estadística es menor a 0.050 se acepta la hipótesis alterna, por ende, se determina que existe una asociación estadísticamente positiva entre las variables de estudio.

#### 4.2.3. Hipótesis específica 1

Ho: No existe relación entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y las competencias digitales en un ministerio del estado de Lima en el 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y las competencias digitales en un ministerio del estado de Lima en el 2022

**Tabla 11**

*Correlación de dimensión planificación y competencias digitales*

		Dimensión planificación	Competencias digitales
Dimensión planificación	Correlación Rho de Spearman	1	0.709
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	35	35
Competencias digitales	Correlación Rho de Spearman	0.709	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	35	35

Nota. Autoría propia.

La tabla 11, exhibe resultados con un índice de correlación de 0.709 y una significancia de 0.001 entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y competencias digitales. Esto indica que existe una asociación estadísticamente significativa y positiva entre las dos variables de estudio, siendo el criterio de aceptación el siguiente:

- Si el p valor supera o iguala el valor de 0.050, se acepta la hipótesis nula.
- Si el p valor no supera el valor de 0.050, se acepta la hipótesis alterna.

A consecuencia de que la significancia de la prueba estadística es menor a 0.050 se acepta la hipótesis alterna, por ende, se determina que existe una asociación estadísticamente positiva entre las variables de estudio.

#### 4.2.4. Hipótesis específica 2

Ho: No existe relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y las competencias digitales en un ministerio del estado de Lima en el 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión organización de la gestión administrativa y las competencias digitales en un ministerio del estado de Lima en el 2022.

**Tabla 12***Correlación de dimensión organización y competencias digitales*

		Dimensión organización	Competencias digitales
Dimensión organización	Correlación Rho de Spearman	1	0.418
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	35	35
Competencias digitales	Correlación Rho de Spearman	0.328	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	35	35

Nota. Autoría propia.

La tabla 12, exhibe resultados con un índice de correlación de 0.418 y una significancia de 0.001 entre la dimensión organización de la gestión administrativa y competencias digitales. Esto indica que existe una asociación estadísticamente significativa y positiva entre las dos variables de estudio, siendo el criterio de aceptación el siguiente:

- Si el p valor supera o iguala el valor de 0.050, se acepta la hipótesis nula.
- Si el p valor no supera el valor de 0.050, se acepta la hipótesis alterna.

A consecuencia de que la significancia de la prueba estadística es menor a 0.050 se acepta la hipótesis alterna, por ende, se determina que existe una asociación estadísticamente positiva entre las variables de estudio.

#### 4.2.5. Hipótesis específica 3

Ho: No existe relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y las competencias digitales en un ministerio del estado de Lima en el 2022.

Ha: Existe relación entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y las competencias digitales en un ministerio del estado de Lima en el 2022.

**Tabla 13***Correlación de dimensión dirección y competencias digitales*

		Dimensión dirección	Competencias digitales
Dimensión dirección	Correlación Rho de Spearman	1	0.551
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	35	35
Competencias digitales	Correlación Rho de Spearman	0.551	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	35	35

Nota. Autoría propia.

La tabla 13, exhibe resultados con un índice de correlación de 0.551 y una significancia de 0.001 entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y competencias digitales. Esto indica que existe una asociación estadísticamente significativa y positiva entre las dos variables de estudio, siendo el criterio de aceptación el siguiente:

- Si el p valor supera o iguala el valor de 0.050, se acepta la hipótesis nula.
- Si el p valor no supera el valor de 0.050, se acepta la hipótesis alterna.

A consecuencia de que la significancia de la prueba estadística es menor a 0.050 se acepta la hipótesis alterna, por ende, se determina que existe una asociación estadísticamente positiva entre las variables de estudio.

#### 4.2.5. Hipótesis específica 5

Ho: No existe relación entre la dimensión control de la gestión administrativa y las competencias digitales en un ministerio del estado de Lima en el 2022.

Ha: Existe r elación entre la dimensión control de la gestión administrativa y las competencias digitales en un ministerio del estado de Lima en el 2022.



**Tabla 14***Correlación de dimensión control y competencias digitales*

		Dimensión control	Competencias digitales
Dimensión control	Correlación Rho de Spearman	1	0.595
	Sig. (bilateral)		0.001
	N	35	35
Competencias digitales	Correlación Rho de Spearman	0.595	1
	Sig. (bilateral)	0.001	
	N	35	35

Nota. Autoría propia.

La tabla 14, exhibe resultados con un índice de correlación de 0.595 y una significancia de 0.001 entre la dimensión control de la gestión administrativa y competencias digitales. Esto indica que existe una asociación estadísticamente significativa y positiva entre las dos variables de estudio, siendo el criterio de aceptación el siguiente:

- Si el p valor supera o iguala el valor de 0.050, se acepta la hipótesis nula.
- Si el p valor no supera el valor de 0.050, se acepta la hipótesis alterna.

A consecuencia de que la significancia de la prueba estadística es menor a 0.050 se acepta la hipótesis alterna, por ende, se determina que existe una asociación estadísticamente positiva entre las variables de estudio.

