



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Competencias Digitales y Gestión Administrativa en una
Municipalidad Distrital, 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestra en Gestión Pública

AUTOR:

Cuela Vilca, Estefania Jacqueline(orcid.org/0000-0002-3611-6983)

ASESOR:

Dr. Aguirre Espinoza, Edwards Jesus (orcid.org/0000-0002-5514-6707)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres por todo el amor y apoyo incondicional y por estar presente en los momentos que he necesitado de sus consejos a mis hijos por su amor y comprensión a mi esposo por su paciencia siempre se preocupa por el bienestar de mi familia, a Dios todo poderoso, por guiarme en el camino del bien y tener un apoyo espiritual para salir adelante y conseguir mis metas.

Agradecimiento

A los docentes de la Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, que con sus enseñanzas durante el desarrollo del programa han contribuido en mi formación profesional.

Agradezco a mi asesor Dr. Edward Aguirre Espinoza por su apoyo, paciencia y orientación para desarrollar la presente investigación

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2 Variables y operacionalización.....	14
3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	16
3.5 Procedimientos	17
3.6 Método de análisis de datos	18
3.7 Aspectos éticos.....	18
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS	41

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de Normalidad	22
Tabla 2 Correlación de las variables competencias digitales y gestión administrativa	23
Tabla 3 Correlación de las variables competencias digitales y la dimensión planificación.....	24
Tabla 4 Correlación de las variables competencias digitales y la dimensión organización	25
Tabla 5 Correlación de las variables competencias digitales y la dimensión dirección administrativa	26
Tabla 6 Correlación de las variables competencias digitales y al dimensión control	27

Índice de figuras

Figura 1 Nivel de las competencias digitales en una Municipalidad Distrital de Ilo	20
Figura 2 Nivel de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital	21

Resumen

El presente estudio, tuvo como objetivo principal determinar la influencia que existe entre las competencias digitales y la gestión administrativa en una Municipalidad distrital , 2021; para lo cual se utilizó el enfoque cuantitativo tipo descriptivo correlación con diseño no experimental. La población fue constituida por 45 servidores públicos de una Municipalidad Distrital, los resultados que se obtuvieron fueron analizados estadísticamente en donde se determinó que existe una relación significativa y alta entre las competencias digitales y la gestión administrativa al conseguir una coeficiente de Spearman de 0,819, así también se determinó que las competencias digitales están relacionada de manera significativa y alta con las dimensiones de la gestión administrativa al conseguir coeficientes de Spearman de (0,751), (0,772), (0,781) y (0,752).

Palabras clave: gestión administrativa, competencias digitales.

Abstract

The main objective of this study was to determine the influence that exists between digital competencies and administrative management in a district municipality of Ilo, 2021; for which a quantitative descriptive correlation approach with a non-experimental design was used. The population consisted of 45 public servants of a District Municipality, the results obtained were statistically analyzed where it was determined that there is a significant and high relationship between digital skills and administrative management by achieving a Spearman coefficient of 0.819, and it was also determined that digital skills are significantly and highly related to the dimensions of administrative management by achieving Spearman coefficients of (0.751), (0.772), (0.781) and (0.752).

Keywords: administrative management, digital competencies.

I. INTRODUCCIÓN

Una Municipalidad Distrital , es una entidad pública de actuación descentralizada de la provincia de Ilo que tiene como visión que la población del distrito pueda acceder a los servicios básicos de salud, educación con calidad, equidad y pertinencia desarrollando una moderna agricultura con manufactura optima y teniendo al turismo como un sector competitivo y sostenible en relación al medio ambiente, realizando una adecuada gestión em riesgos y desastres, en donde la población pueda vivir segura y sin violencia, con una gestión municipal enfocada a la comunicación, dialogo concertación y rendición de cuentas.

Y su misión está enfocada realizar una adecuada gestión de las condiciones de vida de la ciudadanía del distrito de un manera eficiente, eficaz, con transparencia en sus actividades y responsable en su la gestión.

Para lograr estos resultados eficientes y eficaces que tiene planificado la Municipalidad Distrital cuenta con oficinas y/o áreas bien definidas como son: asesoría jurídica, Planeamiento y presupuesto, administración, gerencia municipal, gerencia de desarrollo económico, gerencia de desarrollo territorial e infraestructura, gerencia de servicio municipales y gerencia de desarrollos social, en donde el área de administración y planificación deben implementar planes que permitan tener colaboradores con competencias digital adecuadas a las nuevas tecnologías, no solo a través de uso de herramientas digitales, sino también a tener un uso con criticidad, seguridad e innovador a partir de estas nuevas tecnologías.

La Municipalidad Distrital conforme al diagnóstico de competencias digitales en el sector público realizado por la PCM, necesita garantizar la trasformación digital establecida por el estado, ya que esta transformación permitirá optimizar su gestión administrativa a través de una gestión más ágil y eficiente, orientado a los servicios que brinda a la población, con transparencia y buen uso de la información generada en su gestión. Sin embargo, ante esta realidad actual los colaboradores necesitan tener estas competencias enfocado hacia un entorno en donde puedan interactuar de forma transversal permitiendo así superar los obstáculos que se presenten durante las tareas que realizan, mejorando así su gestión, reforzando su aprendizaje y mejor aún en cualquier gestión cotidiana, que cada vez son más digitales, lo cual

permitirá alcanzar los objetivos de manera eficiente, eficaz y ágil que la institución tiene planificado.

Por otro lado si la Municipalidad Distrital no prioriza las competencias digitales en su gestión, en un futuro inmediato estas serán prioritarias para las actividades que se desarrollan en cualquier entidad, causando que el acceso a la información que tiene la entidad no se pueda dar o en todo caso no se pueda obtener de forma rápida por todos los usuarios que hacen uso de los servicios que brinda esta Municipalidad de distrital , generado así suspicacia o inconformidad por parte del ciudadano al percibir que tan transparente es la gestión la entidad, afectando también a su gestión y a su valor social que esta pueda brindar.

La gestión administrativa que se realiza en la Municipalidad Distrital es vertical en donde cada colaborador solo se centra en su trabajo a realizar sin ver la interrelación que hay entre las distintas áreas de la entidad, considerando también que los colaboradores en mucho de los casos son personal de confianza lo que llevaría a la institución a tener personal que no es prioritario fortalecer sus competencias digitales debido que ante un cambio de gestión estos colaboradores no tendrían continuidad. Sin embargo, es responsabilidad de la entidad tener preparados a sus servidores no solo en su gestión sino en el avance de la transformación digital que el estado tiene planificado para todas las entidades públicas y así cada entidad pueda enfrentar el avance de la tecnología y una posible revolución digital.

No obstante, considerando lo indicado por la Secretaría de Gobierno digital de la Presidencia del Consejo de Ministros como primer avance se realiza un análisis como compromiso de la agenda digital con vistas a obtener lineamientos hacia una verdadera transformación en el sector público orientado a las tecnologías digitales para lograr el logro no solo de la entidad sino de todo el país. Es así que, a través de lo establecido por la PCM, la Municipalidad distrital tiene que cambiar exponencialmente las competencias de sus servidores para una adecuada gestión administrativa asociado a dar conocer su accionar con datos que permitan la rendición de cuentas; así también la participación de la ciudadanía que permita

establecer vínculo directo con sus gobernantes y mediante un trabajo en conjunto con los interesados dentro y fuera de la administración de la entidad.

De acuerdo con Rodríguez (2015), la población actual reclama competencias actualizadas e innovadora en donde se incluyen el uso de herramientas tecnológicas que permita facilitar y mejorar los procesos de la gestión administrativa, y considera que las competencias digital es un componente que ha cambiado diversas área no solo en nuestro que hacer profesional sino también en nuestra vida. En algunas entidades del estado, ha estimulado la aplicación de nuevas metodologías y modelos en la gestión administrativa, así como al acceso a recursos digitales disponibles para toda la sociedad que busca transparencia en una gestión municipal. Sin embargo, la competencia digital no solo es una habilidad, es una integración de habilidades que van a permitir que el trabajo de los servidores sea más ágil, eficiente, eficaz y transparente, vinculado al trabajo en equipo, aprendizaje, pensamiento crítico, creatividad y la comunicación. Por lo tanto, es conveniente adoptar el uso adecuado de herramientas digitales que permita producir y desenvolverse sin ningún inconveniente en su labor publica que realiza.

La Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales en el Sector Público identifica a las competencias digitales como una competencia estratégica transversal para la alta dirección y a la utilización de tecnologías de datos junto con la comunicación como competencias estratégicas que debe desarrollar cualquier profesional y más aún aquellos que están al servicio de la sociedad; así mismo la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en su registro "Herramientas para el fortalecimiento de la integridad, gobernanza pública y el combate a la corrupción", sugiere en relación a la población abordar medidas para la desigualdad digital real, priorizando a tener acercamiento entre otros a las tecnologías digitales y también a la competencia para usarlas, y evitar que aparezca lo que se denomina la "exclusión digital".

En tal sentido, la investigación a realizar persigue determinar si las competencias digitales permitirá mejorar y/o optimizar la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital , permitiendo así obtener una gestión ágil, eficiente, eficaz, con transparencia que será un soporte para facilitar y optimizar los procesos

involucrados en la gestión administrativa de la entidad, creando así un valor público con visión estratégica, que permita afrontar el avance de la tecnología adaptando la entidad para responder a la sociedad con transparencia, participación y colaboración, así también a través del presente estudio se busca transformar significativamente las competencias profesionales de los servidores públicos para facilitar también al logro de los objetivos institucionales priorizando la transparencia en el quehacer de su gestión y de la información que brinda a la población; también se orienta a comprender el fenómeno digital e introducirlo a los procesos que brinda la Municipalidad Distrital ayudando así a gestionar adecuadamente la información y orientarse a compartirlo mediante entornos digitales adecuados, siguiendo también la misma línea de la misión y visión centrándose en sus objetivos y en su razón de ser de la Municipalidad Distrital .

Luego de haber expuesto la realidad problemática, podemos concluir que las competencias digitales beneficiara en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital , así también en las competencias profesionales de sus servidores involucrados en la gestión, permitiendo así contribuir con el cumplimiento de los objetivos institucionales, sobre todo tener la percepción de una gestión transparente mediante la información que brinde a la sociedad a través de los entornos digitales disponibles creando así un valor público a disposición de la población; es así que el problema planteado para esta investigación es: ¿ Como fue el nivel de relación que existe entre las competencias digitales y la gestión administrativa en los servidores de la Municipalidad Distrital en el año 2021?, y los problemas específicos planteados son los siguientes: 1.- ¿Cómo es el nivel relación que existe entre las competencias digitales de los trabajadores y la planificación administrativa?, 2.- ¿Cómo es el nivel de relación que existe entre las competencias digitales de los trabajadores y la organización administrativa?, 3.-¿Cómo es el nivel de relación que existe entre las competencias digitales de los trabajadores y la dirección administrativa?, 4.- ¿Cómo es el nivel de relación que existe entre las competencias digitales de los trabajadores y el control administrativo?

La justificación de la investigación tiene un alcance teórico permitiendo ampliar nuevos conceptos e identificar si las competencias digitales contribuyen

para mejorar y/o optimizar la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital en el año 2021, considerando también que las competencias digitales buscan favorecer y optimizar la gestión administrativa.

Persigue una justificación social porque a través de esta investigación se entenderá si las competencias digitales y sus dimensiones se aplica en la entidad, permitiendo así obtener una percepción que tienen los usuarios sobre la entidad en respecto a la transparencia de la información que ellos acceden digitalmente, buscando también un impacto positivo en la percepción de los usuarios y por ende un valor público en la información que brinda una Municipalidad Distrital .

Comprende una ventaja metodológica porque a través de esta investigación pretende descubrir instrumentos para recoger antecedentes, permitiendo medir la relación de las competencias digitales con la gestión administrativa buscando oportunidades para consolidar las competencias digitales como parte del desarrollo profesional de los servidores

La hipótesis de la presente investigación es: Las competencias digitales tiene relación significativa con la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital en el año 2021; así también se considera las siguientes hipótesis específicas: 1.- Existe relación directa y alta entre las competencias digitales y la dimensión de la gestión administrativa planificación; 2.- Existe relación directa y alta entre las competencias digitales y la dimensión organización de la gestión administrativa; 3.- Existe relación directa y alta entre las competencia digitales y la dirección administrativa; 4.- Existe relación directa y alta entre las competencias digitales y la dimensión control de la gestión administrativa.

Se tiene por objetivo general del presente estudio: Establecer el nivel de relación que tiene las competencias digitales y la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital en el año 2021, y como objetivos específicos tenemos: O1.- Establecer el nivel de relación entre las competencias digitales y la planificación en una Municipalidad Distrital en el año 2021; O2.- Establecer el nivel de relación entre las competencias digitales de los colaboradores y al agestión administrativa en la Municipalidad Distrital en el año 2021; O3.- Establecer el nivel de relación entre las competencias digitales y la dirección administrativa Municipalidad Distrital en el año

2021; O4.- Establecer el nivel de relación entre las competencias digitales y el control administrativo en la Municipalidad Distrital en el año 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Con el propósito de definir las variables de estudio y sus dimensiones en la presente investigación se realizó la consulta correspondiente a diversas fuentes bibliográficas relacionada a las competencias digitales y la gestión administrativa, convenientemente aplicado a una entidad del sector público y relacionarlo entre ambas variables de investigación. Es así que de la consulta bibliográfica se ha tenido en cuenta los siguientes trabajos vinculados a las variables objeto de estudio, de los cuales se presentan los siguientes antecedentes de trabajos vinculados con las variables y/o dimensiones del presente estudio.

A nivel internacional García (2021), en Cuba investigo sobre las competencias digitales y su relevancia en docentes en una entidad de educación superior, esta investigación fue de tipo descriptivo-exploratorio, aplicado a docentes en esta entidad, y llega a la conclusión que la aplicación de nuevas tecnologías conlleva a los docentes a formarse en competencias digitales potenciando el empleo de estrategias innovadoras en sus actividades referidas al proceso enseñanza aprendizaje, asegurando también la creación de nuevos conocimientos.

Fernández (2019), en su artículo científico acerca de las competencias digitales en profesionales de la salud en Cuba, en donde aplica el estudio a la formación de estudiantes en la salud, concluyó que las competencias digitales deben ser establecidas como competencias transversales en el currículo de los profesionales de la salud, que tenga implicancia en todos los sectores de la comunidad sanitaria, permitiendo desenvolverse en forma eficiente en el entorno e-salud, y sean participe en la sociedad del conocimiento con ideas innovadoras y creativas en entornos digitales.

