



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

Competencias digitales y gestión administrativa en el  
personal administrativo de una UGEL - Ancash, 2024

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
Maestro en Gestión Pública**

**AUTOR:**

Castillo Velasquez, Jose Paul Jusster ([orcid.org/0009-0008-4269-4078](https://orcid.org/0009-0008-4269-4078))

**ASESORES:**

Dr. Florian Plasencia, Roque Wilmar ([orcid.org/0000-0002-3475-8325](https://orcid.org/0000-0002-3475-8325))

Dr. Suclupe Quevedo, Luis Manuel ([orcid.org/0000-0001-8031-7291](https://orcid.org/0000-0001-8031-7291))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Reforma y Modernización del Estado

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE – PERÚ

2024

## Declaratoria de autenticidad del asesor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### Declaratoria de Autenticidad de los Asesores

Nosotros, SUCLUPE QUEVEDO LUIS MANUEL , FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesores de Tesis titulada: "Competencias digitales y gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL - Ancash, 2024", cuyo autor es CASTILLO VELASQUEZ JOSE PAUL JUSSTER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 16%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 08 de Setiembre del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
FLORIAN PLASENCIA ROQUE WILMAR DNI: 27144066 ORCID: 0000-0002-3475-8325	Firmado electrónicamente por: RFLORIANP el 09-09-2024 01:20:42
SUCLUPE QUEVEDO LUIS MANUEL DNI: 17401905 ORCID: 0000000180317291	Firmado electrónicamente por: SQUEVEDOLM el 09-09-2024 01:20:42

Código documento Trilce: TRI - 0866208



## Declaratoria de originalidad del autor



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, CASTILLO VELASQUEZ JOSE PAUL JUSSTER estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Competencias digitales y gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL - Ancash, 2024", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
JOSE PAUL JUSSTER CASTILLO VELASQUEZ DNI: 43711492 ORCID: 0009-0008-4269-4078	Firmado electrónicamente por: PCASTILLOVE7 el 14- 07-2024 19:56:14

Código documento Trilce: TRI - 0815000



## **Dedicatoria**

A mi querida abuela que fue una fuente de inspiración y fortaleza. Su sabiduría y cariño perduran en mi corazón. Me acompañan en cada paso que doy. Aunque ya no estés físicamente, tu espíritu y legado viven en mis logros y esfuerzos.

José Paúl

## **Agradecimiento**

A mi madre, por su amor incondicional; a mi esposa, por ser mi mayor fortaleza y mi más grande inspiración.

A mis docentes, quienes con su paciencia, dedicación y sabiduría me instruyeron y formaron, dotándome de las herramientas y conocimientos necesarios para alcanzar este grado.

A todos ustedes, les dedico este trabajo con profundo agradecimiento y aprecio.

El autor

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor .....	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria .....	iv
Agradecimiento .....	v
Índice de contenidos.....	vi
Índice de tablas.....	vii
Índice de figuras.....	viii
Resumen .....	ix
Abstract .....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. METODOLOGÍA .....	17
III. RESULTADOS.....	20
IV. DISCUSIÓN .....	32
V. CONCLUSIONES .....	37
VI. RECOMENDACIONES .....	39
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS.....	50

## Índice de tablas

Tabla 1. Prueba de normalidad.....	22
Tabla 2. Correlación entre los niveles de competencias digitales y la gestión administrativa en el personal administrativo.....	23
Tabla 3. Correlación entre competencias digitales y la gestión administrativa en el personal administrativo.....	24
Tabla 4. Correlación entre la dimensión de manejo de información y la gestión administrativa en el personal administrativo.....	26
Tabla 5. Correlación entre la dimensión de manejo de información y la gestión administrativa en el personal administrativo.....	27
Tabla 6. Asociación entre la dimensión de los medios de comunicación y la gestión administrativa en el personal administrativo.....	28
Tabla 7. Correlación de Rho de Spearman entre medios de comunicación de las competencias digitales y la gestión administrativa.....	29
Tabla 8. Correlación entre la dimensión de la creación de contenidos y la gestión administrativa.....	29
Tabla 9. Correlación de Rho de Spearman entre la creación de contenidos de las competencias digitales y la gestión administrativa.....	30
Tabla 10. Asociación entre la dimensión de la solución de problemas digitales y la gestión administrativa en el personal administrativo.....	31
Tabla 11. Correlación de Rho de Spearman entre la solución de problemas digitales de las competencias digitales y la gestión administrativa.....	32

## Índice de figuras

Figura 1. Nivel de satisfacción de las competencias digitales en el personal administrativo de una UGEL de Ancash.....	20
Figura 2. Nivel de satisfacción de la gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL de Ancash.....	21
Figura 3. Dispersión entre las puntuaciones de la competencia digital y la gestión administrativa del personal administrativo.....	25



## Resumen

La investigación titulada "Competencias digitales y gestión administrativa en el personal de una UGEL en Ancash, 2024" se alinea con el Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 9, que promueve la innovación y adopción de nuevas tecnologías. El objetivo principal fue establecer la relación entre competencias digitales y la gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL en Ancash. Se realizó un estudio con enfoque metodológico cuantitativo y diseño descriptivo correlacional simple, para lo cual se utilizó una muestra censal de 90 trabajadores administrativos. Los resultados indicaron una correlación alta y significativa ( $Rho=0.894$ ) entre las competencias digitales y la gestión administrativa, destacando que la mejora en habilidades digitales impacta positivamente en la eficiencia administrativa. Específicamente, el manejo de información ( $Rho=0.750$ ), medios de comunicación ( $Rho=0.631$ ), creación de contenidos ( $Rho=0.758$ ), y solución de problemas digitales ( $Rho=0.891$ ) mostraron relaciones significativas con la gestión administrativa. Como conclusión se tuvo que existe una correlación alta y significativa entre las competencias digitales y la gestión administrativa lo que corrobora que al desarrollar las competencias digitales en el sector público mediante la capacitación continua y la adopción de tecnologías modernas en el personal administrativo de las UGEL es esencial para transformar los procesos administrativos.

**Palabras clave:** Competencias digitales, gestión administrativa, transformación digital, unidad de gestión educativa local

## **Abstract**

The research titled "Digital competencies and administrative management in the staff of an UGEL in Ancash, 2024" is aligned with Sustainable Development Goal (SDG) 9, which promotes innovation and adoption of new technologies. The main objective was to establish the relationship between digital competencies and administrative management in the administrative staff of an UGEL in Ancash. A study was carried out with a quantitative methodological approach and simple correlational descriptive design, for which a census sample of 90 administrative workers was used. The results indicated a high and significant correlation ( $Rho=0.894$ ) between digital skills and administrative management, highlighting that the improvement in digital skills positively impacts administrative efficiency. Specifically, information management ( $Rho=0.750$ ), media ( $Rho=0.631$ ), content creation ( $Rho=0.758$ ), and digital problem solving ( $Rho=0.891$ ) showed significant relationships with administrative management. In conclusion, it was found that there is a high and significant correlation between digital skills and administrative management, which corroborates that by developing digital skills in the public sector through continuous training and the adoption of modern technologies in the administrative staff of the UGEL, it is essential to transform administrative processes.