## V. DISCUSIONES

En continuación con el paradigma investigativo sobre la estructura del presente estudio, es propicia la presentación de las discusiones correspondientes centradas en el tema de gestión administrativa, como también en las competencias digitales, cuyo tema asociativo se centró en la asociación estadística realizada gracias a la recopilación de datos a través de instrumentos, por ello se realizan las discusiones presentadas a continuación:

Tomando en consideración, en primera instancia los objetivos planteados en el estudio, iniciando por el objetivo general, tuvo como resultado confirmatorio y contrastable con los resultados estadísticos publicados en el cuarto acápite, se evidenció que existe asociación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y las competencias digitales en un ministerio del estado de Lima en el 2022, pues se evidenció un Rho de Spearman de 0.659 y obteniendo a su vez la significancia de 0.000, lo que se interpreta como que existe una relación directamente proporcional entre estas variables. Que con respecto al trabajo de Oncoy (2021) cuyo estudio fue un análisis de asociación de las variables gestión administrativas con respecto a las competencias digitales, la metodología encaminose hacia lo cuantitativo de nivel correlacional, la muestra constituyose por 91 colaboradores de la administración municipal, hallando a través de un análisis estadístico arrojó un valor de  $X^2=59.591$  y un  $p=0.000$ , y concluyose que existe asociación estadísticamente significativa y directamente proporcional entre las variables de estudio. Con respecto a lo mencionado por Montero, (2020) señalaron que estas competencias se basan en el agrupamiento cognitivo con habilidades que posibilitan el empleo a consciencia, crítico y seguro de herramientas de información y comunicación, con ella se desarrollan diversas competencias en la formación profesional, progreso personal, y en el trabajo. Por su parte Voloshyna (2021) señaló que la gestión es el proceso de planificación, organización, motivación y control para establecer y alcanzar metas y objetivos corporativos; existen enfoques de gestión que incluyen: un enfoque de proceso que trata a la

gestión como un continuo de funciones de gestión relacionadas; un enfoque de sistemas, enfatizando que los gerentes deben ver a la empresa como un conjunto de elementos interdependientes. De manera que se determina como una convergencia entre el estudio actual, el ejecutado por Oncoy en el 2021 y lo mencionado por Montero, en el 2020, Voloshyna en el 2021 y lo ejecutado en el presente esquema de indagación.

De tal manera, se evidenciaron resultados generales de la distribución de las frecuencias dentro de cada nivel de las variables, en primera instancia se observó la variable gestión administrativa se rescata que existe una tendencia alta de la frecuencia en el nivel bajo, pues el 48.6% de los trabajadores de ese ministerio del estado de Lima, consideran que la gestión administrativa se encuentra en un nivel de poca eficiencia, asimismo, el 31.4% de los trabajadores consideran que existe un nivel alto de gestión administrativa por lo que consideran eficiente, por último el 20% considera que la gestión del administrativa es regular; en el mismo contexto, la variable competencias digitales se rescata que existe una tendencia alta de la frecuencia en el nivel bajo, pues el 37.1% de los trabajadores de ese ministerio consideran que poseen un nivel bajo de competencias digitales, asimismo, el 62.8% de los trabajadores consideran que poseen un nivel alto y regular de competencias digitales distribuidos equitativamente.

Por otro lado, los objetivos específicos encontraron como resultado confirmatorio y contrastable con los resultados estadísticos publicados en el cuarto acápite, se evidenció que existe asociación estadísticamente significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y la variable competencias digitales, pues se exhiben resultados con un índice de correlación de 0.709 y una significancia de 0.000 entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y la variable competencias digitales. Esto indica que existe una asociación estadísticamente significativa y positiva entre la dimensión y la variable de estudio. Que con respecto al estudio ejecutado por Tello (2022) quien ejecutó un análisis considerando la asociación entre la gestión administrativa relacionándola con las competencias digitales en una institución de un ministerio, y consideró una muestra de 18 colaboradores, encontró que existe una asociación estadísticamente significativa de las variables de estudio considerando una significancia dentro de

los parámetros de aceptación, determinando que lo encontrado con respecto a la planificación dentro de una organización, es indispensable el dominio de competencias digitales. Asimismo, Alam (2018) manifestaron que un mecanismo estratégico para el desarrollo de la gestión en la planificación y que requiere del trabajo sistemático y digital de los colaboradores para sacar adelante a una organización.

En el mismo contexto, en el segundo objetivo específico encontrose como resultado contrastable y confirmatorio con los resultados estadísticos publicados en el cuarto acápite, que existe una asociación estadísticamente significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y la variable competencias digitales, pues se exhiben resultados con un índice de correlación de 0.418 y una significancia de 0.000 entre la dimensión organización de la gestión administrativa y la variable competencias digitales. Esto indica que existe una asociación estadísticamente significativa y positiva entre la dimensión y la variable de estudio. Que con respecto al estudio ejecutado por Porras (2022) quien ejecutó un análisis considerando la asociación entre la gestión administrativa relacionándola con las competencias digitales en una universidad peruana, y consideró una muestra de 95 colaboradores, encontró que existe una asociación estadísticamente significativa de las variables de estudio considerando una significancia dentro de los parámetros de aceptación, determinando que lo encontrado con respecto a la organización dentro de una institución es indispensable el dominio de competencias digitales. Asimismo, Prezioso y Margarithhe (2021) manifestaron que las habilidades digitales dentro de una institución son factores que determinan la eficiencia de la organización del mismo, pues el trabajo se hace de manera espontánea, los mensajes llegan más rápido y la resolución de problemas dentro de la organización se pueden ejecutar de forma digital.