Salvador (2016), aborda la contribución de las competencias digitales y los requerimientos de transformación en la administración pública en España, en donde concluye que las competencias digitales contribuye a la mejora de las capacidades de los servidores públicos, obteniendo recursos y habilidades para lograr comunicar, compartir conocimiento favoreciendo su aprendizaje, teniendo iniciativas innovadoras y creativas para la resolución de problemas consiguiendo que las administraciones publicas logren reforzar sus capacidades, mejorando la

organización, el conocimiento y generación de ideas más allá de los niveles organizacionales.

A nivel nacional Tello (2022), que investigo acerca de la gestión administrativa y las competencias digitales en docentes de un CETPRO en la Perla Callao, basándose en un estudio socio constructivista respecto a la variable competencias digitales y sustenta la gestión administrativa en la teoría de sistema de Bertalanffy, siendo su investigación descriptiva correlacional y aplicando el instrumento de la investigación a una muestra de 18 docentes, en donde el autor concluye que la gestión administrativa no tiene influencia en las competencias digitales y también indica que las dimensiones de la variable gestión administrativa no influyen de manera significativa obteniendo un impacto moderado.

Montes (2021) quien realizo la investigación acerca de las competencias digitales y el desempeño de trabajadores en GCET del Gobierno Regional de Lambayeque, la investigación que realizó el autor fue de tipo no experimental, transeccional correlacional , en donde aplico dos cuestionarios de forma virtual compuestos por 60 y 40 ítems cada uno, en donde el autor de la investigación concluye que existe una correlación positiva fuerte demostrando así que existe una influencia positiva entre ambas variables coincidiendo también con otros autores que realizaron estudio similar entra ambas variables, así también indica que existe influencia entre la variable competencias digitales y las dimensiones de la variable desempeño.

Palacios (2021), realizo la investigación acerca de competencia digital y eficiencia en procesos administrativos en la Municipalidad del Santa, para lo cual utilizó una investigación relacional-no experimental aplicando el instrumento para la recolección de datos a una muestra constituida por 224 servidores, en donde el autor de esta investigación concluye que existe un impacto directo y fuerte entre la variable competencias digitales y eficiencia de procesos administrativos, así también determina que el impacto entre las dimensiones de la eficiencia administrativa es moderado respecto a la variable competencias digitales.

Horna (2020), en su investigación acerca de las competencias digitales y desempeño laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local 05 SJL, esta investigación fue de tipo cuantitativa, no experimental correlacional, con un método hipotético-deductivo, en donde aplico el instrumento para la recolección de datos a una muestra de 68 docentes los cuales incluyen directivos, en donde el autor de la investigación llega a la conclusión que las competencias digitales tiene un impacto moderado en el desempeño laboral y establece también que las dimensiones de las competencias digitales influyen en el desempeño laboral en un nivel moderado.

Pérez (2020), en su investigación respecto a las competencias digitales y gestión administrativa en la municipalidad de Huaral, para lo cual aplico el instrumento para la recolección de datos a 238 trabajadores y su estudio fue de diseño no experimental transeccional, en el cual el autor llega a la conclusión que existe impacto medio entre las competencias digitales y la gestión administrativa, así también determinó que existe un procesamiento de la información, comunicación interpersonal relacionada con la variable competencias digitales y que la entidad tienen una mejor planificación cuando se involucra la tecnología en los procesos administrativos.

En los conceptos e investigación acerca de las variables y al tema de investigación se ha encontrado teorías relacionadas a las competencias digitales: Cobo (2010), quien define una aproximación de las competencias digitales al conceptualarla como la capacidad para gestión el conocimiento tanto tácito y explícito a través de la utilización de las tecnologías de información y comunicación y el uso determinante de la información y que esto va más allá del uso de las TIC porque incluye conocimientos y características destinadas a un trabajo de colaboración, innovador y continuo aprendizaje, creando ideas innovadoras para enfrentar problemas inéditos en distintos entornos. Por otro lado, es aquella capacidad técnica para la búsqueda con el fin de cumplir con sus requisitos de necesidades relacionadas a educación en el contexto social y cultural. Además, dice que esta habilidad permite disponer, manejar y tener dominio de la información por medio de entornos digitales como internet. (Barchifontaine, 2019).

Por otro lado, el Instituto de Tecnologías Educativas Departamento de Proyectos Europeos (2011), define a la competencia digital como la disposición de habilidades para indagar, conseguir, transformar e impartir información y convertirla en conocimiento, implica también la integración de habilidades como el acceso e interpretación de la información facilitando su análisis y transferencia e incluye a la TIC como parte esencial en esto.

Royal Society of Artsen Gran Bretaña (RSA 1993), define a la alfabetización digital como la autenticación de prácticas y destrezas en TICs que son indispensables para la realización del trabajo cotidiano y sin mediar para la vida diaria, traduciéndose como la obtención de un conjunto de destrezas para el procesamiento de diversos paquetes y aplicaciones informáticas, junto con otras habilidades propias de las actualización digital. por otro lado, la alfabetización digital involucra la habilidad para poder usar un ordenador individual o el desarrollo de habilidades y destrezas para hacer uso de las tecnologías.

Así también el Instituto de Estadística de la UNESCO (2021), define a la alfabetización digital como el entendimiento, capacidad y disposición que faculta a las personas a desempeñarse y tener éxito en un mundo global y digital, consiguiendo que estén fortalecidos en contextos locales y culturales con una adaptación conforme a su edad.

La comunicación digital consiste en relacionar la comunicación y la colaboración con instrumentos en entornos digitales, desagregando distintas subcapacidades digitales mediante la tecnología, compartiendo información, que conlleve procesos en línea para la ciudadanía colaborando mediante distintos entornos digitales y una adecuada gestión relacionado a la identidad digital. (Ferrari, 2013)

Arango (2013), indica que la comunicación digital está establecida por la evolución tecnológica que estructuran nuevas maneras en el diseño de mensajes, constituyendo nuevas formas para transmitir, distribuir y exhibir los mensajes, así también nuevas probabilidades de interrelación del lenguaje y el usuario estableciendo nuevas grupos de consumidores de acuerdo a intereses propios en un entorno que se caracteriza por la propuesta de nuevos contenidos.

Salvatella (2014), define a la innovación y creatividad digital como una nueva forma de enfrentar los problemas, con ideas innovadoras y teniendo como principal punto de partida la realidad que actualmente tiene la organización respecto a lo digital.

Para Heredia (2018), la transformación e innovación digital es un proceso continuo en el tiempo, que genera un cambio en la organización con un uso acelerado e intenso de la innovación, logrando conseguir un cambio en la cultura de la organización permitiendo que esta establezca una cultura digital implementando nuevas tecnologías siendo esto continuo y sin regreso en el tiempo.

Definiendo a la resolución de problemas digitales, Fages (2008), indica que está relacionada a identificar necesidades y medios digitales para admitir decisiones con conocimiento de la información y utiliza de manera creativa las tecnologías orientadas a la resolución de problemas, que incluye los problemas técnicos, los requisitos a identificar junto con las respuestas justificado en la tecnología, la creatividad e innovación utilizando medios tecnológicos para identificar brechas en capacidades digitales.

Para la European Parliament and the Council (2006), la resolución de problemas digitales consiste en la identificación de medios digitales para la toma de decisiones, seleccionando aquella de acuerdo a la necesidad organizacional para resolver los problemas que se presenten mediante el uso de tecnologías y medios digitales.

En el contexto de la gestión administrativa Chiavenato (2014), afirma que la gestión administrativa es el conjunto de actividades que se realizan para dirigir en equipo, con la finalidad de lograr el alcance de los objetivos y logros organizacionales teniendo como soporte a los colaboradores y establece como actividades primordiales la planificación, organización, dirección y control.

Briones (2017), sostiene que la gestión administrativa tiene una forma sistemática al tener actividades relacionados a obtener el logro de objetivos mediante la forma clásica de gestión en el proceso administrativo como es la planeación, organización, control y dirección.

Ramírez (2016), sostiene que establecer una gestión administrativa como modelo nuevo, se tiene que realizar un análisis situacional de la organización de cómo está actualmente de tal manera que los procesos administrativos que se desarrollan en la organización se conozcan en su totalidad junto con los elementos que se interrelacionan y los recursos personales y materiales.

Robles et al. (2017), La planificación es el punto de partida para gestionar una institución considerando el cumplimiento de objetivos en plazos indicados, con recursos disponibles acorde a lo que requiere llegar la institución. Así también implica que la organización tenga un visión de desarrollo con objetivo claros, de tal manera que estos se reflejen en cada etapa de su proceso, brindando certeza en lo que ha propuesto y en lo que desea lograr, mediante el desarrollo de estrategias en el mediano y corto plazo con una participación de todos en la organización.

Costa (2006), sostiene que la planificación es la base para de la gestión administrativa, porque define los objetivos a obtener y lo que la organización debe realizar para poder lograrlo, así también define como una forma de consolidarse en el futuro a través de sus planes que se ha planteado y las actividades necesarias para poder lograrlos de una manera óptima, determinándose con esto hacia donde se quiere llegar, que hacer y el orden que debe seguir para obtener estos resultados.

La organización está relacionada con la distribución y asignación adecuada de recursos y actividades en cada proceso que tiene la organización, además implica comprometer a los colaboradores a realizar un trabajo en equipo para la obtención de los objetivos planificados, teniendo en consideración de cómo es la estructura de la organización con las responsabilidades y las jerarquías para que sea todo dirigido y adecuado obteniendo así los objetivos establecidos en la planificación. (Chiavenato, 2013).

Fayol (2013), la organización es la agrupación de actividades y recursos de manera eficiente, buscando tener una operación eficiente en las funciones comerciales, financieras y operacionales.

Silva (2017), sostiene que la dirección es la habilidad para dirigir las actividades y motivar a los trabajadores a ejercer su labor de una forma óptima, con el fin de alcanzar las metas establecidas por la organización, así también considera

que es importante la participación de todos los trabajadores para contribuir al logro de las metas, y que motivar, comunicar y tener un buen liderazgo es el mejor camino para dirigir una organización y el logro de objetivos; así también considera que las actividades de capacitación para los servidores es una forma de dirección estableciendo un vínculo entre trabajadores y directivos logrando así una adecuada identificación con la organización.

Falconi (2013), establece que la dirección permite dirigir al equipo de trabajo hacia el logro de los objetivos y metas planificadas mediante la comunicación, motivación y liderazgo, con la finalidad que se ejecuten oportunamente las estrategias planteadas, incentivando también a los colaboradores a que continúen un ritmo de labor apropiado y estar en contacto con todas las oficinas de la organización.

Cortez (2019), el control es la evaluación y comparación de los resultados que se obtienen de cada proceso y lo que la organización se ha planificado en un inicio, con el fin de identificar desviaciones y tomar acciones para que en el futuro no ocurran. En esta etapa la organización define acciones de mejora para corregir las desviaciones detectadas en sus procesos que afectaron la productividad de estos, considerando una buena comunicación y participación de todos los involucrados en la organización, a fin de recoger alternativas de solución e implementarlas continuamente.

Para Loguzzo (2016), el control es la verificación de los logros obtenidos de todas las áreas involucradas en la organización y que estos estén acorde a los objetivos y planes conformados, redireccionando algunas actividades mediante acciones correctivas que permita corregir desviaciones o problemas detectados en el análisis de los resultados obtenidos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Este estudio será de tipo básica, porque busca originar aportes nuevos y conocimiento, siendo un fundamento primordial para la investigación aplicada y sustancial para seguir con el progreso la ciencia. (Hernández - Sampieri y Mendoza, 2018).

Se aplicará un enfoque cuantitativo, porque utilizará metodologías técnicas validas y transparentes en la recopilación de la información, para luego fundamentar una hipótesis, que se sustenta en la indagación mediante resultados estadísticos, con procesos que determinen y demostrar que las teorías son verídicas, considerando los indicadores, dimensiones y sus respectivas variables. (Ñaupas, 2018).

Así también este estudio será de tipo descriptivo - correlacional, ya que las variables no serán alteradas, desenvolviéndose en su contexto natural con el objetivo de estudiar y determinar las relaciones y correlaciones entre las variables de estudio, asimismo es descriptivo, porque explicó las variables con sus características y propiedades respectivas, las cuales serán sometidas a través de una prueba de hipótesis (Ñaupas, 2018).

El diseño será no experimental, porque no se modificarán ni manipularan las variables y conservaran su autonomía , sin ser modificadas ni alteradas de modo deliberado, logrando medirlos en su contexto natural y tiempo establecido. (Hernández, 2018).

3.2 Variables y operacionalización

Según Hernández (2018), consiste en proporcionar y saber las concepciones teóricas a fin de especificar las dimensiones bien fundamentadas, describiendo también sus indicadores que sostienen a cada dimensión de las variables con el propósito de obtener referencias para establecer los instrumentos de medición.

Variable 1: Competencias Digitales

Definición conceptual: Cobo (2010), Es la capacidad para gestión el conocimiento tanto tácito y explícito a través de la utilización de las tecnologías de información y comunicación y el uso determinante de la información y que esto va más allá del uso de las TIC porque incluye conocimientos y características destinadas a un trabajo de colaboración, innovador y continuo aprendizaje, creando ideas innovadoras para enfrentar problemas inéditos en distintos entornos

Definición operacional: La variable contiene cuatro dimensiones: información y alfabetización digital, comunicación y colaboración, innovación digital y resolución de problemas, se aplicará un cuestionario a una población de 45 colaboradores de una Municipalidad distrital para cuantificarlo, el cuestionario contiene 20 ítems establecidos de manera ordinal en escala de Likert, sus puntuaciones se encuentran entre cero (0) a cuatro (4), y sus dimensiones en este estudio son: D1.- información y alfabetización digital, con indicadores: identificación de contenidos, almacenamiento de la información, organización de la información, información digital analizada, análisis y evaluación de la información; D2: Comunicación y colaboración, sus indicadores: interacción y uso de medios digitales, análisis de ideas utilizando medios digitales, entrega de información utilizando medios digitales; D3: Innovación digital, con indicadores: producir contenido digital innovador y/o nuevo, producción de contenido multimedia programado, producción de contenido digital con respectivas licencias y propiedad intelectual; D4: Resolución de problemas y sus indicadores: reconocer los recursos digitales no conformes, análisis de causa y efectos del recurso digital no conforme, seleccionar la herramienta digital adecuada a la necesidad solución digital, implementación y seguimiento a la herramienta digital seleccionada.

Variable 2: Gestión Administrativa

Definición conceptual: Chiavenato (2014), Es el conjunto de actividades que se realizan para dirigir en equipo, con la finalidad de lograr el alcance de los objetivos y logros organizacionales teniendo como soporte a los colaboradores y establece como actividades primordiales la planificación, organización, dirección y control.