Keywords: Digital skills, administrative management, digital transformation, local educational management unit

## I. INTRODUCCIÓN

Promover el desarrollo de las capacidades y competencias digitales en los trabajadores del sector público, es de alta relevancia pues transforma la manera de trabajar mediante La adopción de tecnologías modernas y la transición de trabajos manuales el cual se alinea al ODS N°9 que busca adaptar, fomentar e innovar en nuevas tecnologías para lograr un acceso igualitario a la información; en ese sentido muchos trabajadores deben conocer los nuevos procesos de adopción digital como la responsabilidad actual de ofrecer educación digital a los jóvenes y constante capacitación a los ciudadanos para adoptar un nuevo mundo ligado a las tecnologías (Ramió et al., 2021).

Es así como en la actualidad, la nueva era de la tecnología ha cambiado drásticamente la forma de interactuar con el mundo, incluyendo la forma de educar ya que la revolución digital ocasionó cambios de gran significancia en la forma de comunicarse y el sector educativo no es ajeno a ello (López, 2023).

A nivel internacional para la revista BID en el artículo de Roseth (2018) los servicios prestados por una gestión pública es víctima de la burocracia, de procedimientos manuales, de la ausencia de estandarización de procesos, de la falta de desarrollo de trámites virtuales y el accionar deshonesto en relación con el usuario- trabajador administrativo, según datos estadísticos, el 29% de latinos ha realizado algún tipo de soborno para agilizar algunos servicios públicos como es el caso de atenciones médicas, inscripciones educativas, registros de identidad y denuncias policiales.

Continuando con las evidencias a nivel nacional demuestran que los problemas en los procesos de trámite por la falta de desarrollos tecnológicos, se encuentra que, las UGEL'S son uno de los sectores que demuestran constantes inconvenientes sobre la lentitud en la gestión administrativa y lo afirma los datos publicados por Presidencia del Consejo de Ministros (2023) en una nota de prensa para la página oficial del Gobierno del Perú, reportó más de 13 mil reclamos atendidos en Libro de Reclamaciones en el último periodo en 300 instituciones públicas, evidenciando los malestares de los ciudadanos ante la

demora de alguna respuesta de cualquier trámite administrativo que realicen.

Según Roseth (2018) en su artículo de investigación busca identificar una problemática evidente en el Perú respecto al uso de competencias digitales en la gestión administrativa del sector público. Según el informe existe una brecha significativa en cuanto al nivel de competencias digitales entre los funcionarios públicos, lo que afecta negativamente la eficiencia y la efectividad de los servicios gubernamentales. Esta brecha se manifiesta en la falta de capacitación adecuada en herramientas y tecnologías digitales, así como en la resistencia al cambio hacia procesos administrativos más modernos y eficientes. Como resultado, se limita la capacidad del sector público para aprovechar las ventajas que ofrece las tecnologías digitales en términos de transparencia, eficiencia y calidad de los servicios. Se concluye que la brecha significativa en competencias digitales entre los funcionarios públicos afecta la eficiencia y efectividad de los servicios gubernamentales, lo que puede ser relevante para comprender cómo la falta de competencias digitales impacta en la administración pública.

Un claro ejemplo de ello a nivel local es la Unidad de Gestión Educativa Local, en adelante UGEL, donde se presencia varios casos de quejas por la lentitud de los procesos de trámite administrativo según un informe emitido por el área de asesoría jurídica de la Dirección Regional de Educación Ancash se reporta un aproximado de 400 casos mensuales de reclamos de administrados de una adecuada celeridad administrativa, lo que obliga a replantear los mecanismos empleados hasta el momento, sin contar la lentitud de los procesos administrativos (Gesmar, 2023).

Para Álvarez (2020) es importante resaltar que, antes de la pandemia Covid- 19, el progreso de capacidades digitales era escaso o casi ausente, no obstante, luego de la pandemia se ha incrementado en gran consideración el uso y conocimiento sobre ellas con la finalidad de que las entidades puedan sobrevivir con el implemento del teletrabajo y la gestión de procesos de forma remota, según Huamán y Medina (2021) mencionan que los datos estadísticos de la transformación digital en el Perú, el 21.11% está en manifestación de avance, el 15.47% se encuentran en camino de alcanzar una transformación

digital y el 12.8% solo alcanza niveles de madurez digital.

La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, (2022) menciona que la ciudadanía valora más las capacidades digitales en el desarrollo productivo y el buen uso de las herramientas digitales, puesto que es importante en la celeridad administrativa y se sabe que puede presentar varios desafíos que se pueden superar con el tiempo bajo la realización de talleres y capacitaciones. Las herramientas digitales facilitan las tareas en el sector administrativo y agiliza procesos, ante la pandemia, la Dirección Regional de Educación, en adelante DREA, junto con las UGEL'S pusieron a disposición facilidades para el acceso de actividades remotas con el fin de garantizar un servicio no presencial, con ello, el personal administrativo ha mejorado sus capacidades digitales en el manejo de herramientas de ofimática, herramientas digitales colaborativas, uso de videoconferencias Defensoría del pueblo (2021).

Mella (2020) El entorno laboral actual, marcado por la globalización y digitalización, requiere una adaptación constante a los cambios en los procesos y herramientas de trabajo. El avance de la tecnología, la robótica y la inteligencia artificial está transformando la producción, lo que subraya la importancia de la formación continua en competencias tanto técnicas como transversales. Las competencias digitales, que abarcan desde habilidades técnicas (como Big Data, ciberseguridad y programación) hasta habilidades sociales (como la inteligencia emocional y la creatividad), son esenciales para enfrentar el cambio constante y asegurar la integración exitosa de la tecnología en las empresas. La rapidez de los cambios tecnológicos implica una necesidad urgente de formación especializada para adaptarse a las nuevas profesiones y mantener la relevancia en el mercado laboral.

Ante esta problemática presente en una UGEL de Ancash, se evidenció la burocracia y la lentitud en los procesos administrativos lo que evita la agilización de la resolución de proyectos o las respuestas a los trámites de los usuarios. Lo mencionado es corroborado por el exdirector, Telmo Macedo, de una UGEL de Ancash quien ha mencionado en su entrevista para la radio RSD de Chimbote, Valencia (2022) que los colegios se están atendiendo, pero a paso lento debido a los sistemas de trámite que tiene y, por tanto, no cumplen con las

expectativas de la población, se trata en lo mayor posible de acelerar los trabajos. Por otro lado, Vento (2022), en su entrevista al ex director de una UGEL de Ancash Robert Iturria; menciona que los procesos por denuncias se tardan más tiempo en ser atendidos debido a que se deben realizar varios procesos administrativos, es por ello que los tramites se encuentran acumulándose.

Debido a ello, se formuló el problema siguiente: ¿Las competencias digitales se relacionan con la gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL

- Ancash, 2024?

De la justificación de la investigación se justifica de manera metodológica mediante la utilización de métodos cuantitativos descriptivos correlacionales para evaluar la relación entre competencias digitales y gestión administrativa, garantizando resultados robustos y fiables a través de instrumentos validados y confiables, la justificación de manera teórica va a demostrar cómo las competencias digitales pueden mejorar la eficiencia y efectividad en la gestión administrativa, identificando áreas clave para intervención y desarrollo; de la justificación de manera práctica, se reconoce que la falta de competencias digitales en el personal administrativo de las UGEL es una barrera significativa para la eficiencia operativa para ello es importante la implementación de tecnologías modernas y la capacitación continua son esenciales para mejorar los procesos administrativos y la satisfacción del usuario, resultando en una administración más ágil y efectiva; finalmente de la justificación social destaca la importancia de la inclusión digital para reducir la brecha digital y asegurar el acceso equitativo a las tecnologías, esto mejora la eficiencia administrativa y promueve una mayor equidad y participación en la sociedad digital;

Respecto a los objetivos de la investigación, el objetivo general es: establecer la relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL en Ancash, 2024. De los objetivos específicos se tiene: Describir el nivel de desempeño de las competencias digitales del personal administrativo de una UGEL; describir el nivel de

percepción de eficiencia de la gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL; identificar la relación entre el manejo de información de las competencias digitales y la variable gestión administrativa; evaluar la relación entre los medios de comunicación de las competencias digitales y la variable gestión administrativa; analizar la relación entre la creación de contenidos de las competencias digitales y la variable gestión administrativa; y determinar la relación entre la solución de problemas digitales de las competencias digitales y la variable gestión administrativa.