De tal manera, en el tercer objetivo específico encontrose como resultado contrastable y confirmatorio con los resultados estadísticos publicados en el cuarto acápite, que existe una asociación estadísticamente significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y la variable competencias digitales, pues se exhiben resultados con un índice de correlación de 0.551 y una significancia de 0.000 entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y la variable

competencias digitales. Esto indica que existe una asociación estadísticamente significativa y positiva entre la dimensión y la variable de estudio. Que con respecto al estudio ejecutado por Mazuelos (2020) quien ejecutó un análisis considerando la asociación entre las competencias digitales y la gestión administrativa en una municipalidad provincial peruana, y consideró una muestra de 238 colaboradores, encontró que existe una asociación estadísticamente significativa de las variables de estudio considerando una significancia dentro de los parámetros de aceptación, determinando que lo encontrado con respecto a la dirección de la gestión dentro de una organización, la relevancia el dominio de competencias digitales es grande. Asimismo, Nurddin , (2019) manifestaron que la administración de organizaciones y la dirección de las mismas implican que la fortaleza de la misma se base en diversas competencias que deberían exhibir, ante ello un buen equipo de marketing, habilidades en la era digital y diversos aspectos relacionados al surgimiento de una organización. Por tanto existe una convergencia de estudio entre lo mencionado por Mazuelos en el 2020, Nurddin , en el 2019 y el presente.

A su vez, en el cuarto objetivo específico encontrose como resultado contrastable y confirmatorio con los resultados estadísticos publicados en el cuarto acápite, que existe una asociación estadísticamente significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y la variable competencias digitales, pues se exhiben resultados con un índice de correlación de 0.595 y una significancia de 0.000 entre la dimensión control de la gestión administrativa y la variable competencias digitales. Esto indica que existe una asociación estadísticamente significativa y positiva entre la dimensión y la variable de estudio. Que con respecto al estudio ejecutado por De La Cruz (2018) quien ejecutó un análisis considerando la asociación entre las competencias TIC en un organismo constitucional autónomo y la gestión administrativa, y consideró una muestra de 81 colaboradores, encontró que existe una asociación estadísticamente significativa de las variables de estudio considerando una significancia dentro de los parámetros de aceptación, determinando que lo encontrado con respecto al control de la gestión dentro de una organización, la relevancia el dominio de competencias digitales es mayor. Por tanto, existe una convergencia de estudio entre lo mencionado De La Cruz en el 2018 y el presente estudio.

En cuanto a los instrumentos aplicados, fueron imprescindibles para lograr los resultados en el estudio delimitado bajo el presente esquema de investigación, tanto el cuestionario de gestión administrativa y el de competencias digitales, los cuales son parte imprescindible para la determinación de los niveles de factores importantes de una organización, pues la gestión en una entidad y las competencias del individuo, reflejarán el avance gestor de una organización. Por otro lado, con los resultados observados dentro del cuarto acápite, con respecto a los descriptivos, en cuanto lo hallado en las frecuencias de las dimensiones de la variable gestión administrativa, la mayoría se encuentra a tendencia negativa, pero también hay un tercio de los encuestados que considera que es tendencia positiva, lo que quiere decir que aún falta mejorar con el control dentro de la gestión del ministerio en donde se ejecutó el estudio delimitado bajo el presente esquema de indagación, pues el proceso que los colaboradores de la entidad consideraron que aún falta mejorar la planificación, asimismo, consideraron que aún falta mejorar para una eficiente organización, del mismo modo consideraron que aún falta mejorar la dirección, por ello se fundamenta que falta mejorar en el control, con respecto a los procesos de gestión.

## **VI. CONCLUSIONES**

Primera.- Con un valor de 0.659 de Rho de Spearman y 0.001 de significancia se concluye que existe correlación positiva y significativa entre la gestión administrativa y las competencias digitales en un ministerio del estado de Lima en el 2022.

Segunda.- Con un valor de 0.709 de Rho de Spearman y 0.001 de significancia se concluye que existe correlación positiva y significativa entre la dimensión planificación de la gestión administrativa y la variable competencias digitales en un ministerio del estado de Lima en el 2022.

Tercera.- Con un valor de 0.418 de Rho de Spearman y 0.001 de significancia se concluye que existe correlación positiva y significativa entre la dimensión organización de la gestión administrativa y la variable competencias digitales en un ministerio del estado de Lima en el 2022.

Cuarta.- Con un valor de 0.551 de Rho de Spearman y 0.001 de significancia se concluye que existe correlación positiva y significativa entre la dimensión dirección de la gestión administrativa y la variable competencias digitales en un ministerio del estado de Lima en el 2022.

Quinta.- Con un valor de 0.595 de Rho de Spearman y 0.001 de significancia se concluye que existe correlación positiva y significativa entre la dimensión control de la gestión administrativa y la variable competencias digitales en un ministerio del estado de Lima en el 2022.

## **VII. RECOMENDACIONES**

Primera.- A nivel general, se recomienda dar énfasis a la gestión administrativa dentro de la organización donde realizase el estudio y asimismo considerar la promoción de concientizar las competencias digitales en los colaboradores de la entidad.