Definición operacional: La variable contiene cuatro dimensiones: planificación, organización, dirección y control se aplicará un cuestionario a una población de 45 colaboradores de una Municipalidad distrital para cuantificarlo, el cuestionario contiene 20 ítems establecidos de manera ordinal en escala de Likert, sus puntuaciones se encuentran entre cero (0) a cuatro (4), y sus dimensiones en este estudio son: D1.- Planificación, con indicadores: diagnóstico institucional, objetivos a mediano y largo plazo, fortalezas y oportunidades en la organización, recursos disponibles para su operación, misión y visión organizacional; D2: Organización, sus indicadores: Utilización de recursos adecuados, trabajo en equipo, estructura de la entidad, definición de responsabilidades; D3: Dirección, con indicadores: liderazgo de la alta dirección, asignación de recursos para la gestión, toma de decisiones basado en evidencia, resolución de problemas; D4: Control y sus indicadores: seguimiento a los objetivos definidos, acciones correctivas y preventivas, satisfacción de los colaboradores, seguimiento a indicadores establecidos.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

La población fue conformada por los colaboradores de una Municipalidad Distrital , siendo un total de 45 servidores públicos, la cual también fue utilizado como muestra. Según Hernández (2018), es la número total que integra una unidad de análisis que contiene particularidades únicas y otros componentes que permita determinar referencias y obtener la muestra a estudiar.

La muestra estuvo constituida por todos los colaboradores de una Municipalidad Distrital , por tanto, fue no probabilístico.

La Unidad de análisis estuvo conformada por los trabajadores de una Municipalidad Distrital .

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Hernández (2018), los métodos para la recopilación de datos son distintas formas para conseguir datos e información y mientras que los instrumentos son las herramientas materiales utilizadas para compilar y preservar los datos, así también establece que en las investigaciones descriptivas el instrumento utilizado

es el cuestionario que incluye opciones distribuidas con analogía con lenguaje preciso y claro para la persona que será entrevistada.

Así también Arias (2020), las herramientas de recolección de datos son recursos para obtener y acopiar información de forma física o digital, y estos pueden ser las entrevistas, cuestionarios y otros. Así también Tamayo (2008), establece al cuestionario como primordial y esencial para permitir que el investigador puede discernir el problema que le interesa, permitiendo reducir los datos e información específica para precisar el estudio.

En este estudio, se utilizó la encuesta y como instrumento el cuestionario con preguntas relacionadas a cada una de las dimensiones de las variables; para la variable 1: competencias digitales se formuló un cuestionario con 20 ítems y para la variable 2: gestiona administrativa el cuestionario estuvo formulado con 20 ítems.

Con el fin de validar los instrumentos planteados se solicitó el discernimiento de tres expertos profesionales calificados para evaluar cada uno de los instrumentos de medición de las variables planteadas mediante un previo estudio de cada una de las preguntas contenidas en el cuestionario teniendo en cuenta los siguientes criterios: claridad, pertinencia y relevancia, otorgando la comprobación del mismo.

Para la confiabilidad de los instrumentos se corroboró a través de la aplicación de una prueba piloto en la entidad a veinte colaboradores y se procedió a realizar el análisis estadístico a través del software SPSS v.26, en donde se obtuvo el indicador de confiabilidad Alfa de Cronbach de los instrumentos obteniéndose un índice de 0.948 para la variable competencias digitales y un índice de 0.903 para la variable gestión administrativa; siendo para cada caso una valoración buena de los instrumentos.

3.5 Procedimientos

Para la recolección de datos de las variables: competencias digitales y gestión administrativa, se utilizó un cuestionario para cada variable con veinte (20) preguntas, se solicitó el permiso correspondiente a la Municipalidad distrital para su aplicación. Se comunicó a los trabajadores acerca del estudio, su participación en las respuestas sería anónima y que no se estaría condicionando para el desarrollo del cuestionario, se explicó el objetivo de la aplicación del cuestionario, en donde

cada trabajador expreso su intención de participar en esta investigación permitiendo así el consentimiento informado durante la aplicación del cuestionario.

3.6 Método de análisis de datos

Para procesar la información recolectada obtenidos a través de los cuestionarios procesados, se usó la sugerencia indicada por Hernández (2018), el cual establece que se tiene que consolidar la información recolectada en una data general, para poder validar cada registro realizado y subsanar errores; analizando la data para establecer el tipo de análisis estadístico que se empelará. Se traslado los datos recolectados a una base de datos diseñado en el programa Microsoft Excel y así tener una data de toda la información para trasladarlo para su aplicación mediante el software estadístico SPSS v.26, se procedió a realizar la prueba de normalidad para verificar si los datos tienen una distribución normal o no normal, para luego aplicar el test de normalidad y verificar si con los índices obtenidos los datos se distribuyen normalmente, al tener una población de 45 trabajadores se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk y se determinó de acuerdo a la significancia que se obtuvo la aplicación de estadística no paramétrica a través del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.

Hernández (2014), indica que, al tener los datos del estudio, se tiene que describir los hechos o decidir a través de métodos de cálculos como la estadística descriptiva, modelos de regresión, tendencia o dispersión, los cuales serán de gran fundamento.

Así también en esta investigación, se analizó los criterios específicos para determinar la evidencia científica precisando que todo el proceso para la obtención de datos y parámetros estadístico, se realizó con un rigor científico para interpretarlos y verificar detenidamente los resultados antes de dar a conocer lo obtenido de manera transparente.

3.7 Aspectos éticos

Se procedió de acuerdo con las orientaciones establecidos en principios y valores de la Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV – Aprueba el código de ética en la investigación de la Universidad César Vallejo, así mismo se ha

procedido de acuerdo al Reglamento de Estudiantes que resulten aplicables a esta investigación.

Las referencias citadas en esta investigación se han tratado con respeto en las definiciones realizadas por los autores, la información que contiene los cuestionarios ha sido tratada con mucho cuidado sin sustituir, ni adulterar los datos, a fin de entregar una investigación clara y que porte al conocimiento científico. La estructura de esta investigación se realizó de acuerdo a los lineamientos de las Normas APA 7ma edición y la Guía Elaboración del Trabajo de Investigación y Tesis para la obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales de la Universidad Cesar Vallejo, el cual está conformado por títulos, compaginación de páginas, citas con textos referenciados, referencias bibliográficas, tabla de datos estadísticos, figuras y anexos

En esta investigación se ejecutó con todos los lineamientos éticos y legales de esta Universidad, respetando en todo momento las restricciones establecidas para los estudios de investigación. Para recolectar la información se explicó de manera precisa el contenido de los cuestionarios a los involucrados, así también el propósito de la investigación y la contribución para la entidad.

Finalmente, se respetó en todo momento la dignidad de los involucrados en este estudio manteniendo un contacto durante su participación y guiándolos en todo momento orientado al bien común, con la confidencialidad correspondiente para cada uno de ellos.

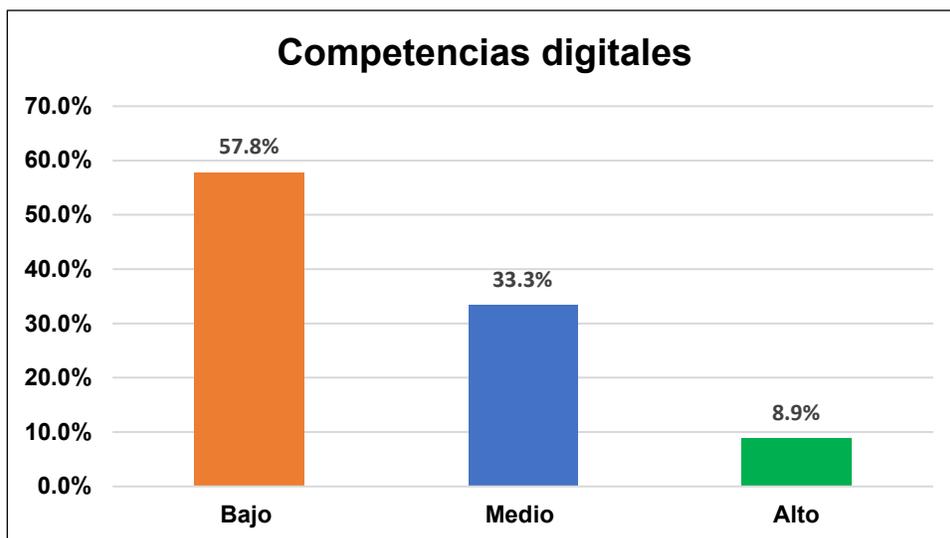
IV. RESULTADOS

A continuación, se presentan los resultados que se obtuvieron mediante la aplicación de los cuestionarios para medir las competencias digitales y gestión administrativa.

Variable 1: Competencias digitales

Figura 1

Nivel de las competencias digitales en una Municipalidad Distrital



Fuente: resultados de cuestionario de competencias digitales

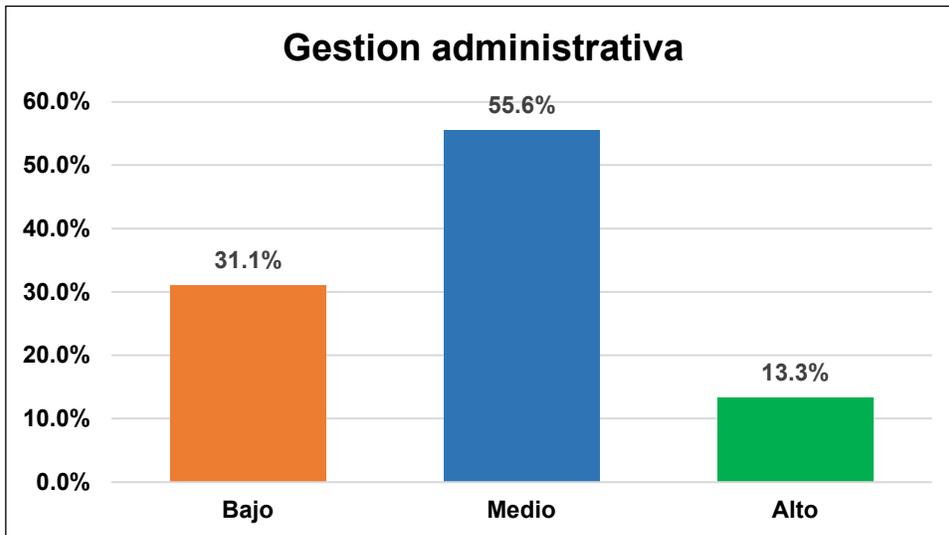
Interpretación:

En la figura 1, se aprecia que el nivel que sobresale en la Municipalidad Distrital referente a las competencias digitales es el nivel bajo, en donde los servidores perciben a las competencias digitales un nivel bajo representado por un 57.8%, mientras que el 33.3% de los servidores precisan que las competencias digitales se realizan en un nivel medio y el 8,9% indican que las competencias digitales se efectúan en un nivel alto. Estableciéndose que en la Municipalidad Distrital las competencias digitales los niveles que más prevalecen es el medio-bajo en un 91.1% de la apreciación de los servidores.

Variable 2: Gestión administrativa

Figura 2

Nivel de la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital



Fuente: resultados de cuestionario de gestión administrativa

Interpretación:

En la figura 1, se aprecia que el nivel que sobresale en la Municipalidad Distrital referente a las competencias digitales es el nivel medio, en donde los servidores perciben a las competencias digitales un nivel medio representado por un 55.6%, mientras que el 31.1% de los servidores precisan que las competencias digitales se realizan en un nivel bajo y el 13,3% indican que las competencias digitales se efectúan en un nivel alto. Estableciéndose que los niveles que más prevalecen en la Municipalidad Distrital respecto las competencias digitales es el medio-bajo en un 86.7% de la apreciación de los servidores.

Test de Normalidad de los datos

De acuerdo con la muestra poblacional de 45 servidores de la Municipalidad Distrital se utilizó el test de Shapiro-Wilk para las competencias digitales y gestión administrativa.

Tabla 1

Prueba de Normalidad

Variable	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias digitales	,222	45	,000	,901	45	,001
Gestión administrativa	,152	45	,011	,926	45	,007

a. Corrección de significación de Lilliefors

Fuente: SPSS v.26, Data obtenida de los cuestionarios aplicados

Interpretación:

En la tabla 1, se observa los resultados de significancia para las variables competencias digitales y gestión administrativa, al tener una muestra de 45 servidores ($n < 50$), se procede a validar los datos con el test de Shapiro-Wilk, en donde para ambas variables los resultados muestran una significancia menor al 5% ($p < 0.05$), estableciéndose que los datos no se distribuyen normalmente. Por tanto, se utilizó la estadística no paramétrica para determinar la correlación de las variables mediante el coeficiente de correlación de rangos de Spearman.

Prueba de hipótesis general:

En el presente estudio se estableció como hipótesis general: Las competencias digitales tiene relación significativa con la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital en el año 2021.

Tabla 2

Correlación de las variables competencias digitales y gestión administrativa

Variable	Rho de Spearman	Competencias digitales	Gestión administrativa
Competencias digitales	Coeficiente de correlación	1,000	,819**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	,819**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

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

Fuente: SPSS v.26, Data obtenida de los cuestionarios aplicados

Interpretación:

En la tabla 2, se observa que el coeficiente de correlación obtenido de las variables competencias digitales y gestión administración es de 0,819 con un nivel de significancia menor a 5% ($p < 0.05$), obteniéndose una correlación positiva alta. Por tanto, se evidencia que existe relación significativa entre las competencias digitales y la gestiona administrativa, aceptándose la hipótesis planteada.

Prueba de la hipótesis específicas

Hipótesis específica 1: Existe relación directa y alta entre las competencias digitales y la dimensión de la gestión administrativa planificación

Tabla 3

Correlación de las variables competencias digitales y la dimensión planificación

Variable	Rho de Spearman	Competencias digitales	Planificación
Competencias digitales	Coeficiente de correlación	1,000	,751**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Planificación	Coeficiente de correlación	,751**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

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

Fuente: SPSS v.26, Data obtenida de los cuestionarios aplicados

Interpretación:

En la tabla 3, se observa que el coeficiente de correlación obtenido de las variables competencias digitales y la dimensión planificación de la gestión administrativa es de 0,751 con un nivel de significancia menor a 5% ($\rho < 0.05$), obteniéndose una correlación positiva alta. Por tanto, se evidencia que existe relación directa y alta entre las competencias digitales y la dimensión planificación, aceptándose la hipótesis específica planteada.