En referencia a los antecedentes de la presente investigación: en el contexto internacional, en Brasil Martín et al. (2020) en su trabajo concluye que, gracias al uso de herramientas digitales, el proceso de gestión administrativa ha aumentado y con ello, ha logrado un alcance superior al 75% sobre el desarrollo de las competencias digitales para mejorar el trabajo del personal y con ello, la gestión en sus labores que incluso se percibe un alcance de algunos que alcanzó el 90%. Esto indicó el aumento y el grado de mejora en el proceso y trabajo interno de la institución por las herramientas digitales usadas por los trabajadores. Por ende, se resalta la importancia de aprender a usar la tecnología de forma rápida para que se adquiriera la capacidad de realizar trabajos remotos.

Gabaly (2021), estudio realizado en su informe de investigación revela que, en Europa, el 83% de las empresas utilizan un tipo de software específico para la gestión administrativa, lo que indica una alta adopción de tecnología en este ámbito. Además, el informe destaca que el 62% de las empresas europeas brindan formación a sus empleados en competencias digitales relacionadas con la gestión administrativa, lo que demuestra la importancia que se le otorga a este aspecto con la finalidad de mejorar la productividad y la eficiencia en las organizaciones. Este antecedente refleja la tendencia global hacia la digitalización en la gestión administrativa y la necesidad de contar con habilidades digitales adecuadas para adaptarse a un entorno empresarial en constante evolución. Se concluye que la alta adopción de tecnología en la gestión administrativa indica una directriz hacia la digitalización en las organizaciones, lo que puede ser relevante para comprender la transformación

digital en otros ámbitos empresariales.

CEPAL (2019) en su informe investigativo buscó identificar la creciente importancia de las competencias digitales en lo laboral y como este impacta en la gestión administrativa. Se encontró que las organizaciones que promovían y fomentaban el desarrollo de competencias digitales entre su personal administrativo experimentaban mayores niveles de eficiencia y competitividad en el mercado global. Además, el estudio resalta la necesidad de adaptar los programas de formación y capacitación en gestión administrativa para incluir componentes digitales que permitan a los profesionales administrativos enfrentar los problemas y así obtener las ventajas que ofrece la era digital. Se concluye que el fomento del desarrollo de competencias digitales entre el personal administrativo se relaciona con mayores niveles de alcance sobre la gestión administrativa ya que permite agilizar los procesos dentro de las empresas, lo que puede ser relevante para comprender cómo la capacitación en competencias digitales afecta en gran medida la agilización sobre la gestión.

Bajo un contexto nacional, Porras (2022) en su investigación, tuvo como objetivo determinar la conexión entre las variables mencionadas en la investigación dentro de la casa de estudio. Empleó un enfoque metodológico básico con un enfoque cuantitativo, correlacional; aplicó una encuesta a 95 personas que fueron parte del estudio bajo un alcance transversal. Se llegó a concluir que, bajo una correlación de Spearman, en buena medida se determina la conexión existente entre ambas variables con un coeficiente Rho de 0.308, esto indica una conexión positivamente débil, este hallazgo manifiesta que a pesar de que hay una conexión positivamente, esta no demuestra una relación absoluta ya que indica que un aumento en las competencias digitales sobre la universidad en estudio está involucrado sobre las mejoras en la gestión administrativa de la misma, pero no es absoluta ya que puede existir otros factores que podrían influir en esa conexión.

Castañeda (2022) en su trabajo realizado en Chimbote busca determinar una conexión entre las variables de estudio, explorándolas dentro de la institución. Empleó una metodología cuantitativa, correlación con alcance



transversal, se implementó un cuestionario administrado a 72 trabajadores. Se concluye con la determinación de que la conexión entre las variables de estudio es directamente positiva con un Rho de Spearman 0.866 indica que el nivel de relación es alto, esto demuestra que a medida que las competencias digitales aumentan, la gestión de la administración también debería experimentar mejoras sustanciales sobre su calidad. Es por ello que se resalta una vez más la relevancia de tomar en cuenta estrategias y políticas que fomenten el desarrollo e integración de estas habilidades sobre la gestión educativa.

A nivel nacional, la secretaria de gobierno y transformación digital (2020) en su política nacional, busca identificar si la falta de competencias digitales en la gestión administrativa del sector público es percibida como una problemática que obstaculiza el desarrollo eficiente y efectivo de las instituciones estatales. La escasez de habilidades digitales entre los funcionarios públicos limita la capacidad del gobierno para aprovechar las tecnologías y la comunicación de las TIC en la en la toma de decisiones y prestación de servicios y gestiones administrativas. Esta brecha digital se muestra la falta de acceso a herramientas digitales adecuadas, la insuficiente capacitación en el uso de tecnologías digitales y la ausencia de políticas claras de transformación digital en el sector público peruano. Se concluye que la falta de competencias digitales entre los funcionarios públicos limita la capacidad del gobierno para aprovechar plenamente las tecnologías digitales en mejora de la prestación de servicio y el gestionamiento administrativo, lo que puede ser relevante para comprender cómo la capacitación en competencias digitales tiene impacto sobre la forma de trabajo del personal y con ello, sobre la prestación y gestión administrativa.

Seguidamente, respecto a las teorías relacionadas al tema:

Primero. De la variable competencias digitales: Bordas et al. (2020) conceptualiza como una capacidad para desarrollar y generar conocimiento ante cualquier eventualidad asociada a las tecnologías y a los diferentes retos que puede dar una sociedad, se refiere a una respuesta rápida ante contingencias entorno a la tecnología. Marza y Cruz (2018) lo definen, desde el enfoque educativo, como instrumentos o un medio para que los profesionales obtengan habilidades que facilite la fusión de conocimientos y les permita generar innovación. Se comprende como la capacidad que se tiene para usar

diferentes recursos o herramientas digitales adecuadamente, desde la indagación de información hasta el logro del aprendizaje crítico (Perdomo et al., 2020).

La normativa publicada por la Presidencia del Consejo de Ministros (PCM, 2023) mediante su Decreto de Urgencia N° 006-2020, está enfocada en la creación de un Sistema Nacional de Transformación Digital, donde este será un sistema compuesto por cierto número de principios, normativas, procedimientos, instrumentos que tienen como fin la organización de actividades que realicen la administración pública y permite la promoción de las actividades empresariales y de la sociedad en alcance de objetivos a base de la digitalización.

Dentro de las teorías de las competencias digitales, según Benavente et al. (2021) se encuentra a la teoría de Siemens que está basada en dos principios: aprendizaje y el conocimiento. Sobre lo primero que es aprendizaje hace referencia al uso de la tecnología que permite un conocimiento extenso de diferentes campos, forma de aprender cuando hay conexiones y el conocimiento actual es el producto del aprendizaje conectivista, se refiere a lo aprendido actual y la posibilidad a modificaciones en un futuro según el contexto que se dé.