Segunda.- Con respecto a la segunda conclusión, debe considerarse asumir una intensa fase de planificación a nivel organizacional para implicar la promoción de competencias digitales, y que esté estructurada dentro de las metas del año de gestión.

Tercera.- Es recomendable constatar una organización compacta que se percibiría dentro de la organización, para darle mayor relevancia a la ejecución de los diferentes aspectos que mantenga un performance adecuado de la organización.

Cuarta.- La dirección de los procesos de la administración son clave muy importante, pues el encargado de dirigir, maneja la delegación de funciones hacia los otros jefes, por ello se recomienda el trabajo en equipo, haciendo uso y empleo de sus competencias digitales.

Quinta.- Finalmente en control de los diversos procesos de organización se manifestó como regular dentro del estudio, por ello es recomendable hacer énfasis en el control de los procesos dentro de la entidad, pues por el control de los procesos es que se ejecutan bien las otras fases.



## REFERENCIAS

- Alzahrani, A., Bayazeed, A., Alzahrani, A., Alkahtani, F., Alzahrani, S. y Alzahrani, A. (2021). Prevalence of anxiety among paramedic students in Saudi Arabia. Research Square. pp. 1-10. <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-956849/v1>
- Amraei, M., Valizadi, H., Haghhighizadeh, M. y Faraji, F. (2022). The study of the relationship between communication skills of managers and organizational performance among nurses in teaching hospitals. *Depiction of Health*. 13. pp. 83-96. <https://doh.tbzmed.ac.ir/Article/doh-1565>
- Akram, M., Shakir, M., Malik, A. y Aljarallah, A. (2018). Organizational performance and sustainability: Exploring the roles of IT Capabilities and knowledge management capabilities. *Sustainability*. 10(10). <https://doi.org/10.3390/su10103816>
- Alam, K., Ediaw, M., Shadiuzzaman, M. y Ryan, B. (2018). Assessing regional digital competence. *Journal of Rural Studies*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0743016717303352>
- Ali, M., Hoque, M. y Alam, K. (2018). An empirical investigation of the relationship between e-government development and the digital economy: the case of Asian countries. *Journal of Knowledge Management*. 22(5). pp. 1176-1200. <https://sci-hub.se/https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/JKM-10-2017-0477/full/html>
- Arispe, C., Yangali, J., Guerrero, M., Lozada, O., Acuña, L. y Arellano, C. (2020). *La investigación científica*. Ecuador: UIE. <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>

- Ashrafullah, A., Pandey, R. y Mishra, A. (2018). The incidence of facial injuries in children in Indian population: a retrospective study. *Journal of Oral Biology and Craniofacial Research*. 8(2). pp. 82-85. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S2212426817301094>
- Balan, O. (2017). Administrative management and mechanisms of its development. *Economic Journal Odessa Polytechnic University*. 2(2). pp. 6-10. <https://economics.net.ua/ejopu/2017/No2/6.pdf>
- Calatayud, V., Román, M. y Prendes, M. (2018). Formación de competencias digitales para estudiantes universitarios basada en el modelo DIGCOMP. *EduTec*. 65. pp. 1-15. <https://www.edutec.es/revista/index.php/edutec-e/article/view/1119/pdf>
- Celma, J. (2018). Management para gestores del deporte. Barcelona: Optimus Marketing and Management. [https://books.google.com.pe/books?id=wM9fDwAAQBAJ&dq=teor%C3%A4Da+de+la+gesti%C3%B3n+administrativa+FAYOL&hl=es&source=gbs\\_navlinks\\_s](https://books.google.com.pe/books?id=wM9fDwAAQBAJ&dq=teor%C3%A4Da+de+la+gesti%C3%B3n+administrativa+FAYOL&hl=es&source=gbs_navlinks_s)
- Costa De Luna, L. y Lisboa, G. (2021). O que livros didáticos de matemática propoem para a aprendizagem de amostragem?. *Bolema*. 35(70). pp. 815-839. <https://doi.org/10.1590/1980-4415v35n70a13>
- Di Mascio, F., Natalini, A. y Cacciatore, F. (2020). Public administration and progressive crises: information on the COVID-19 pandemic in Italy. *American Society for Public Administration*. 50(6-7). 621-627. <https://doi.org/10.1177/0275074020941735>
- De La Cruz, E. (2018). Competencias TIC y Gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima, 2017. Perú: UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/21461>
- Enap (2020). Covid19 gestión pública en tiempo de crisis. *Con-texto*. (5). pp. 1-16. [https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1291517/Contexto5\\_ENAP\\_2020.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/1291517/Contexto5_ENAP_2020.pdf)