Hipótesis específica 2: Existe relación directa y alta entre las competencias digitales y la dimensión organización de la gestión administrativa

Tabla 4

Correlación de las variables competencias digitales y la dimensión organización

Variable	Rho de Spearman	Competencias Digitales	Organización
Competencias digitales	Coeficiente de correlación	1,000	,772**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Organización	Coeficiente de correlación	,772**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

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

Fuente: SPSS v.26, Data obtenida de los cuestionarios aplicados

Interpretación:

En la tabla 4, se observa que el coeficiente de correlación obtenido de las variables competencias digitales y la dimensión organización de la gestión administrativa es de 0,772 con un nivel de significancia menor a 5% ($\rho < 0.05$), obteniéndose una correlación positiva alta. Por tanto, se evidencia que existe relación directa y alta entre las competencias digitales y la dimensión organización, aceptándose la hipótesis específica planteada.

Hipótesis específica: Existe relación directa y alta entre las competencias digitales y la dirección administrativa.

Tabla 5

Correlación de las variables competencias digitales y la dimensión dirección administrativa

Variable	Rho de Spearman	Competencias digitales	Dirección administrativa
Competencias digitales	Coefficiente de correlación	1,000	,781**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Dirección administrativa	Coefficiente de correlación	,781**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

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

Fuente: SPSS v.26, Data obtenida de los cuestionarios aplicados

Interpretación:

En la tabla 5, se observa que el coeficiente de correlación obtenido de las variables competencias digitales y la dimensión dirección administrativa es de 0,781 con un nivel de significancia menor a 5% ($p < 0.05$), obteniéndose una correlación positiva alta. Por tanto, se evidencia que existe relación directa y alta entre las competencias digitales y la dimensión dirección administrativa, aceptándose la hipótesis específica planteada.

Hipótesis específica 4: Existe relación directa y alta entre las competencias digitales y la dimensión control de la gestión administrativa.

Tabla 6

Correlación de las variables competencias digitales y al dimensión control

Variable	Rho de Spearman	Competencias digitales	Control
Competencias digitales	Coeficiente de correlación	1,000	,752**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	45	45
Control	Coeficiente de correlación	,752**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	45	45

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

Fuente: SPSS v.26, Data obtenida de los cuestionarios aplicados

Interpretación:

En la tabla 6, se observa que el coeficiente de correlación obtenido de las variables competencias digitales y la dimensión control de la gestión administrativa es de 0,752 con un nivel de significancia menor a 5% ($p < 0.05$), obteniéndose una correlación positiva alta. Por tanto, se evidencia que existe relación directa y alta entre las competencias digitales y la dimensión control, aceptándose la hipótesis específica planteada.

V. DISCUSIÓN

De los resultados que obtuvieron, se puede verificar que de acuerdo con la figura 1, los servidores de una Municipalidad Distrital tienen una percepción de las competencias digitales en un nivel bajo de 57.8%, observándose también que esta percepción es un 15.6% más de los que consideran que las competencias digitales tienen influencia en la entidad, mientras que el 42.2% perciben a las competencias digitales en un nivel medio-alto. Con estos resultados se puede establecer que las competencias digitales en una Municipalidad Distrital no son valoradas por los servidores y consideran que para la realización de la labor administrativa que ejecutan no es necesario tener un amplio conocimiento de las herramientas digitales, obstaculizando así los resultados que la entidad tiene planificado respecto a su gestión interna; sin embargo existe servidores que consideran que las competencias digitales es importante en su trabajo diario, lo cual permitirá desenvolverse de manera eficiente con ideas innovadoras y creativas, logrando así los objetivos institucionales en gestión administrativa.

Estos resultados son respaldados y explicados por García (2021), que en su investigación afirmó que las nuevas tecnologías permitirán a los trabajadores a formarse en competencias digitales, lo cual permitirá a estos a potenciar su forma de trabajar con estrategias innovadoras referidas a las actividades que realizan. De la misma manera Fernández (2019), afirmó que las competencias digitales deben ser establecidas como competencias transversales para permitir desenvolverse de forma eficiente en el los entornos de trabajo y además participen en la sociedad del conocimiento con ideas innovadoras y creativas en entornos digitales. Así mismo estos resultados son respaldados por Salvador (2016), quien indicó que las competencias digitales contribuyen a mejorar las capacidades de los servidores públicos obteniendo recursos y habilidades para comunicar, compartir conocimiento, tener ideas creativas e innovadoras para la resolución de problemas reforzando así la gestión interna y mejorando la organización de la entidad.

En los resultados obtenido respecto a la gestión administrativa se verificó que la gestión administrativa es percibida en un nivel medio-alto de 68.9%, observándose también que esta percepción es un 37.8% más de los que consideran

que la gestión administrativa en la entidad tiene un nivel bajo, mientras que el 31.1% perciben a la gestión administrativa en un nivel bajo. Con estos resultados se puede establecer que la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital es aplicada adecuadamente por los servidores considerando que la gestión interna cumple con las actividades principales de la gestión administrativa, en donde se observa un adecuado trabajo en equipo con la finalidad de que se puedan obtener los logros organizacionales que cada etapa de la gestión interna de la entidad.

En este sentido, los resultados y la percepción de los servidores respecto a la gestión administrativa se relacionan con la teoría de Chiavenato (2014), quien afirmó que la gestión administrativa son actividades realizadas para dirigir en equipo, con el fin de alcanzar los objetivos de la organización teniendo como soporte a los colaboradores y además indica que las actividades principales de la gestión administrativa son: la planificación, organización, dirección y control.

En respuesta a los resultados obtenidos de la hipótesis general planteada en donde las competencias digitales tienen relación significativa con la gestión administrativa, se obtuvo una correlación positiva y alta con un coeficiente de Spearman de 0,819; esta correlación tiene respaldo con los resultados de Palacios (2021), quien determinó que existe un impacto directo y fuerte entre las competencias digitales y eficiencia administrativa, estos resultados lo relaciona con las continuas quejas originadas por los administrados hacia los servidores públicos debido a una inadecuada atención y proceso engorrosos lo cual no permite mejorar el desempeño de la entidad y de sus colaboradores. Así también Pérez (2020), llegó a la conclusión que existe un impacto medio entre ambas variables, además indica que se debe contar con los equipos necesarios para que los servidores efectúen sus procesos de forma óptima permitiendo realizar una gestión eficientes alcanzando los objetivos y metas propuestas de la entidad.

En este sentido estos resultados también se ajustan a lo que indica Salvador (2016), en donde afirmó que las competencias digitales contribuyen a la mejora de las capacidades de los servidores públicos, obteniendo recursos y habilidades para lograr comunicar, compartir conocimiento favoreciendo su aprendizaje, teniendo iniciativas innovadoras y creativas para la resolución de problemas.

Por otro lado, los resultados obtenidos se contradicen a lo que indica Tello (2022), quien determinó que la gestión administrativa no tiene influencia en las competencias digitales en docentes, sin embargo, es importante considerar que la contradicción de los resultados se pueda deber al tipo de entidad de estudio ya que existe diferencia en la labor administrativa de una municipalidad y un institución educativa.

De los resultados obtenidos para comprobar la hipótesis específica 1, en donde las competencias digitales tienen relación significativa con la dimensión planificación, se obtuvo una correlación positiva y alta con un coeficiente de Spearman de 0,751; esto indica que cuando la entidad planifica sus objetivos y los logros institucionales el servidor tiene la competencia, innovación y creatividad para ser el soporte en logro de los objetivos planificados por la entidad; en ese contexto Salvador (2016), en donde indica que las competencias digitales contribuyen a la mejora de las capacidades de los servidores públicos, obteniendo recursos y habilidades para mejorar la gestión interna de la administración pública más allá de los niveles organizacionales. Así mismo coincide con García (2021), en donde indica que las nuevas tecnologías deben llevar a los docentes a formarse en competencias digitales a través de estrategias innovadoras en su planificación del proceso de enseñanza y curricular. También Palacios (2021), una relación directa moderada afirmando que la dimensión de la gestión administrativa de la planificación permite pronosticar el nivel existente de las competencias digitales. Por otro lado los resultados refutan a lo que concluyó Tello (2022), en donde no encontró relación significativa entre la planificación y las competencias digitales, sin embargo en las teorías relacionadas a las competencias digitales Cobo (2010), define las competencias digitales como la capacidad de gestionar el conocimiento y el uso determinante de la información y que esto va más allá del uso de las TIC porque incluye conocimientos y características destinadas a un trabajo de colaboración entendiéndose que para planificar se necesita la participación de los colaboradores involucrados en establecer los objetivos y metas institucional.

De los resultados obtenidos para comprobar la hipótesis específica 2, en donde las competencias digitales tienen relación significativa con la dimensión

organización, se obtuvo una correlación positiva y alta con un coeficiente de Spearman de 0,772; con este resultado se puede establecer que las competencias digitales contribuyen significativamente a la organización administrativa de una Municipalidad Distrital, estos datos se respaldan con los obtenidos por Salvador (2016), en donde afirma que las competencias digitales contribuyen en la administración pública a través de mejorar las capacidades de los servidores públicos reforzando la gestión interna de la organización y mejorando la organización de la misma. Así mismo la organización en la gestión administrativa implica el compromiso de los colaboradores para realizar el trabajo en equipo para obtener objetivos planificados tal cual establece Chiaventa (2013); En este sentido también coincide con los resultados obtenidos por Horna (2020), en donde afirmó que las competencias digitales tienen una influencia moderada en el desempeño de los trabajadores, y es importante utilizarla como herramienta en la labor diaria de los servidores de la entidad. Así mismo coincide con Montes (2021), al obtener una correlación positiva fuerte de las competencias digitales con el desempeño de los colaboradores. Así también en los resultados obtenidos por Pérez (2020), en donde indica que existe influencia de las competencias digitales en la organización administrativa, demostrando habilidades de los trabajadores relacionadas a gestionar los recursos y asignar las actividades adecuadamente en la entidad utilizando los recursos tecnológicos disponibles y contribuyendo activamente al logro de los objetivos. Por otro lado los resultados obtenidos refutan a lo que concluyó Tello (2022), en donde no encontró relación significativa entre las competencias digitales y la organización administrativa, sin embargo en las teorías relacionadas a la organización administrativa Fayol (2013), afirma que la organizar es agrupar actividades y recursos de forma eficiente a fin de operar en las actividades que se realizan, en este sentido con el uso de las competencias digitales el colaborador se involucra en todos los procesos de la gestión administrativa de la entidad.

En relación a la hipótesis específica 3, en donde las competencias digitales tienen relación significativa con la dimensión dirección administrativa, se obtuvo una correlación positiva y alta con un coeficiente de Spearman de 0,781; con este

resultado se puede establecer que las competencias digitales contribuyen significativamente a la dirección administrativa de una Municipalidad Distrital, estos datos se sustentan en la teoría de Silva (2017), en donde afirma que dirección es la habilidad para dirigir y motivar a los trabajadores a desempeñarse de manera óptima y participar en la contribución de lograr la metas; en este contexto también coinciden con la investigación de Fernández (2019), en donde establece que las competencias digitales deben ser transversal en todos los sectores permitiendo desenvolverse en forma eficiente en cualquier entorno, y sean participe en la sociedad del conocimiento con ideas innovadoras y creativas en entornos digitales. Así mismo coincide con Montes (2021), al demostrar que existe una relación positiva y fuerte de las competencias digitales y el desempeño de los colaboradores, evidenciando que el desempeño de los colaboradores en distintos entornos profesionales están afectados por las competencias digitales, las cuales tienen que ser actualizadas continuamente; se complementa también con los resultados que obtuvo Horna (2020), quien estableció una relación moderada de las competencias digitales y el desempeño laboral y percibe que con la implementación de las competencias digitales será importante utilizarla como herramienta en la labor diaria de los servidores de la entidad. Así también se respaldan en los resultados obtenidos por Pérez (2020), en donde obtuvo una correlación significativa y directa entre las competencias digitales y la dirección administrativa, lo cual permite establecer la existencia de niveles deficientes de liderazgo en la institución, obstaculizando la dirección administrativa en la organización y el logro de objetivos institucionales. Por otro lado los resultados obtenidos refutan a lo que concluyó Tello (2022), en donde no encontró relación significativa entre las competencias digitales y la dirección administrativa, sin embargo en las teorías relacionadas a las dirección administrativa Falconi (2013), establece que la dirección permite dirigir al equipo de trabajo hacia el logro de los objetivos y metas planificadas mediante la comunicación, motivación y liderazgo, con la finalidad que se ejecuten oportunamente las estrategias planteadas, incentivando también a los colaboradores a que continúen un ritmo de labor apropiado y estar en contacto con todas las oficinas de la organización; en ese sentido cuando las dirección

administrativa es inadecuada no permite consolidar las competencias digitales en los servidores de la entidad.

Respecto a los resultados obtenidos de la hipótesis específica 4, en donde las competencias digitales tienen relación significativa con la dimensión control administrativo, se obtuvo una correlación positiva y alta con un coeficiente de Spearman de 0,752; con este resultado se puede establecer que las competencias digitales contribuyen significativamente al control administrativo en una Municipalidad Distrital, estos datos se sustentan en la teoría de Cortez (2017), en donde afirma que en esta etapa la organización define acciones de mejora para corregir las desviaciones detectadas en sus procesos que afectaron la productividad de estos, considerando una buena comunicación y participación de todos los involucrados en la organización, a fin de recoger alternativas de solución e implementarlas continuamente; en este contexto coincide también con el Instituto de Tecnologías Educativas Departamento de Proyectos Europeos (2011), que define a la competencia digital como la disposición de habilidades para indagar, conseguir, transformar e impartir información y convertirla en conocimiento, implica también la integración de habilidades, estableciéndose que para desarrollar un adecuado control administrativo de los procesos de la entidad es necesario que el colaborador aplique su capacidad en competencias digitales través de la utilización de las tecnologías de información y comunicación, creando ideas innovadoras para enfrentar problemas inéditos en distintos entornos. Así mismo coincide con Palacios (2021), al demostrar que existe una correlación significativa moderada de las competencias digitales y el control administrativo de los colaboradores, evidenciando que todas las áreas involucradas en la organización deben estar conforme a los objetivos y planes establecidos, corrigiendo desviaciones o problemas a través de las acciones correctivas que implemente a organización. Por otro lado los resultados obtenidos refutan a lo que concluyó Tello (2022), en donde no encontró relación entre las competencias digitales y el control administrativo, sin embargo en las teorías relacionadas al control administrativo Loguzzo (2016), afirma que el control es la verificación de los logros obtenidos de todas las áreas

involucradas en la organización y que estos estén acorde a los objetivos y planes conformados, redireccionando algunas actividades mediante acciones correctivas que permita corregir desviaciones o problemas detectados en el análisis de los resultados obtenidos; en ese sentido para verificar el cumplimiento de los logros obtenidos por la entidad será necesario implementar controles que sean ágiles y permitan tomar decisiones inmediatas, los cuales se complementan con las competencias digitales que dispone los servidores en la ejecución de sus actividades en la entidad.