Por su parte, la teoría de la racionalidad tecnológica de Marcuse se centra en el poder que tiene la tecnología con respecto a la lógica de determinar cómo, qué y cuánto puede influir en el proceso de las actividades laborales, por ende, es relevante que su poder no sea comprendido como una amenaza para desplazar a las personas de sus actividades laborales, por contrario, sirva de utilidad para que los trabajadores puedan alcanzar sus objetivos (Fischetti, 2012).

Sobre la teoría de la alfabetización digital por Alonso (2023) indica que, en la sociedad contemporánea, caracterizada por una cultura digital en constante evolución, las TIC's desempeñan un papel crucial en el acceso, procesamiento y transmisión de información en la vida diaria. Estas herramientas son indispensables en casi todas las interacciones humanas, lo que implica el desarrollo de nuevas competencias, incluida la gestión de

información a través de medios digitales, conocida como alfabetización digital. Este proceso de enseñanza y aprendizaje, enfocado en adquirir estas competencias, es esencial para participar plenamente en una sociedad cada vez más digitalizada. La implementación exitosa de estas prácticas requiere un dominio de habilidades y competencias digitales que han sido objeto de discusión tanto a nivel nacional como internacional desde el siglo pasado.

Para Hernández (2023) con el enfoque de la inclusión digital, conceptualizada como un fenómeno social que contrarresta la exclusión, se centra en garantizar que todos tengan acceso a oportunidades y recursos para una participación en plena sociedad, así como en la toma de decisiones donde se involucre sus vidas e integridad, además derechos como seres humanos. En el contexto de la sociedad de la información, la inclusión digital va más allá del acceso a recursos digitales y abarca políticas públicas destinadas a construir, administrar y expandir infraestructuras digitales, así como a desarrollar capacidades locales en redes digitales. Como objetivo principal es disminuir la brecha digital y aumentar la alfabetización digital, especialmente entre grupos como los adultos mayores. Sin embargo, la implementación exitosa de la inclusión digital requiere programas y políticas que fomenten la apropiación efectiva de herramientas tecnológicas, adaptándolas a las necesidades y contextos individuales y sociales. Además, es crucial abordar el rechazo tecnológico entre los adultos mayores mediante estrategias que los vinculen con su participación democrática, mejoren su calidad de vida y promuevan su autonomía y conciencia sobre el papel de la tecnología en la sociedad actual.

Como modelo teórico, el marco DIGCOMP es una herramienta vital para el desarrollo de competencias digitales en la era moderna, proporcionando una estructura clara y actualizada para la formación y evaluación de habilidades digitales esenciales (Asociación de Universidades Populares de Extremadura, 2018). Este marco no solo aborda las necesidades técnicas, sino también las competencias críticas y éticas necesarias para una participación plena y segura en la sociedad digital. Segre et al. (2020) considera al marco DIGCOMP propuesto por la comisión europea como un medio de evaluación adecuado para el sector en estudio, aquí se identifica y resalta que las dimensiones son

las siguientes: la dimensión manejo de información, dimensión medios de comunicación, dimensión creación de contenidos y dimensión solución de problemas digitales.

Dimensión 1. Manejo de información, los autores Benavente et al. (2021) lo define como el conocimiento que se obtiene luego de la búsqueda realizada de forma virtual, en ese sentido, los profesionales deben manejar y controlar debidamente la información obtenida, es de gran importancia porque permite el manejo libre de información y el acceso a mecanismos de almacenamiento para volver a usar las informaciones. Para Cabero y Martínez (2019) indican que esta dimensión comprende la obtención de ciertas habilidades de digitalización básicas para acceder, gestionar, evaluar, crear y comunicar por medio de las TIC. En cuanto a los indicadores de medición se dará según acceso, búsqueda, control, evaluación y almacenamiento de información.

Dimensión 2. Medios de comunicación, según Volquez y Amador (2020) lo define como el manejo de herramientas tecnológicas empleados para la adquisición de información e interacción entre usuarios de forma amena y más rápida. Su importancia determina que se permita compartir los documentos para que este pueda ser utilizado en la institución y así mismo, sirve para la participación interactiva y en tiempo real de las áreas y el almacenamiento en la nube. En referencia a esta dimensión, es que consiste en emplear las TIC con el fin de informar ciertas competencias como interacción tecnológica, compartimiento de información, colaborar por medio de plataformas digitales, entre otros Van Laar et al. (2018). En cuanto a los indicadores de medición se dará según conocimientos sobre tecnología, archivos compartidos en línea, difusión de la información y comunicación e interacción digital.

Dimensión 3. Creación de contenidos, según Martín et al. (2020) lo define como la utilización de los conocimientos previos que se tiene para desarrollar contenidos o información con la finalidad que sirva de guía para otras personas. Esto es relevante en la medida en que, con la información obtenida, para que puedan ser usadas digital o físicamente para que pueda ser editado posteriormente para nuevos conocimientos. Es percibida como un tipo de competencia digital que está enfocada en integrar contenidos y reelaborarlos,

así mismo debe considerar ciertos aspectos como licencias de propiedad y derechos de autor (Marín et al., 2022). En cuanto a los indicadores de medición se dará según temas relacionados a la era digital, trabajos colaborativos en línea, medios digitales, acceso a los archivos, derechos de autor de contenido.

Dimensión 4. Solución de problemas digitales, para Sánchez et al (2022) lo conceptualiza como una capacidad que poseen los seres humanos para poder dar solución a cualquier problemática o inconveniente en el trabajo mediante el correcto manejo de herramientas tecnológicas, esto sirve en medida que facilita la identificación y el proceso de brindar solución oportuna es más rápida a los inconvenientes prestados en el manejo de tecnologías. Este tipo de competencia ayuda a los trabajadores que desarrollen un papel activo sobre la empresa con el uso de tecnologías que les permita aprender, aumentar la creatividad, comunicación y demás aptitudes que induce a la resolución de problemas (García et al., 2021). En cuanto a los indicadores de medición se dará según el soporte técnico, restricciones de acceso, renovación de equipos, requerimientos de equipos.

Segundo. De la variable gestión administrativa, Falconi et al. (2019) se define como una de las actividades más significativas e importantes en las empresas, se trata del desarrollo del proceso administrativo para varios procesos de la empresa, es la encargada de gestionar debidamente los recursos de forma eficaz y eficiente para el alcance de los objetivos. Para Amijos et al. (2019) es conceptualizada como el uso eficiente de los recursos que tiene una empresa, sea talento humano o materiales, que son orientados al alcance de los objetivos. Se conceptualiza como una estructura de procesos que se ejecutan dentro de una empresa, la cual abarca una serie de actividades como la coordinación y organización de todos los procesos en enfoque de los objetivos (Kurashvili, 2019).

Sobre la relevancia de la gestión administrativa Peralta et al. (2023) se da con relación a las Unidades de Gestión Educativa con el objetivo de alcanzar un mejoramiento en el aprendizaje, aumentar la calidad por medio de las decisiones que se tomen. Mejorando la calidad de procesos, fomentando el trabajo en equipo y la práctica de liderazgo en el sector educativo. Esto se refiere al

enfoque de proceso referido a la planeación, organización, motivación y control con el fin de estipular metas y objetivos claros para su posterior alcance (Voloshyna, 2021).

El marco normativo en relación con la gestión pública se da según lo publicado por el Ministerio de Educación (2023) bajo su norma técnica denominado “Compromisos de desempeño 2023” lo cual está avalado por la Ley N° 31638 que tiene como objetivo alcanzar las metas asociadas al mejoramiento de las entidades públicas del sector educativo en beneficio del servicio que ofrecen, esto en base al mejoramiento del desempeño de la gestión administrativa en las entidades públicas como las UGEL´S.