- Fuster, D. y Santa María, H. (2020). New functional model of research skills in social problema solving. *International Journal of Early Childhood Special Education*. 12(1). pp. 442-451. <https://www.int-jecse.net/data-cms/articles/20200715093335pm201024.pdf>
- Gersbach, H., Sorger, G. y Amon, C. (2018). Hierarchical growth: basic and applied research. *Journal of Economic Dynamics and Control*. 90. pp. 434-459. <https://doi.org/10.1016/j.jedc.2018.03.007>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Universidad y Sociedad*. 12(4). [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci_arttext&tlng=en)
- Ikkou, L., Berdi, A., Elmountassir, Y. y Seghyar, N. (2021). Etude des impacts de l'utilisation des technologies de l'Information et de la communication sur la santé des ressources humaines bancaires au Maroc. *Alternatives Manageriales et Economiques*. 3(1). pp. 353-372. <https://revues.imist.ma/index.php/AME/article/view/24904/13206>
- Intef (2017). *Marco común de competencia digital docente*. Unión Europea: Creative Commons S.A. [https://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017\\_1020\\_Marco-Com%C3%BAn-de-Competencia-Digital-Docente.pdf](https://aprende.intef.es/sites/default/files/2018-05/2017_1020_Marco-Com%C3%BAn-de-Competencia-Digital-Docente.pdf)
- Kurashvili, G. y Goderdzishvili, B. (2019). The use of administrative management. *International Scientific Conference Journal*. pp.140-143. <https://www.researchgate.net/profile/Badri-Gechbaia/publication/334963703>
- Mae, S., Climaco, D., Mahilum, J., Parales, L., Talite, J. y De La Cruz, A. (2019). Freight management system: administrative (facility reservation, visitor management, document management, legal management). *Ascendens Asia Singapore - Bestlink College of the Philippines Journal of Multidisciplinary Research* Abstract. 1(1). pp. <https://ojs.aaresearchindex.com/index.php/aasgbcjpmra/article/view/2183>

- Montero, J., Merino, F., Monte, E., Ávila, J. y Cepeda, J. (2020). Competencias digitales clave de los profesionales sanitarios. *Educación Médica*. 21(5). pp. 338-344.  
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1575181319300956>
- Nuridin, N., Pettalongi, S. y Mangasing, M. (2019). Understanding digital skills use from the technology continuance theory. *ICITACEE*.  
<https://ieeexplore.ieee.org/abstract/document/8904176>
- Pineda, E. (2020). *La comunicación organizacional como instrumento estratégico para optimizar la gestión administrativa en el Banco de la Nación*. Tesis de maestría. Perú: UNFV. <https://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/4703>
- Prezioso, G. y Margherita, E. (2021). Exploring organizational strategies for development of digital skills. *The Big Data Driven Digital Economy*.  
[https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-73057-4\\_19](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-73057-4_19)
- Sabino, T. (2019). *La comunicación organizacional y la gestión administrativa en HAUG S.A., Lurín, 2019*. Tesis de maestría. Perú: UCV.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42927>
- Ocde (2020). *Making the most of techonoly for learning and trainingin Latin America*. Francia: OCDE. <https://doi.org/10.1787/ce2b1a62-en>
- Oncoy, A. (2021). Las competencias digitales y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Huaraz, 2021. Perú: UNASAM.  
<http://repositorio.unasam.edu.pe/bitstream/handle/UNASAM/4772>
- Perez, C. (2020). Las competencias digitales y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Huaura, 2020. Perú: UNJFSC.  
<http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/UNJFSC/4045>
- Ramirez, A., Ramirez, R., y Calderón, E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista Académica: Contribuciones a la Economía*. 2017. <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>

- Reis, A. y Leite, C. (2021). Digital literacies in higher education: skills, uses, opportunities and obstacles to digital transformation. *Revista de Educación a Distancia*. 65(21). 1 – 20. <https://doi.org/10.6018/red.438721>
- Reyes, M. y Castañeda, P. (2020). Aplicación del modelo de aceptación tecnológica en sistemas de información de la administración pública del Perú. *Revista Peruana de Computación y Sistemas*. 3(1). pp. 15-22. <http://dx.doi.org/10.15381/rpcs.v3i1.18350>
- Salazar, J. (2021). Transformación digital, reactivación económica y empleo en América Latina y El Caribe post covid-19. <http://riacevents.org/gtecs/wp-content/uploads/2021/02/ESP-TD-y-su-papel-en-promover-la-reactivacion-con-transformacion-en-AL.pdf>
- Schuster, C., Weitzman, L., Sass, K., Meyer, J., Bersch, K., Fukuyama, F., Paskov, P., Rogger, D., Mistree, D. y Kay, K. (2020). Responding to COVID-19 trough surveys of public servants. *Public Administration Review*. 80(5). pp. 792-796. <https://doi.org/10.1111/puar.13246>
- Voloshyna, O. (2021). Modern methods of administrative management at the enterprises. *International Periodic Scientific Journal*. (7). <http://81.30.162.23/repository/getfile.php/28247.pdf>
- Valencia, T. (2022). Gestión administrativa y competencias digitales docentes de la Institución Educativa N° 6088 Rosa de Santa María de Cieneguilla, 2021. Perú: UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82035>
- Nordin, S., Ahmad, A., Rashid, R., Che Omar, R., Priyadi, U. (2021). Incidents and disaster avoidance: the role of communication management and the organizational communication climate in high-risk environments. *Sustainability*. 13. pp. 1-16. <https://doi.org/10.3390/su131810138>