Respecto a la técnica utilizada, se ha tenido inconvenientes con la distribución y llenado del cuestionario, a pesar de realizar las coordinaciones respectivas los colaboradores no disponían de un horario para el llenado de los mismos, obteniendo los datos en un plazo mayor a lo estimado.

Así también al realizar una investigación de tipo descriptivo correlacional se ha tenido dificultad al exponer los resultados de las correlaciones de las variables y dimensiones sin tener en cuenta las causas que las originan; sin embargo, una de las fortalezas de este tipo de investigación es el empleo del software SPSS, el cual permite obtener de manera confiable los índices de correlaciones de cada variable.

Respecto a la metodología empleada que fue de tipo básica, se ha tenido como fortaleza la utilización de bibliotecas virtuales para obtener las referencias de investigación que sustentan el presente trabajo; por otro lado, se ha tenido dificultad en la consulta de la bibliografía en inglés, pues el autor de esta investigación desconoce el nivel avanzado de este idioma, siendo en su mayoría los artículos científicos en inglés.

Finalmente, a pesar de las dificultades para la obtención de toda la información de los encuestados a través del cuestionario se logró analizar, procesar e interpretar los resultados obtenidos, evitando desviaciones que se puedan presentar en este estudio considerando en todo momento la aplicación del método científico.

VI. CONCLUSIONES

Primera. Respecto al objetivo general se determinó que existe una relación significativa positiva y alta entre las competencias digitales y la gestiona administrativa de acuerdo al valor obtenido del coeficiente de Spearman de 0,819, evidenciándose que existe relación significativa entre las competencias digitales y la gestiona administrativa.

Segunda. Respecto al primer objetivo específico se determinó que existe una relación significativa positiva y alta entre las competencias digitales y la dimensión planificación de acuerdo al valor obtenido del coeficiente de Spearman de 0,751, evidenciándose que existe relación significativa entre las competencias digitales y la dimensión planificación.

Tercera. Respecto al segundo objetivo específico se determinó que existe una relación significativa positiva y alta entre las competencias digitales y la dimensión organización de acuerdo al valor obtenido del coeficiente de Spearman de 0,772, evidenciándose que existe relación significativa entre las competencias digitales y la dimensión organización.

Cuarta. Respecto al tercer objetivo específico se determinó que existe una relación significativa positiva y alta entre las competencias digitales y la dimensión dirección administrativa de acuerdo al valor obtenido del coeficiente de Spearman de 0,781, evidenciándose que existe relación significativa entre las competencias digitales y la dimensión dirección administrativa.

Quinta. Respecto al cuarto objetivo específico se determinó que existe una relación significativa positiva y alta entre las competencias digitales y la dimensión control de acuerdo al valor obtenido del coeficiente de Spearman de 0,781, evidenciándose que existe relación significativa entre las competencias digitales y la dimensión control administrativo.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. A los directivos de la municipalidad distrital se recomienda capacitar continuamente a los colaboradores en temas relacionados a capacidades tecnológicas sin distinción de cargos o regímenes de contrato laboral, con la finalidad de que todos los colaboradores sin excepción puedan aplicar estos conocimientos de competencia tecnológicas y brindar un adecuado servicio a la ciudadanía.

Segunda. A los directivos de la municipalidad distrital se recomienda capacitar en todos los niveles en materia de gestión administrativa, con el propósito de que cada colaborador realiza una adecuada gestión de su trabajo considerando las dimensiones de la gestión administrativa, para poder lograr los objetivos del área y por ende de la institución.

Tercera. A los jefe de área de la municipalidad distrital se recomienda establecer y definir adecuadamente los objetivos del área relacionados a competencias digitales a fin de cada colaborador conozca y organice su labor en función a los objetivos establecidos.

Cuarta. A los jefes de área de la municipalidad distrital se recomienda coordinar continuamente con los colaboradores a fin de obtener información de los recursos necesarios para que el usuario pueda obtener información rápida de todos los servicios que brinda la entidad.

Quinta. A los jefe de área de la municipalidad distrital se recomienda interrelacionar su gestión interna a fin de lograr los objetivos institucionales con el aporte de todos los colaboradores

Sexta. A los jefe de área de la municipalidad distrital se recomienda diseñar e implantar un plan de mejora continua en donde permita redefinir los procesos administrativos y rediseñar los objetivos institucionales a fin de que toda su gestión administrativa sea óptima.

REFERENCIAS

- Arango, G (2013). Comunicación digital: una propuesta de análisis desde el pensamiento complejo. *Universidad de La Sabana*. 16 (3), 673-697
<https://www.redalyc.org/pdf/649/64930924002.pdf>
- Arias, J. L. (2020) Técnicas e instrumentos de investigación científica (1ra ed.). Enfoques consulting: Perú.
https://www.researchgate.net/publication/350072286_TECNICAS_E_INSTRUMENTOS_DE_INVESTIGACION_CIENTIIFICA
- Barchifontaine, P. y Trindade, M. (2019) Bioética, saúde e realidade brasileira. *Revista Bioética*, 27 (3), 439-445. Epub 26 de septiembre de 2019.
<https://dx.doi.org/10.1590/1983-80422019273327>
- Costa, S. (2006). La Planificación. Administración. Disponible en <https://www.monografias.com/trabajos35/la-planificacion/la-planificacion>
- Cortés, A. (2019). El control interno como proceso administrativo para las PYMES. *Frecosapiens*, 2(2), 13-26.
- Chiavenato, I. (2014). Teoría General de la Administración. 8va edición. México: Interamericana Editores S.A
- Chiavenato, I. (2003). Criterios de Evaluación. Buenos Aires: Albatros.
- Espinoza, E., Ley, N., & Guamán, V. (2020). Aprendizaje cooperativo y la Web 2.0. Universidad Técnica de Machala. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação*, (25), 520-538.
- European Parliament and the Council of the European Union (2006). Recommendation 2006/962/EC of the European Parliament and of the Council of 18 December 2006 on key competences for lifelong learning, Pub. L. No. 2006/962/EC, 394/10 (2006). Recuperado de <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:394:0010:0018:EN:PDF>.
- Fages, R. (2008). Actitud 2.0: la política más allá de los blogs. Monográfico IV Congreso Internet, Derecho y Política (IDP). Software social y Web 2.0: Implicaciones jurídico- políticas. *Revista d'Internet, Dret i Política UOC*. 7 (1), 19-25.

- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W., & Andrade, C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario digital*. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Fayol, H. (2013), *General and Industrial Management*. New York. Pittman
- Fernández, A. (2019). La formación en competencias digitales de los profesionales de la salud en el lugar de trabajo. *Revista Cubana de Información en Ciencias de la Salud*, 30 (2), 5-12. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2307-21132019000200005&lang=es
- Ferrari, A. (2013). DGICOMP: A framework for developing and understanding Digital competence in Europe», en Joint Reserch Centre. Institut for Prospective Technological Studies. European Commision. Europan Union.
- García, K. (2021). Relevancia y dominio de las competencias digitales del docente en la educación superior. *Revista Cubana de Educación Superior*, 40 (3), 4-10. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0257-43142021000300020&lang=es
- Hernández – Sampieri, R Fernández – Collado, C. y Baptista – Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*, 6 ed., México: McGraw-Hill. <https://bit.ly/3IWwlUh>
- Hernández, R., y Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa y cualitativa y mixtas*. México: Mc. Graw Hill Education.
- Centro latinoamericano de Administración para el desarrollo (2016), *Guía Referencial Iberoamericana de Competencias Laborales*. Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Bogota
- Heredía Jerez, R. (2018). *Ecosistemas Digitales, la revolución de todas las industrias*. Digital Mart Ltda.
- Hernández – Sampieri, R Fernández – Collado, C. y Baptista – Lucio, P. (2014). *Metodología de la Investigación*, 6 ed., México: McGraw-Hill. <https://bit.ly/3IWwlUh>

- Horna, Y. (2020). *Competencias digitales y desempeño laboral en la UGEL 05, San Juan de Lurigancho, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49737>
- Instituto de Tecnologías Educativas Departamento de Proyectos Europeos (2011). Competencia digital, Ministerio de Educación. Gobierno de España. <http://recursostic.educacion.es/blogs/europa>
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3 (2), 947-964.
- Montes, R. (2021). *Competencias digitales y desempeño laboral de los trabajadores de la Gerencia de Comercio Exterior y Turismo de Lambayeque*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68590>
- Ñaupas Paitán, H., Palacios Vileta, J. J., Romero Delgado, H. E., & Valdivia Dueñas, M. R. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. Ediciones de La U. <http://www.ebooks7-24.com/?il=8046>
- Palacios, J. (2021). *Competencia digital de servidores y eficiencia de los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71707>
- Perez, C. (2020). *Las competencias digitales y la gestión administrativa en la municipalidad provincial de Huaura, 2020*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión]. <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/handle/UNJFSC/4045>
- Ramírez Cardona, C. (2016). Fundamentos de Administración de Empresas. ECOE Ediciones.
- Robles, R., Serrano, H., Gaibor, F., Armijo, G., & Lorenzo, A. (2017). Retos de la planificación estratégica en instituciones de salud. *Revista Cubana de Investigaciones Biomédicas*, 36 (3), 1-6.

- Salvador, M. (2016). Gobierno abierto y competencias digitales: Transformando la administración pública para afrontar los retos del nuevo paradigma. *Cuadernos de Gobierno y Administración Pública*, 3 (1), 3-14. <https://doi.org/10.5209/CGAP.52992>.
- Salvatella, J y Magro, C. (coord.). (2014). Cultura digital y transformación de las organizaciones. Competencias digitales para el éxito profesional. Roca Salvatella, Barcelona.
- Silva, I., Macías, H., & Santamaría, E. (2017). La dirección estratégica como mecanismo de mejoramiento de la gestión administrativa, caso Conlac-T de la provincia de Tungurahua. *Sotavento M.B.A.*(29), 10-16.
- Tello, F. (2022). *La Gestión administrativa y su influencia en las competencias digitales de los docentes del CETPRO "Virgen del Carmen" 2021, La Perla, Callao*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78001>
- Unesco (2018). A Global Framework of Reference on Digital Literacy Skills for Indicator 4.4.2. <http://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/ip51-global-framework-reference-digital-literacy-skills-2018-en.pdf>

ANEXOS

ANEXO 01

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGÍA
¿Cómo fue el nivel de relación que existe entre las competencias digitales y la gestión administrativa en los servidores de la Municipalidad Distrital en el año 2021?	Determinar la relación que existe entre las competencias digitales y la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de en el año 2021	Las competencias digitales tienen relación significativa con la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital en el año 2021	<p>Variable 1: Competencias Digitales</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Información y alfabetización digital • Comunicación y colaboración • Innovación Digital • Resolución de problemas <p>Variable 2: Gestión Administrativa</p> <p>Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Planificación • Organización • Dirección • Control 	<p>TIPO: Por la finalidad: Básica Por su naturaleza: correlacional</p> <p>Diseño: No experimental transeccional descriptiva correlacional</p> <p>Población y muestra: Servidores públicos de la Municipalidad Distrital</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: - Cuestionario de preguntas</p> <p>Método de análisis de datos: - Tablas de distribución de frecuencias. - Gráficos descriptivos - Determinación de estadísticos descriptivos</p>
PROBLEMA ESPECÍFICOS	OBJETIVO ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS		
<p>1. ¿Cómo es el nivel relación que existe entre las competencias digitales de los trabajadores y la planificación administrativa en la en la Municipalidad Distrital de en el año 2021?</p> <p>2. ¿Cómo es el nivel de relación que existe entre las competencias digitales de los trabajadores y la organización administrativa en la en la Municipalidad Distrital de en el año 2021?</p> <p>3. ¿Cómo es el nivel de relación que existe entre las competencias digitales de los trabajadores y la dirección administrativa en la en la Municipalidad Distrital de en el año 2021?</p> <p>4. ¿Cómo es el nivel de relación que existe entre las competencias digitales de los trabajadores y el control administrativo en la en la Municipalidad Distrital de en el año 2021?</p>	<p>1. Establecer el nivel de relación entre las competencias digitales y la planificación Municipalidad Distrital en el año 2021.</p> <p>2. Establecer el nivel de relación entre las competencias digitales de los colaboradores y a la agestión administrativa en la Municipalidad Distrital en el año 2021.</p> <p>3. Establecer el nivel de relación entre las competencias digitales y la dirección administrativa Municipalidad Distrital en el año 2021.</p> <p>4. Establecer el nivel de relación entre las competencias digitales y el control administrativo en la Municipalidad Distrital en el año 2021.</p>	<p>1. Existe relación directa y alta entre las competencias digitales y la dimensión de la gestión administrativa planificación en la Municipalidad Distrital en el año 2021</p> <p>2. Existe relación directa y alta entre las competencias digitales y la dimensión organización de la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital en el año 2021.</p> <p>3. Existe relación directa y alta entre las competencias digitales y la dirección administrativa en la Municipalidad Distrital en el año 2021;</p> <p>4. Existe relación directa y alta entre las competencias digitales y la dimensión control de la gestión administrativa Municipalidad Distrital en el año 2021.</p>		

ANEXOS 02

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Competencias digitales	Es la capacidad para gestión el conocimiento tanto tácito y explícito a través de la utilización de las tecnologías de información y comunicación y el uso determinante de la información y que esto va más allá del uso de las TIC porque incluye conocimientos y características destinadas a un trabajo de colaboración, innovador y continuo aprendizaje, creando ideas innovadoras para enfrentar problemas inéditos en distintos entornos. (Cobo, 2010).	Esta variable se operacionalizó a través de una encuesta a 43 colaboradores de la Municipalidad Distrital objeto de estudio, la cual permitió determinar si las competencias digitales tienen relación con la gestión administrativa en la Municipalidad en el año 2021 teniendo en cuenta las dimensiones respectivas. Para cuantificarlo, se aplicó un cuestionario de 20 ítems; para medir la variable se tomó en consideración los siguientes niveles: <ul style="list-style-type: none"> • Muy deficiente: • Deficiente: • Regular: • Bueno: • Muy bueno: 	Información y alfabetización digital	Identificación de contenidos	Ordinal
				Almacenamiento de la información	
				Organización de la información	
				Información digital analizada	
			Comunicación y colaboración	Análisis y evaluación de la información	
				Interacción y uso de medios digitales	
				Análisis de ideas utilizando medios digitales	
			Innovación Digital	Entrega de información utilizando medios digitales	
				Producir contenido digital innovador y/o nuevo	
				Producción de contenido multimedia programado	
			Resolución de problemas	Producción de contenido digital con respectivas licencias y propiedad intelectual.	
				Reconocimientos de los recursos digitales no conformes	
				Análisis de causa y efectos del recurso digital no conforme	
Selección de herramienta digital adecuada a la solución digital					
Planificación	Implementación y seguimiento a la herramienta digital seleccionada				
	Diagnostico institucional (logro dificultades)	Ordinal			
	Objetivos a mediano y largo plazo				
Fortalezas y oportunidades en la organización					
Variable 2: Gestión Administrativa	Es el conjunto de actividades que se realizan para dirigir en equipo, con la finalidad de lograr el alcance de los objetivos y logros organizacionales teniendo como	Esta variable se operacionalizó a través de una encuesta a 43 colaboradores de la Municipalidad Distrital objeto de estudio, la cual permitió determinar si las dimensiones	Planificación	Diagnostico institucional (logro dificultades) Objetivos a mediano y largo plazo Fortalezas y oportunidades en la organización	Ordinal