Sobre la teoría empleado para este trabajo González et al. (2020), considera a la teoría clásica de Fayol como un modelo de evaluación adecuada y enfocada en la gestión administrativa la cual abarca ciertos lineamientos y procedimientos requeridos. Evaluar la gestión administrativa nace sobre las siguientes dimensiones que González et al. (2020) toma como referencias a las funciones administrativas de Fayol conformado por cinco elementos sobre la gestión administrativa que garantiza un mejor funcionamiento entre todas las áreas, las cuales fueron tomadas: planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar.

Sobre la teoría de Fayol en base a la gestión administrativa, Rodríguez (2018) hace referencia a los constantes cambios a los que están semejantes los trabajadores y las empresas por la que conlleva a la revisión y modificación de los objetivos y se cambian por otros nuevos, creación de nuevos departamentos, reestructuración, rotación de personal, cambios de cargos y una nueva reestructuración de toda la planificación estratégica de la empresa. En base a ello, también se da el desarrollo de los trabajadores en cuanto a su comportamiento, capacidades cognitivas, actitudes, nuevas motivaciones, nuevos problemas y demás durante el proceso de los tiempos. La teoría de Fayol hace referencia en el cimiento de los procesos y resalta la forma en que la administración sea empleada en el ámbito educativo por medio de la gestión cognitiva

Para García y Esparza. (2024) en un documento de la ONU establece que un Estado se compone de ciudadanos, dirigentes políticos y funcionarios de carrera, siendo los ciudadanos el elemento menos organizado. La administración pública debe garantizar la igualdad participativa y la objetividad, asegurando una buena gestión y promoviendo la inclusión de intereses, con la responsabilidad de resolver conflictos de manera irrenunciable. Según Galindo (2000) citando a Carrillo menciona que la administración pública se define como un sistema el cual está compuesto por objetivos, normas, funciones, métodos, recursos humanos y materiales, mediante el cual se implementan las políticas de quienes serán los gobernadores y/o representantes de una comunidad políticamente organizada.

El enfoque de la Nueva Gestión Pública (NGP) para Adrianzén et al. (2022) enfatizan que la aplicación de principios económicos para optimizar la eficiencia y eficacia en los servicios estatales, visto como una herramienta esencial para la toma de decisiones. Sin embargo, su aplicación a menudo se aleja de las necesidades sociales reales, lo que indica una brecha entre las demandas de la población y la capacidad del gobierno para resolverlas eficientemente. La modernización de la función pública implica un cambio hacia una gestión basada en el conocimiento y el talento, con un enfoque en la motivación y la colaboración.

Esto requiere políticas más inclusivas y participativas que promuevan la transparencia y la rendición de cuentas para avanzar hacia una gobernanza más efectiva. Es esencial coordinar políticas y fortalecer el desempeño gubernamental a todos los niveles, priorizando la inversión y la transparencia para impulsar un cambio significativo hacia una gestión pública más eficaz y justa.

Considerando el marco teórico de Córdova et al. (2022) y de acuerdo con García et al. (2021), la gestión empresarial implica planificación, organización, integración, direccionamiento y control de diferentes recursos (inteligentes, humanos, tangibles, monetarios, etc.) dentro de una organización para maximizar beneficios y lograr objetivos, mejorando la competitividad en diferentes mercados (Chiavenato citado por Córdova et al., 2022). Además, la

gestión administrativa está influenciada por la interacción de la empresa con su entorno, incluyendo clientes, proveedores y competencia (Velázquez, Cruz y Vargas, citado por Córdova et al., 2022). Stoner y Wankel citado por Córdova et al., (2022) destacan que la gestión administrativa tiene cuatro dimensiones.

Dimensión 1. Planeación, según Martínez y Salgado (2022) se refiere al acto de decidir con total anticipación lo que se debe hacer, cómo hacer, dónde y quien, ante posibles eventos, es decir, se trata de estar preparado para posibles contingencias o cualquier proyecto, es el camino desde donde estamos hasta donde queremos llegar e indica que es de importancia porque está enfocada en cumplir los objetivos y metas de la empresa y los resultados deseados. Se trata de establecer objetivos y estrategias de la empresa con el fin de alcanzarlos, así mismo, se coordina el desarrollo de los planes como actividades, los jefes o autoridades son encargados de disponer lo necesario para su cumplimiento (Robbins y Coulter, 2018). En cuanto a los indicadores de medición se dará según misión, fijación de objetivos, estrategias para alcanzar objetivos, plan financiero.

Dimensión 2. Organización, según Martínez y Salgado (2022) es la parte más principal porque debe gestionar debidamente al personal según la tarea pendiente, se debe asegurar que tenga las capacidades necesarias para poder realizar el trabajo e indica que es de relevancia porque se necesita organizar para que cualquier actividad o responsabilidad que se pueda realizar o desarrollar. Para Ongaro y Ferlie (2020) se define como un medio que agrupa los recursos de manera adecuada para el cumplimiento de las actividades según lo planificado con el fin de alcanzar objetivos. En cuanto a los indicadores de medición se llevará a cabo según gestión de recursos humanos, de recursos materiales y financieros.

Dimensión 3. Dirección, según Martínez y Salgado (2022) se trata de delegar y asignar responsabilidades a diferentes actividades, es un voto de confianza impugnada. Así mismo, el autor indica que es de relevancia porque es responsabilidad principal del administrador, es un acto de supervisión de todas las tareas de diferentes áreas, asegurarse de que todo se esté cumpliendo según el alcance de los objetivos, se trata de buscar una forma de motivación para aumentar la productividad. Para González et al. (2020) se trata de integrar todas



las actividades ejecutadas y que estas sean direccionadas al cumplimiento de metas, planes o formas de trabajo que usan para brindar buena atención y resolver las incógnitas de los usuarios para fortalecer la relación entre la institución pública y los usuarios. En cuanto a los indicadores de medición se dará según aplicación de planes, incentivación, liderazgo, comunicación, cumplimiento de metas.

Dimensión 4. Control, según Martínez y Salgado (2022) es la encargada en evaluar las tareas y el avance de cada una de ellas, es fundamental porque los administradores siempre deben estar pendientes de las tareas realizadas por cada área y dentro de la empresa de forma integrada y si lo están haciendo de forma correcta, sobre todo en tiempo y en forma. Se trata de constatar el resultado final de las actividades de procedimiento, se usan medidas para agilizar el proceso de trámite en base a corrección de errores y cumplimiento de objetivos (Pfarrer et al. 2019 y Gianella, 2021). En cuanto a los indicadores de medición se dará según supervisión, verificación, regulación, comprobación, censura.

A continuación, se explica teóricamente sobre la relación entre la variable competencias digitales y la variable gestión administrativa. Según Cruz et al. (2022)

resalta que las competencias digitales con relación a la gestión pública educativa es una de las más grandes debilidades que presentan los trabajadores administrativos, debido a la falta de desarrollo de estas competencias o habilidades de digitalización, por tanto, el Ministerio de Educación del país debe seguir mejorando este aspecto. En sentido a ello, las gestiones que realizan las UGEL'S de los diferentes partes del país, expresan diferentes índices problemáticas administrativos debido a la ausencia de desarrollo tecnológico en los personales.