## **ANEXOS**

## ANEXO 1

### Operacionalización de las variables

**Tabla 1**

**Variable 1: Gestión administrativa**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
<b>Gestión administrativa</b>	Ramírez (2017) se basan en Fayol, para describir a la "administración" cual grupo de actos donde se ejecuta la distribución de funciones, responsabilidades y competencias de cada uno de los personajes que integran una estructura organizacional, cumpliendo objetivos que son concretamente planificados y ejecutando con eficiencia cada una de sus actividades en el proceso	La variable gestión administrativa se valorará en relación a los indicadores de las dimensiones planteadas.	Planificación	Plan Estratégico, plan operativo, objetivos, políticas, estrategia.	1-2-3-4-5-6	Ordinal  El cuestionario se conforma por 20 ítems de opción múltiple:  Nunca = 1 Casi nunca = 2 A veces = 3 Casi siempre = 4 Siempre = 5
			Organización	Estructura orgánica, asignación de puestos, organización de procesos, distribución de equipos, organización de personal	7-8-9-10	
			Dirección	Cultura organizativa, reunión y coordinación, evaluación de puestos, estimulación y desempeño, clima organizacional	11-12-13-14	
			Control	Política de control, evaluación de desempeño, control presupuestal, control de procesos, capacitaciones	15-16-17-18-19-20	

Fuente: Elaboración propia

**Tabla 2**

**Variable 2: Gestión de competencias digitales**

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de Medición
<b>Gestión de competencias digitales</b>	<p>Montero, (2020) señalaron que estas competencias se basan en el agrupamiento cognitivo con habilidades que posibilitan el empleo a consciencia, crítico y seguro de herramientas de información y comunicación, con ella se desarrollan diversas competencias en la formación profesional, progreso personal, y en el trabajo.</p>	<p>La variable gestión competencias digitales se valorarán en relación a los indicadores de las dimensiones planteadas.</p>	Información alfabetización	Selecciona, organiza y almacena información digital	1-2-3	<p>Ordinal</p> <p>El cuestionario se conforma por 21 ítems de opción múltiple:</p> <p>Nunca = 1                      Casi nunca = 2                      A veces = 3                      Casi siempre = 4                      Siempre = 5</p>
			Comunicación y colaboración	Interactúa, comparte recursos, colabora y se comunica a través de las competencias digitales entre colegas.	4-5-6-7-8-9	
			Creación de contenidos	Creas, editas contenidos y recursos, y posee nociones adecuadas sobre informática y medios virtuales.	10-11-12-13	
			Seguridad	Protege sus herramientas tecnológicas con claves de seguridad, antivirus y previene riesgos digitales.	14-15-16-17	
			Resolución de Problemas	Resuelve problemas, elige correctamente softwares, se actualiza constantemente	18-19-20-21	

Fuente: Elaboración propia



**ANEXO 2**  
**INSTRUMENTOS DE INVESTIGACIÓN**

**Cuestionario sobre Gestión Administrativa**  
**(Basado en las dimensiones de Fayol)**  
**Tomado de Nunura (2022)**

El presente documento es anónimo y de estricta confiabilidad, para el desarrollo de la investigación de gestión administrativa. Se pide su colaboración respondiendo con veracidad a las preguntas que se indican marcando con una “x” las respuestas que usted considere posible en el siguiente cuestionario.

A continuación, se muestra las alternativas que nos ayudaran a responder las preguntas de las siguientes páginas.

Para responder utilice la siguiente clave: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5)

<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>	Valoración				
	N	CN	AV	CS	S
1. Se tiene actualizados todos los documentos relacionados a la gestión.					
2. Se utiliza apropiadamente los recursos que fueron asignados.					
3. Se identifican las actividades requeridas para cumplir con los objetivos.					
4. Los empleados participan en la creación de instrumentos de gestión.					
5. Los empleados tienen conocimiento de los instrumentos de gestión					
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>					
6. Se cuenta con una estructura organizacional que es apropiada.					
7. Existe una comunicación fluida entre las áreas de la institución.					
8. Se distribuye de forma eficiente los recursos que fueron asignados.					
9. Los empleados tienen claras las funciones que tienen que realizar.					
10. El personal contratado es el adecuado para los objetivos de la organización.					
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>					
11. Se motiva a los empleados de la organización de forma permanente.					
12. Se realiza un liderazgo efectivo desde las autoridades de la organización.					
13. Se realiza trabajos en equipo entre empleados y con las autoridades.					
14. El comportamiento del personal suele ser el más apropiado de caso.					
15. Se realiza un adecuado manejo de los conflictos en la organización.					
<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>					
16. Se evalúa de forma contante el desempeño de los empleados.					
17. Se evalúa de forma constante el desempeño de la organización en general.					
18. Se evalúa el logro de los objetivos determinados durante la planificación					
19. Se supervisa el correcto funcionamiento de los sistemas que se instalaron.					
20. Se evalúa la calidad servicio a través de la opinión de que tienen los usuarios.					

## Cuestionario sobre competencias digitales (Basado en las dimensiones del DigComp Framework)

El presente documento es anónimo y de estricta confiabilidad, para el desarrollo de la investigación de competencias digitales. Se pide su colaboración respondiendo con veracidad a las preguntas que se indican marcando con una "x" las respuestas que usted considere posible en el siguiente cuestionario.

A continuación, se muestra las alternativas que nos ayudaran a responder las preguntas de las siguientes páginas.