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
	<p>soporte a los colaboradores y establece como actividades primordiales la planificación, organización, dirección y control. (Chiavenato, 2014)</p>	<p>de la gestión administrativa se relacionan con las competencias digitales de los colaboradores de la Municipalidad en el año 2021.</p> <p>Para cuantificarlo, se aplicó un cuestionario de 20 ítems; para medir la variable se tomó en consideración los siguientes niveles:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Muy deficiente: • Deficiente: • Regular: • Bueno: • Muy bueno: 		<p>Recursos disponibles para su operación</p> <p>Misión y visión organizacional</p> <p>Utilización de recursos adecuados</p> <p>Trabajo en equipo</p> <p>Estructura de la entidad</p> <p>Definición de responsabilidades</p> <p>Liderazgo de la alta dirección</p> <p>Asignación de recursos para la gestión</p> <p>Toma de decisiones basado en evidencia</p> <p>Resolución de problemas</p> <p>Seguimiento a los objetivos definidos</p> <p>Acciones correctivas y preventivas</p> <p>Satisfacción de los colaboradores</p> <p>Seguimiento a indicadores establecidos</p>	

ANEXO 03

MATRIZ DE INSTRUMENTOS

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Nº ÍTEMS	%	ÍTEMS
Variable 1: Competencias digitales	Información y alfabetización digital	Identificación de contenidos	1	2.5%	¿Utiliza métodos de navegación para corroborar la veracidad de la información?
			2	2.5%	¿Identifica los contenidos haciendo uso de los medios digitales para procesar la información?
		Almacenamiento de la información	3	2.5%	¿Elige dispositivos específicos para almacenar la información de forma segura?
			4	2.5%	¿Utiliza alguna herramienta específicamente para el almacenamiento de la información y archivos?
			5	2.5%	¿Hace uso de los servicios de la infraestructura digital para el almacenamiento de la información?
		Organización de la información	6	2.5%	¿Utiliza criterios que defina como organizar la información que procesa en su labor diaria?
			7	2.5%	¿Aplica protocolos de organización de información digital accesible en los espacios que interactúa?
		Información digital analizada	8	2.5%	¿Utiliza algún criterio de análisis para validar la información que dispone la entidad?
		Análisis y evaluación de la información	9	2.5%	¿Aplica alguna estrategia que permita evaluar la fiabilidad y veracidad de la información?
			10	2.5%	¿La información para ser fiable y veraz es evaluada y analizada para ser utilizada?
	Comunicación y colaboración	Interacción y uso de medios digitales	11	2.5%	¿Realiza y comparte documentación digital por medio de plataformas digitales más usadas?
		Análisis de ideas utilizando medios digitales	12	2.5%	¿Utiliza medios digitales para analizar las causas y efectos de los problemas a resolver en la entidad?
		Entrega de información utilizando medios digitales	13	2.5%	¿Aplica herramientas digitales para gestionar la entrega de información a través de las oficinas que dispone la entidad?
	Innovación Digital	Producir contenido digital innovador y/o nuevo	14	2.5%	¿El contenido digital de la entidad tiene impacto en el usuario que lo recibe?
		Producción de contenido multimedia programado	15	2.5%	¿Gestiona de forma rápida la producción de contenido digital y planifica su producción a corto y/o mediano plazo?
		Producción de contenido digital con respectivas licencias y propiedad intelectual.	16	2.5%	¿Aplica criterios para determinar si el contenido digital producido está asociado a licencias y/o propiedad intelectual?

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N° ÍTEMS	%	ÍTEMS
	Resolución de problemas	Reconocimientos de los recursos digitales no conformes	17	2.5%	¿Aplica criterios para identificar si el contenido digital no cumple con los criterios establecidos por la entidad?
		Análisis de causa y efectos del recurso digital no conforme	18	2.5%	¿Utiliza herramientas digitales para identificar las causas y efectos de los problemas relacionados a recurso digital que no cumple con los criterios establecidos por la entidad?
		Selección de herramienta digital adecuada a la solución digital	19	2.5%	Aplica criterios de selección de para decidir si la herramienta digital es ideal para solucionar el problema presentado en la entidad
		Implementación y seguimiento a la herramienta digital seleccionada	20	2.5%	Aplica herramientas digitales para realizar el seguimiento y medición del progreso de la mejora seleccionada
Variable 2: Gestión Administrativa	Planificación	Objetivos a mediano y largo plazo	21	2.5%	¿La entidad identifica los objetivos institucionales y establece plazos para lograrlo?
			22	2.5%	¿Los objetivos estratégicos se formulan teniendo en cuenta el diagnostico situacional de la población?
			23	2.5%	¿La planificación administrativa expresa la secuencialidad progresiva de los objetivos para alcanzar la visión institucional?
			24	2.5%	¿Se establece con claridad y precisión los objetivos a mediano y largo plazo?
		Fortalezas y oportunidades en la organización	25	2.5%	¿Conoce cuáles son las fortalezas y debilidades de la organización?
		Recursos disponibles para su operación	26	2.5%	¿Los recursos disponibles están en función a los propósitos y objetivos institucionales?
		Misión y visión organizacional	27	2.5%	¿La visión institucional establece con claridad su logro en un periodo de tiempo y es de manejo de los colaboradores?
			28	2.5%	¿La misión institucional expresa las cualidades y potencialidades de los colaboradores?
	Organización	Utilización de recursos adecuados	29	2.5%	¿Los recursos asignados a cada área se usan de acuerdo a los criterios que dispone la alta dirección?
		Trabajo en equipo	30	2.5%	¿La entidad prioriza el trabajo en equipo para el logro de los objetivos institucionales?
		Estructura de la entidad	31	2.5%	¿La entidad define adecuadamente las funciones y jerarquías en cada área?
		Definición de responsabilidades	32	2.5%	¿La entidad ha identifica al responsable de cada proceso para el logro de sus objetivos institucionales?
	Dirección	Liderazgo de la alta dirección	33	2.5%	¿La entidad orienta su gestión hacia el logro de los objetivos institucionales conforme a su misión y visión que ha definido?

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N° ÍTEMS	%	ÍTEMS
		Asignación de recursos para la gestión	34	2.5%	¿La alta dirección dispone de los recursos necesarios y los asigna para mejorar la gestión?
		Toma de decisiones basado en evidencia	35	2.5%	¿La alta dirección y las jefaturas de la entidad toman decisiones de acuerdo a resultados de sus operaciones?
		Resolución de problemas	36	2.5%	¿La alta dirección establece la toma de decisiones compartida con las jefaturas de cada área ante un problema que presente la entidad?
	Control	Seguimiento a los objetivos definidos	37	2.5%	¿Define criterio para el seguimiento de los objetivos que ha definido?
		Acciones correctivas y preventivas	38	2.5%	¿La entidad define procedimientos para corregir alguna no conformidad en sus procesos?
		Satisfacción de los colaboradores	39	2.5%	¿La entidad define indicadores de la tasa de inconformidad de los colaboradores?
		Seguimiento a indicadores establecidos	40	2.5%	¿La entidad verifica el cumplimiento de los indicadores institucionales que ha definido?
TOTAL			40	100%	

CUESTIONARIO: COMPETENCIAS DIGITALES

Estimado encuestado, mediante el presente cuestionario se busca recolectar información, para determinar el nivel de relación que existe entre las competencias digitales y la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital , 2021.

Es importante tener su consentimiento voluntario para su participación en el llenado de este cuestionario:

SI DESEO PARTICIPAR (___)

NO DESEO PARTICIPAR (___)

Así también Usted debe responder todas las preguntas con sinceridad y honestidad de acuerdo a su opinión, la información registrada y obtenida se tratará de forma confidencial y anónima.

Escala: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre)

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS						
17	¿Aplica criterios para identificar si el contenido digital no cumple con los criterios establecidos por la entidad?					
18	¿Utiliza herramientas digitales para identificar las causas y efectos de los problemas relacionados a recurso digital que no cumple con los criterios establecidos por la entidad?					
19	¿Aplica criterios de selección de para decidir si la herramienta digital es ideal para solucionar el problema presentado en la entidad?					
20	¿Aplica herramientas digitales para realizar el seguimiento y medición del progreso de la mejora seleccionada?					

CUESTIONARIO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado encuestado, mediante el presente cuestionario se busca recolectar información, para determinar el nivel de relación que existe entre las competencias digitales y la gestión administrativa en una Municipalidad Distrital , 2021.

Es importante tener su consentimiento voluntario para su participación en el llenado de este cuestionario:

SI DESEO PARTICIPAR (___)

NO DESEO PARTICIPAR (___)

Así también Usted debe responder todas las preguntas con sinceridad y honestidad de acuerdo a su opinión, la información registrada y obtenida se tratará de forma confidencial y anónima.

Escala: 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (A veces), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre)

N°	ÍTEMS	1	2	3	4	5
CONTROL						
17	¿Define criterio para el seguimiento de los objetivos que ha definido?					
18	¿La entidad define procedimientos para corregir alguna no conformidad en sus procesos?					
19	¿La entidad define indicadores de la tasa de inconformidad de los colaboradores?					
20	¿La entidad verifica el cumplimiento de los indicadores institucionales que ha definido?					

ANEXO 6

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Mg. Elsa Hilda Vilca Tacuche

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

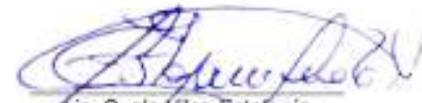
Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y cal mámo, hacer de su conocimiento, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede TRUJILLO-MGP, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Competencias digitales y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital el Algarrobal de Ilo, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
 - Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
 - Matriz de operacionalización de las variables.
- Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente


Lic. Cuelo Vilca Estefanía
DNI: 29720441

ANEXO: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

TÍTULO: Competencias digitales y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital el Algarrobal de Ilo, 2021

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE Evaluación				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
VARIABLE 1: COMPETENCIAS DIGITALES	INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN DIGITAL	Identificación de contenidos	1	¿Utiliza métodos de navegación para corroborar la veracidad de la información?						X		X		X			
			2	¿Identifica los contenidos haciendo uso de los medios digitales para procesar la información?						X		X		X		X	
		Almacenamiento de la información	3	¿Empieza con un navegador específico para almacenar la información de forma segura?						X		X		X		X	
			4	¿Utiliza un almacenamiento seguro para la información personal y profesional?						X		X		X		X	
			5	¿Hace uso de los servicios de almacenamiento digital para almacenar información de la entidad?						X		X		X		X	
		Organización de la información	6	¿Utiliza programas que permitan organizar la información de un proveedor en Internet?						X		X		X		X	
			7	¿Utiliza programas de organización de información digital accesible en dispositivos que Internet?						X		X		X		X	
		Información digital en la entidad	8	¿Utiliza un sistema de gestión para validar la información que dispone la entidad?						X		X		X		X	
			9	¿Utiliza un sistema de gestión que permita validar la fiabilidad y seguridad de la información?						X		X		X		X	
		Análisis y evaluación de la información	10	¿Utiliza herramientas que permitan evaluar la fiabilidad y seguridad de la información?						X		X		X		X	
			11	¿Analiza y compara información de Internet con otros canales de comunicación de la entidad?						X		X		X		X	

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE Evaluación				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES			
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO		SI	NO	
VARIABLE 2: COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS	PRODUCCIÓN DIGITAL	Análisis de ideas utilizando medios digitales	12	¿Utiliza medios digitales para analizar las causas y efectos de los problemas a resolver en la entidad?						X		X		X			
			13	¿Aplica herramientas digitales para gestionar la entrega de información a través de los canales que dispone la entidad?						X		X		X		X	
		Producción de contenido digital innovador y/o nuevo	14	¿El contenido digital de la entidad tiene impacto en el usuario que lo recibe?						X		X		X		X	
			15	¿Gestiona de forma rápida la producción de contenido digital y planifica su producción a corto y a largo plazo?						X		X		X		X	
			16	¿Aplica criterios para determinar el contenido digital producido en la entidad y propiedad intelectual?						X		X		X		X	
		Reconocimiento de los recursos digitales en la entidad	17	¿Aplica criterios para identificar el contenido digital relevante con las otras entidades de la entidad?						X		X		X		X	
			18	¿Utiliza herramientas digitales para identificar las causas y efectos de los problemas relacionados a recursos digitales en la entidad con las otras entidades de la entidad?						X		X		X		X	
			19	Aplica criterios de selección de contenido digital a través de canales digitales para solucionar problemas presentados en la entidad.						X		X		X		X	
		Implementación y seguimiento a la implementación digital en la entidad	20	Aplica herramientas digitales para monitorear y medir el nivel de progreso de la mejora implementada.						X		X		X		X	

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE Evaluación				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO		SI	NO
VARIABLE 2: GESTION ADMINISTRATIVA	PLANIFICACION	Objetivos a mediano y largo plazo	1	¿La entidad identifica los objetivos institucionales y establece plazos para lograrlos?						X	X	X	X			
			2	¿Los objetivos estrategicos se formulan teniendo en cuenta el diagnostico situacional de la poblacion?						X	X	X	X			
			3	¿La planificacion administrativa expresa la secuencia de los objetivos para alcanzar la vision institucional?						X	X	X	X			
			4	¿Se establece con claridad y precision los objetivos a mediano y largo plazo?						X	X	X	X			
		5	¿Conoce cuáles son las fortalezas y debilidades de la organización?						X	X	X	X				
		6	¿Los recursos disponibles están orientados a los propósitos y objetivos institucionales?						X	X	X	X				
		7	¿La visión institucional se relaciona con el futuro del país en un periodo de tiempo y se define en función de las condiciones?						X	X	X	X				
	ORGANIZACION	Misión y visión organizacional	8	¿La misión institucional expresa los valores y potencialidades de los colaboradores?						X	X	X	X			
			9	¿Los recursos se priorizan de acuerdo a un plan de trabajo de carácter planificado?						X	X	X	X			
			10	¿La entidad prioriza el trabajo en equipo para el logro de los objetivos institucionales?						X	X	X	X			
ORGANIZACION	Estructura de la entidad	11	¿La entidad define adecuadamente las funciones y jerarquías de cada área?						X	X	X	X				
		12	¿La entidad ha definido el responsable de cada proceso con el logro de sus objetivos institucionales?						X	X	X	X				

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE Evaluación				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION Y EL INDICADOR			RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM	
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO		SI	NO
DIRECCION	Liderazgo de la alta dirección	13	¿La entidad orienta su gestión hacia el logro de los objetivos institucionales conforme a su misión y visión que ha definido?						X	X	X	X				
		14	¿La alta dirección dispone de los recursos necesarios y los asigna para mejorar la gestión?						X	X	X	X				
		15	¿La alta dirección y las jefaturas de la entidad tienen claridad sobre los resultados de sus operaciones?						X	X	X	X				
	Resolución de problemas	16	¿La alta dirección establece la forma de trabajar en conjunto con los usuarios de cada área ante un problema que presenta la entidad?						X	X	X	X				
		CONTROL	17	¿Existen criterios para el seguimiento de los objetivos que ha definido?						X	X	X	X			
18	¿La entidad define procedimientos para controlar y medir el cumplimiento de sus procesos?							X	X	X	X					
CONTROL	Seguimiento de los indicadores	19	¿La entidad define indicadores de la base de información de los colaboradores?						X	X	X	X				
		20	¿La entidad verifica el cumplimiento de los indicadores institucionales que ha definido?						X	X	X	X				

Observaciones (prestar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] No aplicable []

Apellido y nombres del juez validador: Mg. Elva Hilda Vilca Tacuache

DN: 04439643

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA

Tupiza, 26 de mayo de 2022

*Pertinencia: El ítem corresponde al concepto técnico formulado.

*Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.

*Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el significado del ítem, su contexto, estado y dirección.

Nota: Suficiencia, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Mg. Rony Andrés Flor Coayla

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede TRUJILLO-MGP, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Competencias digitales y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital el Algarrobal de Ilo, 2021 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.

Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Lic. Cuelta Vilca Estefania
DNI: 29730441

ANEXO: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

TITULO: Competencias digitales y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital el Algarrobal de Ilo, 2021

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE Evaluación				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 1: COMPETENCIAS DIGITALES	INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN DIGITAL	Identificación de contenidos	1	¿Utiliza métodos de navegación para corroborar la veracidad de la información?						X	X	X	X	
			2	¿Identifica los contenidos haciendo uso de los medios digitales para procesar la información?						X	X	X	X	
		Almacenamiento de la información	3	¿Ejerce actividades específicas para almacenar la información digitalmente?						X	X	X	X	
			4	¿Utiliza los servicios de almacenamiento en la nube para almacenar información y archivos?						X	X	X	X	
			5	¿Hace uso de los servicios de transferencia digital para almacenar información?						X	X	X	X	
		Organización de la información	6	¿Utiliza los servicios de búsqueda para organizar la información que posee en su entorno digital?						X	X	X	X	
			7	¿Utiliza servicios de organización de información digitalmente en los espacios digitales?						X	X	X	X	
		Información digital actualizada	8	¿Utiliza los canales de difusión para publicar información que dispone la entidad?						X	X	X	X	
			9	¿Utiliza los canales de difusión para publicar la actualización de la información?						X	X	X	X	
		Análisis y evaluación de la información	10	¿Utiliza los canales de difusión para evaluar la información que posee la entidad?						X	X	X	X	
			11	¿Realiza el análisis de contenidos de digitalización de la información que posee la entidad?						X	X	X	X	

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE Evaluación				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEM		
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 2: COMPETENCIAS ADMINISTRATIVAS	PRODUCCIÓN DIGITAL	Análisis de ideas utilizando medios digitales	12	¿Utiliza medios digitales para analizar las causas y efectos de los problemas a resolver en la entidad?						X	X	X	X	
			13	¿Aplica herramientas digitales para gestionar la entrega de información a través de los canales que dispone la entidad?						X	X	X	X	
		Producción de contenido digital innovador y/o nuevo	14	¿El contenido digital de la entidad tiene impacto en el usuario que lo recibe?						X	X	X	X	
			15	¿Gestiona de forma digital la producción de contenido digital y planifica su producción a corto y/o largo plazo?						X	X	X	X	
			16	¿Aplica estrategias para innovar en el contenido digital producido en la entidad?						X	X	X	X	
		Reconocimiento de los recursos digitales en contextos	17	¿Aplica estrategias para identificar el contenido digital relevante en los contextos relacionados con la entidad?						X	X	X	X	
			18	¿Utiliza herramientas digitales para identificar las causas y efectos de los problemas relacionados a recursos digitales en la entidad?						X	X	X	X	
			19	¿Aplica estrategias de selección de contenido digital relevante a los canales digitales de la entidad?						X	X	X	X	
		Implementación y seguimiento a la herramienta digital del momento	20	¿Aplica herramientas digitales para implementar y monitorear el progreso de la herramienta digital?						X	X	X	X	

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE Evaluación				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION N Y EL INDICADOR R			RELACION ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA	
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO		SI	NO
VARIABLE 2: GESTION ADMINISTRATIVA	PLANIFICACION	Objetivos a mediano y largo plazo	1	¿La entidad identifica los objetivos institucionales y establece plazos para lograrlos?						X	X	X	X			
			2	¿Los objetivos estrategicos se formulan teniendo en cuenta el diagnostico situacional de la poblacion?						X	X	X	X			
			3	¿La planificacion administrativa expresa la secuencia progresiva de los objetivos para alcanzar la vision institucional?						X	X	X	X			
			4	¿Se establece con claridad y precision los objetivos a mediano y largo plazo?						X	X	X	X			
		5	Fortalezas y oportunidades en la operatividad	¿Conoce cuáles son las fortalezas y debilidades de la operatividad?						X	X	X	X			
		6	Recurso humano para su operatividad	¿Los recursos humanos están orientados a los propósitos y objetivos institucionales?						X	X	X	X			
		7	Misión y visión organizacional	¿La visión institucional es clara, concisa y se logra en un periodo de tiempo y se define meta y los indicadores?						X	X	X	X			
	8		¿La misión institucional expresa las cualidades y potencialidades de los colaboradores?						X	X	X	X				
	ORGANIZACION	9	Utilización de recursos adecuados	¿Los recursos se priorizan a cada una de las áreas de acuerdo a los objetivos que se desea lograr?						X	X	X	X			
		10	Trabaja en equipo	¿La entidad prioriza el trabajo en equipo para el logro de los objetivos institucionales?						X	X	X	X			
		11	Estructura de la entidad	¿La entidad define adecuadamente las funciones y jerarquías de cada área?						X	X	X	X			
		12	División de responsabilidades	¿La entidad establece el responsable de cada proceso con el logro de sus objetivos institucionales?						X	X	X	X			

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE Evaluación				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES		
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACION ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSION		RELACION ENTRE LA DIMENSION N Y EL INDICADOR R			RELACION ENTRE EL ITEM Y LA RESPUESTA	
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO		SI	NO
DIRECCION	Liderazgo de la alta dirección	13	¿La entidad orienta su gestión hacia el logro de los objetivos institucionales conforme a su misión y visión que ha definido?						X	X	X	X				
		14	¿La alta dirección dispone de los recursos necesarios y los asigna para mejorar la gestión?						X	X	X	X				
		15	Forma de decisiones basadas en evidencia	¿La alta dirección y las jefaturas de la entidad toman decisiones de acuerdo a resultados de sus operaciones?						X	X	X	X			
	CONTROL	16	Identificación de problemas	¿La alta dirección establece formas de detectar y controlar con los sistemas de control de la entidad?						X	X	X	X			
		17	Seguimiento a los objetivos definidos	¿Del resultado para el seguimiento de los objetivos que ha definido?						X	X	X	X			
		18	Acciones correctivas y preventivas	¿La entidad define procedimientos para corregir errores no conformidades en sus procesos?						X	X	X	X			
CONTROL	19	Definición de los estándares	¿La entidad define estándares de los procesos en relación de los colaboradores?						X	X	X	X				
	20	Seguimiento a los objetivos establecidos	¿La entidad verifica el cumplimiento de los indicadores institucionales que se definen?						X	X	X	X				

Observaciones (prestar al hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable No aplicable

Apellidos y nombre del juez validador: Mg. Rony Andrés Flor Coayla

DNI: 04426424

Especialidad del validador: GESTION PUBLICA

Trujillo, 20 de mayo de 2022

Referencia: El ítem corresponde al concepto técnico formalizado.

Relevancia: El ítem es aplicado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contexto, estado y dirección.

Nota: Si suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Firma del Experto Informante

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor(a):

Mg. Edwin Emilio Florán Hora

Presente

Asunto: Validación de instrumentos a través de juicio de experto

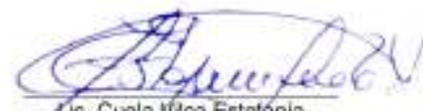
Es muy grato comunicarme con usted para expresarle mi saludo y así mismo, hacer de su conocimiento, siendo estudiante del programa de Maestría en Gestión Pública de la Universidad César Vallejo, en la sede TRUJILLO-MGP, promoción 2022, requiero validar el instrumento con el cual recogeré la información necesaria para poder desarrollar mi trabajo de investigación.

El título nombre del proyecto de investigación es: Gestión Administrativa y calidad de servicio del usuario en el gobierno Regional de Apurímac del 2022 y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas educativos y/o investigación educativa.

El expediente de validación, que le hago llegar contiene:

- Carta de presentación.
 - Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
 - Matriz de operacionalización de las variables.
- Expresándole mis sentimientos de respeto y consideración me despido de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente



Lic. Cuelo Vilca Estefanía
DNI: 29720441

ANEXO: VALIDEZ DEL CUESTIONARIO DE LAS COMPETENCIAS DIGITALES Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA

TÍTULO: Competencias digitales y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital el Algarrobal de Ilo, 2021

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA			
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VARIABLE 1: COMPETENCIAS DIGITALES	INFORMACIÓN Y PARTICIPACIÓN DIGITAL	Identificación de contenidos	1	¿Utiliza métodos de navegación para comprobar la veracidad de la información?							X	X	X	X					
			2	¿Identifica los contenidos haciendo uso de los medios digitales para procesar la información?							X	X	X	X					
		Almacenamiento de la información	3	¿Digo de software específicos para almacenar la información de forma segura?								X	X	X	X				
			4	¿Utiliza algún software para guardar la información de forma segura y segura?								X	X	X	X				
			5	¿Hace uso de los servicios de almacenamiento digital para almacenar información?								X	X	X	X				
		Organización de la información	6	¿Utiliza programas que facilitan el ordenamiento de la información de su proceso en el trabajo?								X	X	X	X				
			7	¿Aplica programas de organización de información digital accesibles en el respectivo dispositivo?								X	X	X	X				
		Información digital en la entidad	8	¿Utiliza algún software para publicar la información que dispone la entidad?								X	X	X	X				
			9	¿Utiliza algún software que permita publicar la información y estadísticas de la entidad?								X	X	X	X				
		Análisis y evaluación de la información	10	¿Utiliza algún software para evaluar la información que dispone la entidad?								X	X	X	X				
			11	¿Realiza algún software para evaluar la información que dispone la entidad?								X	X	X	X				
COMUNICACIÓN	Interacción con medios digitales	11	¿Realiza algún software para evaluar la información que dispone la entidad?							X	X	X	X						

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ÍTEM		RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA			
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO		
VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PRODUCCIÓN DIGITAL	Análisis de ideas utilizando medios digitales	12	¿Utiliza medios digitales para analizar los causas y efectos de los problemas a resolver en la entidad?							X	X	X	X					
			13	¿Aplica herramientas digitales para gestionar la entrega de información a través de los canales que dispone la entidad?							X	X	X	X					
		Producción de contenido digital innovador y/o nuevo	14	¿El contenido digital de la entidad tiene impacto en el usuario que lo recibe?								X	X	X	X				
			15	¿Gestiona de forma digital la producción de contenido digital y planifica su producción a corto y mediano plazo?								X	X	X	X				
			16	¿Aplica software para almacenar el contenido digital producido en la entidad?								X	X	X	X				
		Resolución de problemas	17	¿Aplica software para identificar el contenido digital relacionado con los problemas relacionados con la entidad?								X	X	X	X				
			18	¿Utiliza herramientas digitales para identificar las causas y efectos de los problemas relacionados a recursos digitales en la entidad?								X	X	X	X				
			19	¿Aplica software para identificar el contenido digital relacionado con los problemas relacionados con la entidad?								X	X	X	X				
		Resolución de problemas	20	¿Aplica herramientas digitales para resolver los problemas relacionados con la información digital en la entidad?								X	X	X	X				
			21	¿Aplica herramientas digitales para resolver los problemas relacionados con la información digital en la entidad?								X	X	X	X				

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE Evaluación				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN N Y EL INDICADOR N	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR N Y EL ÍTEM N	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA	
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	
VARIABLE 2: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANIFICACIÓN	Objetivos a mediano y largo plazo	1	¿La entidad identifica los objetivos institucionales y establece plazos para lograrlos?						X	X	X	X	
			2	¿Los objetivos estratégicos se formulan teniendo en cuenta el diagnóstico situacional de la población?						X	X	X	X	
			3	¿La planificación administrativa expresa la secuencialidad progresiva de los objetivos para alcanzar la visión institucional?						X	X	X	X	
			4	¿Se establece con claridad y precisión los objetivos a mediano y largo plazo?						X	X	X	X	
		5	¿Conoce cuáles son las fortalezas y debilidades de la organización?						X	X	X	X		
		6	¿Los recursos disponibles están en relación a los propósitos y objetivos institucionales?						X	X	X	X		
		7	¿La visión institucional es clara, con dirección y logro en un periodo de tiempo y se de manera de las organizaciones?						X	X	X	X		
	8	¿La misión institucional expresa los cualidades y potencialidades de las organizaciones?						X	X	X	X			
	ORGANIZACIÓN	9	¿Los recursos se priorizan de acuerdo a las funciones que deben cumplir?						X	X	X	X		
		10	¿La entidad prioriza el apoyo en equipo para el logro de los objetivos institucionales?						X	X	X	X		
11		¿La entidad define adecuadamente las funciones y jerarquías de cada área?						X	X	X	X			
12		¿La entidad establece el responsable de cada proceso con el logro de sus objetivos institucionales?						X	X	X	X			

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	N°	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE Evaluación				OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
					Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN	RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN N Y EL INDICADOR N	RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR N Y EL ÍTEM N	RELACIÓN ENTRE EL ÍTEM Y LA RESPUESTA	
					1	2	3	4	5	SI	NO	SI	NO	
DIRECCIÓN	Liderazgo de la alta dirección	13	¿La entidad orienta su gestión hacia el logro de los objetivos institucionales conforme a su misión y visión que ha definido?						X	X	X	X		
		14	¿La alta dirección dispone de los recursos necesarios y los asigna para mejorar la gestión?						X	X	X	X		
		15	¿La alta dirección y las jefaturas de la entidad tienen claridad de sus roles y responsabilidades de sus operaciones?						X	X	X	X		
	Ejecución de procesos	16	¿La alta dirección establece la forma de trabajar en concordancia con los planes de cada área ante un problema que presenta la entidad?						X	X	X	X		
		17	¿El seguimiento para el cumplimiento de los objetivos que ha definido?						X	X	X	X		
		18	¿La entidad define procedimientos para cumplir y controlar conformidad en sus procesos?						X	X	X	X		
		19	¿La entidad define indicadores de la tasa de cumplimiento de los objetivos?						X	X	X	X		
CONTROL	20	¿La entidad verifica el cumplimiento de los indicadores institucionales que ha definido?						X	X	X	X			

Observaciones (precisar si hay suficiencia): EL INSTRUMENTO ES SUFICIENTE.