Por su parte, Holguín et al. (2021) indica que la gestión administrativa presenta un vínculo muy estrecho con el uso de la tecnología, debido a que otorga la automatización de los procesos manuales, por tanto, agiliza la atención a usuarios y los trámites en los sectores públicos, los autores resaltan la importancia de constante actualización sobre el uso de nuevas herramientas para el campo educativo.

Según Ramírez (2023) la relación teórica entre las competencias digitales y la gestión administrativa se fundamenta en cómo las habilidades digitales mejoran la eficiencia y eficacia de los procesos administrativos. Las competencias digitales permiten a los gestores utilizar herramientas tecnológicas para automatizar tareas, analizar datos y comunicarse de manera más efectiva, lo que resulta en una toma de decisiones más informada y ágil. Además, facilitan la integración y coordinación de recursos, optimizando así la planificación y el control organizacional. Estas habilidades son esenciales para adaptarse a las demandas del entorno digital actual, promoviendo la innovación y la competitividad (Salvatierra, 2021). En resumen, las competencias digitales potencian la capacidad de los gestores para manejar recursos de manera eficiente, mejorar la comunicación interna y externa, y responder rápidamente a los cambios del mercado, fortaleciendo así la gestión administrativa en su conjunto.

Para Muñoz (2023) la relación teórica entre las competencias digitales y la gestión administrativa se basa en cómo las habilidades digitales mejoran la eficiencia y efectividad de la administración. Según Martín et al. (2020), las competencias digitales permiten a los administradores optimizar procesos

mediante la automatización y el análisis de datos, lo cual facilita una toma de decisiones más informada y ágil. Además, estas competencias fomentan una mejor comunicación y colaboración dentro de la organización y con actores externos utilizando herramientas digitales avanzadas. La capacidad de gestionar la seguridad digital también asegura la protección de información sensible, crucial para la integridad operativa. En conjunto, estas competencias transforman la gestión administrativa, haciéndola más dinámica, precisa y adaptativa en un entorno empresarial cada vez más digitalizado.

El rápido avance de la tecnología en la educación ha dejado en evidencia una grave deficiencia en la alfabetización digital de la UGEL en el personal administrativo de Áncash. Este problema se debe a la falta de capacitación y actualización continua, lo que dificulta procedimientos administrativos eficientes y baja el nivel de los servicios educativos. Las contribuciones teóricas del capítulo sugieren que una deficiencia en habilidades digitales obstaculiza no solo la eficiencia operativa sino también la capacidad de adaptarse a nuevas herramientas y procedimientos tecnológicos. Por lo tanto, la causa fundamental del problema investigado puede estar vinculada a una gestión administrativa que pone poco énfasis en la capacitación continua o la incorporación de nuevas tecnologías. Para garantizar que el sistema educativo pueda abordar eficazmente las dificultades del siglo XXI, se necesitan desesperadamente planes de desarrollo profesional y formación. Esto pone de relieve este desajuste entre las capacidades del personal administrativo y las demandas tecnológicas.

Finalmente, se la planteó la hipótesis de la siguiente manera:

Hi: Las competencias digitales se relacionan de manera significativa con la gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL.

Ho: Las competencias digitales no se relacionan de manera significativa con la gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL.

## II. METODOLOGÍA

Del tipo y diseño de investigación. El tipo en que se desarrolló la investigación es de básico, pues se buscó mejorar aspectos teóricos de conocimiento, tanto en la investigación bajo la cognición de las variables empleadas y buscando el mejoramiento de la problemática en beneficio de la sociedad. Sobre el enfoque metodológico es cuantitativo. Sobre su diseño fue no experimental, descriptivo correlacional, de corte transversal. Teniendo como diagrama lo siguiente:



Dónde:

M: Muestra de estudio, trabajadores de una UGEL de Ancash. O1: Competencias digitales.

O2: Gestión administrativa.

r: Relación que existe entre las variables de estudio.

Por último, según el nivel de alcance, esta investigación fue un estudio relacional el cual tuvo como propósito determinar la conexión entre las competencias digitales con la gestión administrativa de los empleados de una UGEL de Ancash en estudio.

De sus variables y operacionalización. En referencia a las variables, se encontraron a la variable de interés: Competencias digitales que es definida como la capacidad para desarrollar y generar conocimiento ante cualquier eventualidad asociada a las tecnologías y a los diferentes retos que puede dar una sociedad, se refiere a una respuesta rápida ante contingencias entorno a la tecnología (Bordas et al., 2020). Así mismo, se tuvo a la variable relacionada: Gestión administrativa de la UGEL en estudio, la cual es conceptualizada como una de las actividades más significativas e importantes en las empresas, se trata del desarrollo del proceso

administrativo para varios procesos de la empresa, es la encargada de gestionar debidamente los recursos de forma eficaz y eficiente para el alcance de los objetivos (Falconi et al.,2019). Sobre la operacionalización de las variables (Anexo 01).

Sobre la población y muestra. La población estuvo conformada por 120 trabajadores administrativos de una UGEL en Ancash, quienes desempeñaban diversos roles y responsabilidades dentro de la institución. La muestra, determinada mediante un muestreo censal debido al tamaño manejable de la población, incluyó a 90 trabajadores del CAP administrativos entre nombrados y contratados, mediante el cual se establecieron criterios de exclusión en donde se determinó no incluir a trabajadores que no pertenecieran a la parte administrativa de la UGEL, garantizando así la pertinencia y relevancia de los datos recogidos para los objetivos de la investigación.

Para las técnicas e instrumentos de recolección de datos, se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos el cuestionario denominado “escala valorativa competencias digitales” es un instrumento elaborado propiamente para medir la variable competencias digitales la cual consta de 19 preguntas. El siguiente instrumento aplicado fue el cuestionario denominado “escala valorativa gestión administrativa” dichos instrumentos fueron elaborados por el autor el cual consta de 17 preguntas. Ambos cuestionarios se caracterizan por su estructura organizada y la presencia de preguntas específicas destinadas a abordar aspectos clave de cada variable en el contexto de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Ancash. (Anexo 02).

Sobre la validez y confiabilidad. Respecto a la confiabilidad, se basó en el método de consistencia interna y bajo la técnica del alfa de Cronbach y consto de una prueba piloto aplicada a 15 trabajadores que pertenecen a otra entidad pública, con un valor de 0.895 para competencias digitales y 0.959 para gestión administrativa (Anexo 04). La validación para dichos instrumentos fue necesario la evaluación por juicio de tres expertos, especialistas en la línea de investigación y permitieron el consentimiento para la aplicación del instrumento de evaluación (Anexo 03).

Sobre los métodos de análisis de datos. Para describir las variables en la investigación se empleó los siguientes estadígrafos: gráficos de dispersión y gráficos de correlación, así como el uso de herramientas de Microsoft Excel y SPSS v. 26. Así mismo, Feria et al. (2020) indica que, para el análisis inferencial, se usaron pruebas estadísticas de normalidad y coeficientes de correlación para pruebas no paramétricas Rho de Spearman.