Para responder utilice la siguiente clave: Nunca (1), Casi Nunca (2), A veces (3), Casi Siempre (4), Siempre (5)

<b>DIMENSIÓN 1: Información y Alfabetización</b>	Valoración				
	N	CN	AV	CS	S
1. Identifico y selecciono información haciendo uso del internet.					
2. Organizo y analizo la información digital					
3. Almaceno información en la computadora, laptop, USB u otro dispositivo de almacenamiento					
<b>DIMENSIÓN 2: Comunicación</b>					
4. Interactúo a través de distintos dispositivos (ordenador, móvil, tableta, etc.) con herramientas digitales (mail, blogs, foros)					
5. Comparto recursos o información a través de herramientas en línea (Slideshare, Scribd, Issuss, YouTube, plataformas educativas, etc.)					
6. Participas y comunicas en entornos digitales con colegas de trabajo (Twitter, Facebook, LinkedIn)					
7. Colaboro en sitios web creando recursos y contenidos (Wikis, Blogger, etc.)					
8. Conozco y aplico las normas de comportamiento en entornos digitales (ciberacoso, webs inapropiadas, lenguaje adecuado, etc.)					
9. Sé cómo presentar y comunicar mi identidad digital (protección de datos personales, gestión de la privacidad, etc.)					
<b>DIMENSIÓN 3: Creación de contenidos</b>					
10. Se crea y edita contenidos nuevos (textos) con herramientas digitales (Word, Blogger, Wordpress y otros programas)					
11. Edito y elaboro recursos (fotos, videos, sonido, códigos QR) con distintas herramientas tecnológicas					
12. Tengo conocimiento de informática a nivel de usuario (diferencias sistemas operativos, instalas software, configuras funciones de teclado, haces copias de seguridad, etc.)					
13. Sé utilizar los derechos de la propiedad intelectual y las licencias de uso en Internet (Creative Commons, Open Educational Resources, etc.)					
<b>DIMENSIÓN 4: Seguridad</b>					
14. Protejo mi equipo con antivirus y conoces los sistemas de seguridad digitales					
15. Protejo mis datos personales y tu identidad digital siendo consciente de la información privada que añades a la red					
16. Evito riesgos relacionados con la tecnología: exceso de tiempo expuesto a Internet, adicciones, etc.					
17. Se aplica medidas de ahorro energético, reciclaje de equipos, etc. considerando el impacto de las TIC en el medio ambiente					
<b>DIMENSIÓN 5: Resolución de problemas</b>					
18. Resuelvo problemas técnicos de dispositivos digitales					
19. Sé qué software elegir para dar respuesta tecnológica al problema en el ordenador como en los dispositivos móviles (smartphone, Tablet)					
20. Intentas innovar en tu campo colaborando en acciones innovadoras a través de la tecnología (proyectos en red, nuevas aplicaciones, herramientas digitales, etc.)					
21. Se actualiza continuamente para mantener y mejorar mi competencia digital					

## ANEXO 3

### VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Gestión Administrativa

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: PLANIFICACIÓN</b>								
1	Se tiene actualizados todos los documentos relacionados a la gestión.	x		x		x		
2	Se utiliza apropiadamente los recursos que fueron asignados.	x		x		x		
3	Se identifican las actividades requeridas para cumplir con los objetivos.	x		x		x		
4	Los empleados participan en la creación de instrumentos de gestión.	x		x		x		
5	Los empleados tienen conocimiento de los instrumentos de gestión.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>								
6	Se cuenta con una estructura organizacional que es apropiada.	x		x		x		
7	Existe una comunicación fluida entre las áreas de la institución.	x		x		x		
8	Se distribuye de forma eficiente los recursos que fueron asignados.	x		x		x		
9	Los empleados tienen claras las funciones que tienen que realizar.	x		x		x		
10	El personal contratado es el adecuado para los objetivos de la organización.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>								
11	Se motiva a los empleados de la organización de forma permanente.	x		x		x		
12	Se realiza un liderazgo efectivo desde las autoridades de la organización.	x		x		x		
13	Se realiza trabajos en equipo entre empleados y con las autoridades.	x		x		x		
14	El comportamiento del personal suele ser el más apropiado de caso.	x		x		x		
15	Se realiza un adecuado manejo de los conflictos en la organización.	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>								
16	Se evalúa de forma constante el desempeño de los empleados.	x		x		x		
17	Se evalúa de forma constante el desempeño de la organización en general.	x		x		x		
18	Se evalúa el logro de los objetivos determinados durante la planificación.	x		x		x		
19	Se supervisa el correcto funcionamiento de los sistemas que se instalaron.	x		x		x		
20	Se evalúa la calidad del servicio a través de la opinión que tienen los usuarios.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [  ]    **Aplicable después de corregir** [  ]    **No aplicable** [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: **CARDENAS CANALES DANIEL** ..... DNI:.....07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN .....

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Jesús María .....04.de...JUNIO .....del 2022....