Opinión de aplicabilidad: [Aplicable (X)] [No aplicable ()]

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Edwin Emilio Florán Hora

DNI: 41439991

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA

Trujillo, 28 de mayo de 2022

Pertinencia: Item correspondiente al concepto ítem formulado.

Relevancia: Ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, su contenido, alcance y dirección.

Nota: Suficiencia, se dice suficiente cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Firma del Experto Informante

ANEXO 7
ANÁLISIS DE CONFIABILIDAD DE INSTRUMENTOS

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: COMPETENCIAS DIGITALES

ESTADÍSTICAS DE TOTAL DE ELEMENTO

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Utiliza métodos de navegación para corroborar la veracidad de la información?	51,1250	183,717	,721	,942
¿Identifica los contenidos haciendo uso de los medios digitales para procesar la información?	51,0625	184,063	,572	,945
¿Elige dispositivos específicos para almacenar la información de forma segura?	51,3750	183,317	,649	,944
¿Utiliza alguna herramienta específicamente para el almacenamiento de la información y archivos?	51,1875	192,163	,468	,946
¿Hace uso de los servicios de la infraestructura digital para el almacenamiento de la información?	51,5625	189,329	,661	,944
¿Utiliza criterios que defina como organizar la información que procesa en su labor diaria?	51,4375	179,996	,759	,942
¿Aplica protocolos de organización de información digital accesible en los espacios que interactúa?	51,1875	175,229	,913	,939
¿Utiliza algún criterio de análisis para validar la información que dispone la entidad?	51,0625	188,329	,749	,943
¿Aplica alguna estrategia que permita evaluar la fiabilidad y veracidad de la información?	51,1250	184,917	,728	,942
¿La información para ser fiable y veraz es evaluada y analizada para ser utilizada?	50,6875	183,296	,745	,942
¿Realiza y comparte documentación digital por medio de plataformas digitales más usadas?	51,1875	191,096	,634	,944
¿Utiliza medios digitales para analizar las causas y efectos de los problemas a resolver en la entidad	51,5625	176,663	,724	,943
¿Aplica herramientas digitales para gestionar la entrega de información a través de las oficinas que dispone la entidad?	51,1250	178,383	,868	,940
¿El contenido digital de la entidad tiene impacto en el usuario que lo recibe?	51,5625	182,663	,708	,943
¿Gestiona de forma rápida la producción de contenido digital y planifica su producción a corto y/o mediano plazo?	51,6875	197,429	,414	,947

ESTADÍSTICAS DE TOTAL DE ELEMENTO

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿Aplica criterios para determinar si el contenido digital producido está asociado a licencias y/o propiedad intelectual?	51,1875	191,496	,614	,944
¿Aplica criterios para identificar si el contenido digital no cumple con los criterios establecidos por la entidad?	51,3750	181,183	,722	,942
¿Utiliza herramientas digitales para identificar las causas y efectos de los problemas relacionados a recurso digital que no cumple con los criterios establecidos por la entidad?	51,4375	177,196	,856	,940
¿Aplica criterios de selección de para decidir si la herramienta digital es ideal para solucionar el problema presentado en la entidad?	51,8750	191,850	,454	,946
¿Aplica herramientas digitales para realizar el seguimiento y medición del progreso de la mejora seleccionada?	51,1875	194,829	,360	,948

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,948	20

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estadísticas de total de elemento

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿La entidad identifica los objetivos institucionales y establece plazos para lograrlo?	63,2667	99,067	,587	,898
¿Los objetivos estratégicos se formulan teniendo en cuenta el diagnóstico situacional de la población?	63,1333	100,267	,692	,895
¿La planificación administrativa expresa la secuencialidad progresiva de los objetivos para alcanzar la visión institucional?	62,2667	105,067	,544	,899
¿Se establece con claridad y precisión los objetivos a mediano y largo plazo?	63,2667	102,924	,531	,899
¿Conoce cuáles son las fortalezas y debilidades de la organización?	63,2667	104,210	,517	,900
¿Los recursos disponibles están en función a los propósitos y objetivos institucionales?	64,0000	92,429	,881	,888
¿La visión institucional establece con claridad su logro en un periodo de tiempo y es de manejo de los colaboradores?	63,1333	102,552	,493	,900
¿La misión institucional expresa las cualidades y potencialidades de los colaboradores?	63,2667	96,067	,741	,893
¿Los recursos asignados a cada área se usan de acuerdo a los criterios que dispone la alta dirección?	63,0667	103,495	,443	,901
¿La entidad prioriza el trabajo en equipo para el logro de los objetivos institucionales?	62,8667	103,410	,630	,897
¿La entidad define adecuadamente las funciones y jerarquías en cada área?	62,8000	104,743	,475	,900
¿La entidad ha identificado al responsable de cada proceso para el logro de sus objetivos institucionales?	63,0000	112,429	-,022	,909
¿La entidad orienta su gestión hacia el logro de los objetivos institucionales conforme a su misión y visión que ha definido?	63,2667	103,781	,328	,906
¿La alta dirección dispone de los recursos necesarios y los asigna para mejorar la gestión?	63,4000	101,114	,542	,899
¿La alta dirección y las jefaturas de la entidad toman decisiones de acuerdo a resultados de sus operaciones?	64,1333	97,981	,559	,899
¿La alta dirección establece la toma de decisiones compartida con las jefaturas de cada área ante un problema que presente la entidad?	64,0000	103,286	,516	,899
¿Define criterio para el seguimiento de los objetivos que ha definido?	64,2667	96,210	,734	,893

Estadísticas de total de elemento

Ítem	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
¿La entidad define procedimientos para corregir alguna no conformidad en sus procesos?	63,2667	102,210	,575	,898
¿La entidad define indicadores de la tasa de inconformidad de los colaboradores?	63,7333	105,210	,472	,901
¿La entidad verifica el cumplimiento de los indicadores institucionales que ha definido?	63,2667	104,924	,468	,901

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,903	20

ANEXO 08

MATRIZ DE CALIFICACIÓN DE LA VARIABLE COMPETENCIAS DIGITALES

MUESTRA	INFORMACION Y ALFABETIZACION										COMUNICACIÓN Y COLABORACION			INNOVACIÓN DIGITAL			RESOLUCION DE PROBLEMAS				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	3	4	4	3	4	5	4	3	4	4	2	4	4	3	3	3	4	4	4	73
2	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	4	4	5	4	5	85
3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	5	70
4	4	4	4	2	2	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	67
5	3	2	4	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50
6	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	2	1	1	2	2	2	2	3	51
7	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	2	1	1	2	2	2	1	3	42
8	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	54
9	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	2	2	2	1	2	1	3	45
10	2	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	5	3	2	2	3	3	3	2	3	60
11	3	3	4	3	2	3	2	4	2	4	3	1	2	2	3	2	2	1	2	5	53
12	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	4	4	1	3	65
13	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	1	2	2	4	41
14	2	3	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	2	2	59
15	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	77
16	5	5	4	2	3	4	5	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	5	4	4	80
17	4	4	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	4	4	2	3	74
18	3	5	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	39
19	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4	2	1	2	1	2	3	3	2	1	3	47
20	3	2	3	2	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	2	2	4	3	59
21	3	2	3	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	4	2	3	2	47
22	2	2	1	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	45
23	1	3	1	2	1	3	2	2	2	3	3	1	2	2	2	3	1	2	1	2	39
24	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	44
25	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	35
26	1	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	1	3	1	2	2	2	39
27	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	4	3	2	2	1	45
28	2	2	1	3	2	2	3	2	1	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	37
29	3	3	1	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	1	2	46
30	3	3	1	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	48
31	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	2	2	1	2	46
32	1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	38
33	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	42
34	2	2	1	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	1	3	3	1	2	2	46
35	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	2	1	1	3	1	3	3	2	3	2	47
36	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	30
37	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	1	2	3	1	2	1	2	39
38	1	2	2	3	3	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	1	3	44
39	1	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	1	3	2	3	2	2	46
40	2	3	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	46
41	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	27
42	1	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	3	34
43	2	2	2	1	2	3	2	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	2	2	3	40
44	2	3	2	4	2	1	1	2	1	3	3	2	4	2	1	2	3	2	4	2	46
45	1	3	1	4	2	1	1	5	3	2	4	3	4	1	2	1	3	1	3	1	46

ANEXO 09

MATRIZ DE CALIFICACIÓN DE LA VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

MUESTRA	GOBIERNO DIGITAL					MEJORA DE LA PRODUCTIVIDAD					CALIDAD EN LAS REGULACIONES					SIMPLIFICACION DE ADMINISTRATIVA					TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	3	73
2	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	87
3	3	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	2	3	2	3	5	3	4	72
4	5	4	5	3	3	3	4	3	4	3	5	3	3	3	2	2	3	4	3	4	69
5	2	3	4	3	4	2	4	1	3	4	3	3	3	2	3	2	1	2	3	4	56
6	4	3	4	3	4	2	3	4	5	4	5	4	1	4	1	3	2	4	3	4	67
7	1	2	3	2	3	1	3	2	3	2	3	4	3	3	1	2	1	3	2	2	46
8	3	4	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	72
9	4	3	4	4	2	1	2	3	2	4	4	4	3	2	1	2	1	3	2	3	54
10	4	5	4	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	2	3	2	4	2	3	74
11	2	3	5	4	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	59
12	4	5	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	5	2	3	4	4	4	74
13	3	3	4	2	3	1	2	3	3	4	3	4	2	3	2	3	3	2	3	2	55
14	4	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	2	2	3	3	3	68
15	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	5	3	4	3	3	3	4	74
16	4	5	4	4	2	5	4	5	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	5	4	82
17	4	3	5	4	4	3	4	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	75
18	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	56
19	4	3	4	3	2	2	4	3	4	2	3	4	4	4	1	2	4	4	4	4	65
20	4	3	4	5	4	3	3	4	5	4	4	5	3	4	3	2	3	3	3	4	73
21	2	1	3	3	3	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	48
22	1	3	3	3	3	1	3	2	3	4	4	3	2	2	1	4	2	3	2	2	51
23	3	2	3	2	4	2	2	1	2	2	2	2	1	2	4	2	3	2	2	2	45
24	3	3	2	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	43
25	3	2	2	3	3	1	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	46
26	3	2	1	3	1	3	1	2	2	3	1	2	3	1	3	1	2	1	2	2	39
27	3	2	2	4	3	4	3	2	1	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	47
28	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	40
29	3	3	1	3	3	2	3	1	3	3	2	1	3	2	2	3	3	1	2	3	47
30	3	2	3	3	2	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	48
31	3	4	2	4	3	4	3	2	3	1	2	3	2	4	2	4	2	3	2	3	56
32	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	1	2	2	41
33	3	1	3	1	2	2	3	3	1	1	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	43
34	1	3	4	3	3	1	4	2	3	4	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	53
35	2	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	45
36	3	2	2	2	3	3	2	1	3	1	1	2	3	2	2	3	1	2	3	3	44
37	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	41
38	1	2	1	3	1	1	2	1	1	3	1	2	3	2	2	2	1	3	2	2	36
39	2	3	2	2	2	1	2	1	1	3	1	2	3	2	2	2	3	2	3	3	42
40	2	5	3	2	1	1	2	3	3	5	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3	54
41	3	4	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	50
42	1	2	3	4	3	4	2	1	1	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	47
43	1	1	2	3	1	1	3	3	1	3	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	42
44	5	3	4	3	4	4	2	3	3	4	3	2	4	3	4	2	2	4	5	4	68
45	4	3	4	1	3	4	2	2	1	3	3	4	3	2	5	2	2	4	5	5	62

ANEXO 10

RESULTADOS DE PRUEBA DE NORMALIDAD SOFTWARE SPSS

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
CompetenciasDigitales	,222	45	,000	,901	45	,001
GestionAdministrativa	,152	45	,011	,926	45	,007

a. Corrección de significación de Lilliefors

ANEXO 11

TABLA DE CORRELACIONES DE LA VARIABLE COMPETENCIAS DIGITALES Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SUS DIMENSIONES

Correlaciones

			Competencia sDigitales	GestionAdmi nistrativa
Rho de Spearman	CompetenciasDigitales	Coeficiente de correlación	1,000	,819**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	45	45
	GestionAdministrativa	Coeficiente de correlación	,819**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	45	45

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

Correlaciones

			Competencia sDigitales	Planificacion	Organizacion	Direccion	Control
Rho de Spearman	CompetenciasDigitales	Coeficiente de correlación	1,000	,751**	,772**	,781**	,752**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000	,000	,000
		N	45	45	45	45	45
	Planificacion	Coeficiente de correlación	,751**	1,000	,882**	,828**	,746**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000	,000	,000
		N	45	45	45	45	45
	Organizacion	Coeficiente de correlación	,772**	,882**	1,000	,830**	,733**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.	,000	,000
		N	45	45	45	45	45
	Direccion	Coeficiente de correlación	,781**	,828**	,830**	1,000	,836**
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000
		N	45	45	45	45	45
	Control	Coeficiente de correlación	,752**	,746**	,733**	,836**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.
		N	45	45	45	45	45

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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AGUIRRE ESPINOZA EDWARDS JESUS, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis Completa titulada: "Competencias digitales y gestión administrativa en una Municipalidad Distrital, 2021", cuyo autor es CUELA VILCA ESTEFANIA JACQUELINE, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis Completa cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 25 de Julio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AGUIRRE ESPINOZA EDWARDS JESUS DNI: 23854868 ORCID 0000-0002-5514-6707	Firmado digitalmente por: EDWARDSAE el 21-08- 2022 15:07:11

Código documento Trilce: TRI - 0369670