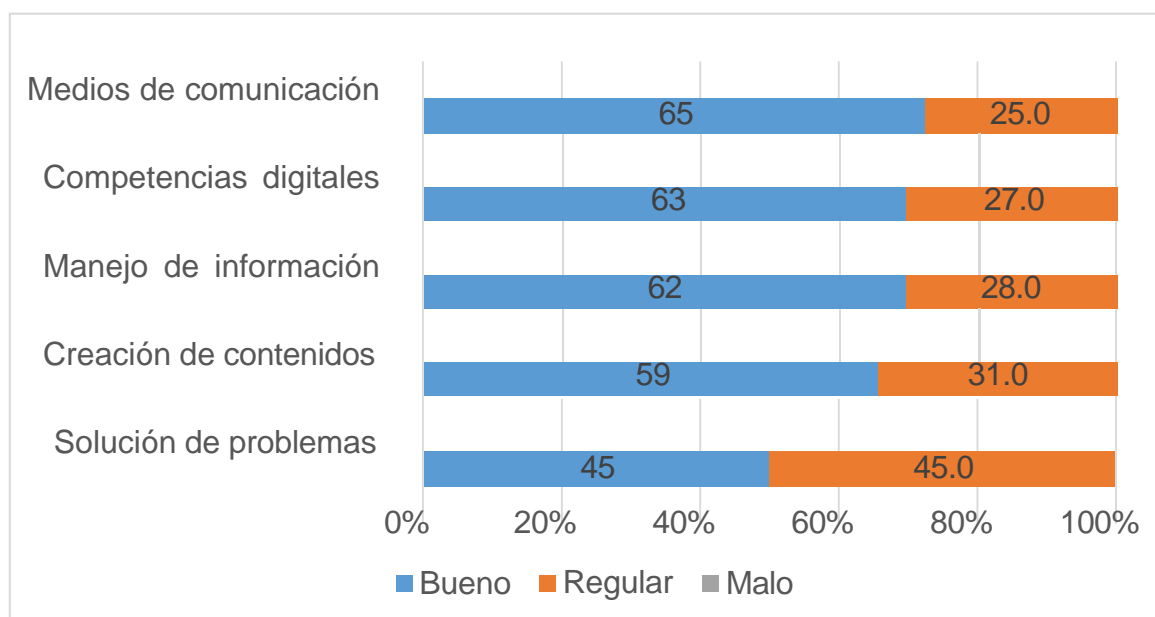
Sobre los aspectos éticos. Para la ejecución del trabajo investigativo, se consideró el código de ética de la Universidad César Vallejo 2022, bajo la resolución del consejo universitario N° 0470/2022-UCV que abarcan los siguientes principios; la honestidad intelectual enfocada en no engañar en los resultados; objetividad e imparcialidad enfocada en la no manipulación en beneficio del autor; justicia y responsabilidad al momento de realizar la aplicación de encuesta y obtención de resultados con total transparencia; respecto a la equidad se basa en la igualdad de condiciones; la integridad con el fin de respetar a los participantes de esta investigación; Y por último el principio de la autonomía para la libre cooperación de los encuestados e integridad humana en beneficio de los trabajadores es por ello que se comunicó a cada participante sobre el consentimiento informado y de esta manera cumplir con el principio señalado. (Anexo 5).

### III. RESULTADOS

#### 3.1. De la descripción de las variables

**Figura 1.**

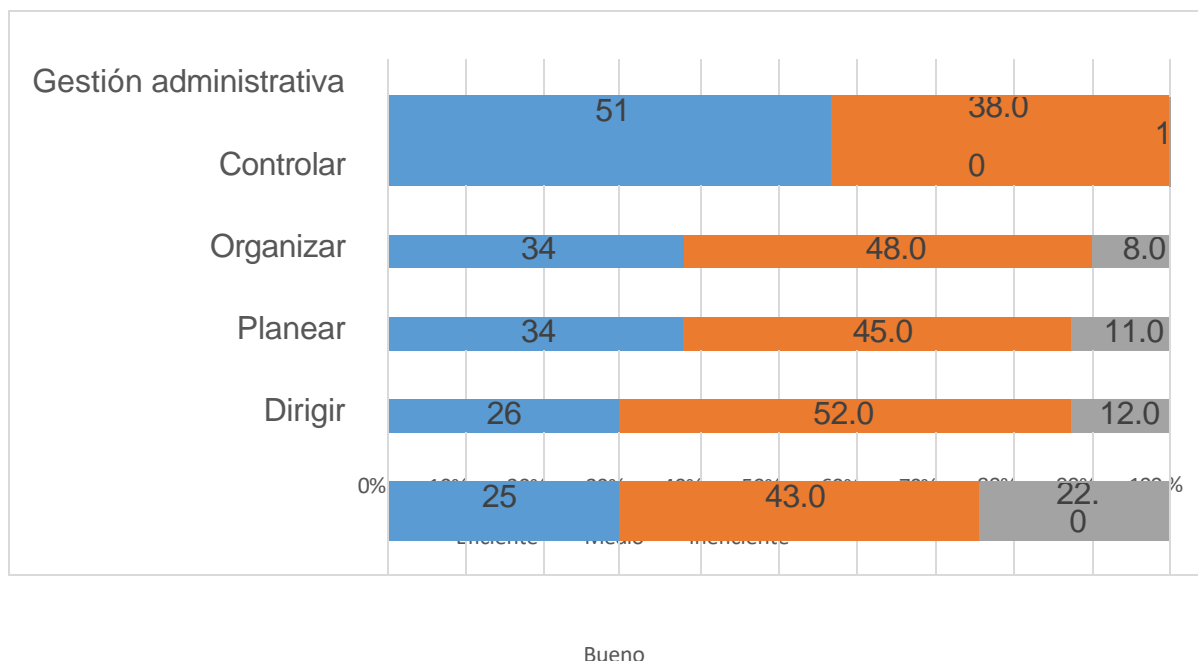
*Nivel de las competencias digitales en el personal administrativo de una UGEL de Ancash*



**Interpretación:** La figura muestra la evaluación del nivel de las competencias digitales del personal administrativo de una UGEL en Ancash respecto a diferentes dimensiones de competencias digitales. En general, el 63% del personal considera bueno sus competencias digitales, mientras que el 27% las califica como regular. En cuanto al manejo de información, el 62% lo percibe como bueno y el 28% como regular. Para los medios de comunicación, el 65% lo considera bueno y el 25% como regular. La creación de contenidos es bueno para el 59% y regular para el 31%. Finalmente, en la dimensión de solución de problemas, existe una división equitativa: el 45% lo considera bueno y el otro 45% como regular. No se reporta el nivel de malo en ninguna dimensión evaluada.

**Figura 2.**

*Nivel de la gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL de Ancash*



**Interpretación:** La figura se muestra de qué manera se refleja el nivel de satisfacción del personal administrativo de una UGEL en Ancash respecto a diferentes dimensiones de la gestión administrativa. Con respecto a la gestión administrativa en general es percibida como eficiente por el 51% del personal, mientras que el 38% la considera medio y 1% como ineficiente. En la dimensión de planeación, el 26% es eficiente, el 52% es medio y el 12% es ineficiente. La organización es 34% eficiente, 45% medio y 11% ineficiente. La dirección es 25% eficiente, 43% medio y 22% ineficiente. Por último, la dimensión de control es eficiente por el 34%, regular por el 48% e ineficiente por el 8%. Los resultados indican un nivel mayoritario de medio en la gestión administrativa en las diferentes áreas, aunque existe un porcentaje significativo de eficiente, sugiriendo áreas donde podría implementarse mejoras para alcanzar una mayor eficiente en el personal administrativo.



### 3.2. Análisis correlacional

**Tabla 1.**

*Prueba de normalidad.*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>		
	Estadístico	gl	Sig.
Competencias digitales	,442	90	,000
Gestión administrativa	,370	90	,000

**Interpretación:** Tras analizar los datos, se usó la prueba de Kolmogorov-Smirnov, dado que la muestra superaba los 50 individuos. Además, las variables no identifican un seguimiento de distribución normal, pues el valor p fue inferior a 0,05. Basándose en esta observación, se empleó la prueba Rho de Spearman a fin de evaluar el grado de relación entre variables.