*Note: Suficiencia es una suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión*

.....  
Mg. Cardenas Canales Daniel

#### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE: Competencias Digitales

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSIÓN 1: INFORMACIÓN Y ALFABETIZACIÓN</b>								
1	Identifico y selecciono información haciendo uso del internet.	x		x		x		
2	Organizo y analizo la información digital	x		x		x		
3	Almacena información en la computadora, laptop, USB u otro dispositivo de almacenamiento	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 2: COMUNICACIÓN</b>								
4	Interactúo a través de distintos dispositivos (ordenador, móvil, tableta, etc.) con herramientas digitales (mail, blogs, foros)	x		x		x		
5	Comparto recursos o información a través de herramientas en línea (Slideshare, Scribd, Issuu, YouTube, plataformas educativas, etc.)	x		x		x		
6	Participo y comunico en entornos digitales con colegas (Twitter, Facebook, LinkedIn)	x		x		x		
7	Colaboro en sitios web creando recursos y contenidos (Wikis, Blogger, etc.)	x		x		x		
8	Se conoce y aplica las normas de comportamiento en entornos digitales (ciberacoso, webs inapropiadas, lenguaje adecuado, etc.)	x		x		x		
9	Se presenta y comunica mi identidad digital (protección de datos personales, gestión de la privacidad, etc.)	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 3: CREACIÓN DE CONTENIDOS</b>								
10	Se crea y edita contenidos nuevos (textos) con herramientas digitales (Word, Blogger, Wordpress y otros programas)	x		x		x		
11	Edito y elaboro recursos (fotos, videos, sonido, códigos QR) con distintas herramientas tecnológicas	x		x		x		
12	Tengo conocimiento de informática a nivel de usuario (diferencias sistemas operativos, instalo software, configuro funciones de teclado, hago copias de seguridad, etc.)	x		x		x		
13	Se utiliza los derechos de la propiedad intelectual y las licencias de uso en Internet (Creative Commons, Open Educational Resources, etc.)	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 4: SEGURIDAD</b>								
14	Protejo mi equipo con antivirus y conozco los sistemas de seguridad digitales	x		x		x		
15	Protejo mis datos personales y tu identidad digital siendo consciente de la información privada que añades a la red	x		x		x		
16	Evito riesgos relacionados con la tecnología: exceso de tiempo expuesto a Internet, adicciones, etc.	x		x		x		
17	Se aplica medidas de ahorro energético, reciclaje de equipos, etc. considerando el impacto de las TIC en el medio ambiente	x		x		x		
<b>DIMENSIÓN 5: RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS</b>								
18	Resuelvo problemas técnicos de dispositivos digitales	x		x		x		
19	Sé qué software elegir para dar respuesta tecnológica al problema en el ordenador como en los dispositivos móviles (smartphone, Tablet)	x		x		x		
20	Intentas innovar en tu campo colaborando en acciones innovadoras a través de la tecnología (proyectos en red, nuevas aplicaciones, herramientas digitales, etc.)	x		x		x		
21	Se actualiza continuamente para mantener y mejorar mi competencia digital	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): \_\_\_\_\_

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [  ]    **Aplicable después de corregir** [  ]    **No aplicable** [  ]

Apellidos y nombres del juez validador: **CARDENAS CANALES DANIEL** ..... DNI:.....07279232.....

Grado y Especialidad del validador:.....MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA E INVESTIGACIÓN .....

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup> Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Jesús María .....04.de...JUNIO .....del 2022....

*Note: Suficiencia es una suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión*

.....  
Mg. Cardenas Canales Daniel







## ANEXO 4

### CONSTANCIA DE APLICACIÓN DE INSTRUMENTOS



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"  
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"  
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Lima, 5 de julio de 2022

**Carta N° 00033-2022- MINAM/VMDERN/PNCBMCC/UAD**

**Doctor**

**Raúl Delgado Arenas**

Jefe de Unidad de Posgrado

Filial Lima - Campus Lima Este

**Universidad Cesar Vallejo**

Av. Del Parque 640, Urb. Canto Rey

**San Juan de Lurigancho. –**

**Asunto** : Sobre presentación de la estudiante **ELIZABETH MALLQUI LLALLAHUI.**  
**Referencia** : Carta P.306 – 2022-1 EPG – UCV LE (Registro N° 2022038230)

Tengo el agrado de dirigirme a usted, y en atención al documento de la referencia, mediante el cual solicita se brinde facilidades a la estudiante Elizabeth Mallqui Llallahui, identificada con DNI N° 41244235, a fin de poder recabar información necesaria, en el marco de la investigación de su tesis, sobre **"Gestión Administrativa y Competencias Digitales de un Órgano Público de un Ministerio, Lima 2022"**, entre los servidores del PNCBMCC.

Al respecto, se concede la autorización para la aplicación de encuesta de forma anónima y de manera virtual, del mismo modo se solicita mantener el anonimato de nuestra entidad.

Asimismo, indicarle que se ha designado como persona de contacto a la Especialista en Sistemas Administrativos, señora Silvia Marissa Camino, scamino@bosques.gob.pe.

Atentamente,

Documento Firmado Digitalmente por:  
**Oscar Burga Tamayo**  
Jefe de la Unidad de Administración  
Conservación de Bosques



Firmado digitalmente por:  
BURGA TAMAYO OSCAR RAUL  
FIR 08380883 hard  
Motivo: Soy el autor del documento  
Fecha: 05/07/2022 12:20:08-0500

Número del Expediente: 2022038230

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento archivado en el Ministerio del Ambiente, aplicando lo dispuesto por el Art. 25 del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 026-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente web: <https://ecodoc.minam.gob.pe/verifica/view> e ingresando la siguiente clave: **70067f**