**Tabla 2.**

*Correlación entre los niveles de competencias digitales y la gestión administrativa en el personal administrativo.*

		Gestión Administrativa			
		Ineficiente	Medio	Eficiente	Total
Competencias Digitales	Malo	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	1	16	10
		% del total	1,1%	17,8%	11,1%
	Bueno	Recuento	0	22	41
		% del total	0,0%	24,4%	45,6%
Total		Recuento	1	38	51
		% del total	1,1%	42,2%	56,7%

**Interpretación:** La tabla muestra la correlación entre los niveles de competencias digitales y la gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL en Ancash. De los trabajadores, el 70% calificó sus competencias digitales como medio, y dentro de este grupo, el 45.6% también percibe la gestión administrativa como eficiente. El 30% calificó sus competencias digitales como regular, de los cuales el 17.8% percibe la gestión administrativa como medio. No se reportaron niveles de “malo” en la categoría de competencias digitales satisfactorias. Estos resultados sugieren una alta correlación positiva entre las competencias digitales y la percepción de una gestión administrativa efectiva, destacando que mejoras en las competencias digitales están asociadas con una mejor percepción de la gestión administrativa entre el personal administrativo.

**Tabla 3.**

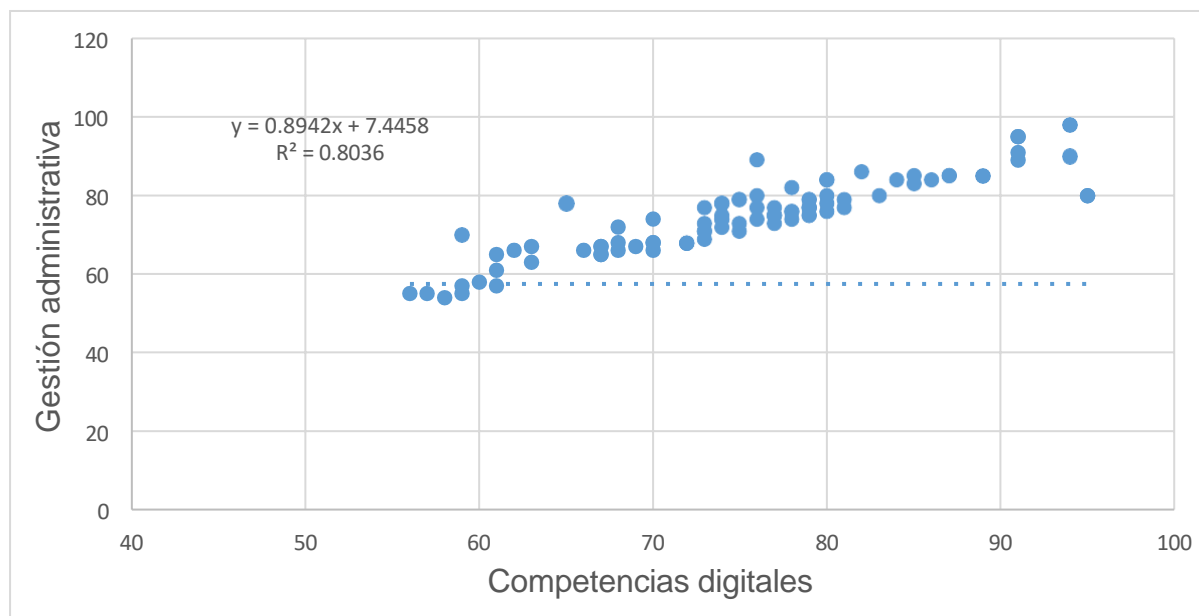
*Correlación entre competencias digitales y la gestión administrativa en el personal administrativo.*

			Gestión administrativa
Rho de	Competencias	Coeficiente de correlación	,894
Spearman	digitales	Sig. (bilateral)	,000
			N
			90

**Interpretación:** Al obtener un coeficiente de ,894 se considera una relación de nivel alto entre las variables, el cual cuenta con una significancia menor a 0.005. Esto quiere decir que los cambios en la variable competencia digitales se ve reflejado en la gestión administrativa.

**Figura 3.**

*Dispersión entre las puntuaciones de la competencia digital y la gestión administrativa del personal administrativo.*



**Interpretación:** En la figura 3, se presenta una clara evidencia de la relación entre la primera variable y la dimensión, indicando que un aumento en la gestión administrativa conlleva un incremento en las puntuaciones de las competencias digitales. Según el modelo de regresión lineal, el coeficiente de pendiente ( $m = 0,89$ ) en la ecuación es positivo, lo que indica una relación directa entre los resultados de ambas variables. Al mismo tiempo, el coeficiente de determinación ( $r^2=0,80$ ) muestra que el 80,36% de la variación en la gestión administrativa está influenciada por la capacidad digital.

**Del objetivo específico 01:** Determinar la relación entre manejo de información de las competencias digitales y la variable gestión administrativa.

**Tabla 4.**

*Correlación entre la dimensión de manejo de información y la gestión administrativa en el personal administrativo.*

		Gestión Administrativa				
		Ineficiente	Medio	Eficiente	Total	
	Malo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Manejo de información	Regular	Recuento	1	12	15	28
		% del total	1,1%	13,3%	16,7%	31,1%
	Bueno	Recuento	0	26	36	62
		% del total	0,0%	28,9%	40,0%	68,9%
Total		Recuento	1	38	51	90
		% del total	1,1%	42,2%	56,7%	100,0%

**Interpretación:** La tabla muestra la correlación entre la dimensión de manejo de información y la gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL en Ancash. Del personal administrativo, el 68.9% considera bueno su manejo de información, de los cuales el 40% también percibe la gestión administrativa como eficiente. El 31.1% calificó su manejo de información como regular, con el 16.7% percibiendo la gestión administrativa como eficiente y el 13.3% como medio. No se reportaron casos de manejo de información malo con una gestión administrativa insatisfactoria. Estos resultados indican una alta correlación de manera positiva entre el manejo de información y la percepción de una gestión administrativa efectiva, sugiriendo que mejoras en el manejo de información están asociadas con una mejor percepción de la gestión administrativa entre el personal administrativo.

**Tabla 5.**

*Correlación entre la dimensión de manejo de información y la gestión administrativa en el personal administrativo.*

		Gestión administrativa	
Rho de Spearman	Manejo de información	Coeficiente de correlación	,750
		Sig. (bilateral)	,001
		N	90

**Interpretación:** Se aprecia que, de un total de encuestados, el 40,0 % del personal administrativo que distinguen como satisfactorio la gestión administrativa, también lo perciben en cuanto al manejo de información, por otro lado, el 1,1% perciben un nivel medianamente satisfactorio en el manejo de información que a su vez es percibido como insatisfactorio en la gestión administrativa.

A su vez, se demostró una relación directa y clara de nivel alto ( $Rho=0,750$ ) y significativa ( $P\text{-valor}=0,001$ , menor a  $\alpha =0.05$ ). En base a esto, se ha concluido que hay una conexión fuerte y positiva entre el manejo de información y la gestión administrativa en el personal administrativo.

**Del objetivo específico 02:** Establecer la relación entre los medios de comunicación de las competencias digitales y la variable de gestión administrativa.

**Tabla 6.**

*Asociación entre la dimensión de los medios de comunicación y la gestión administrativa en el personal administrativo.*

		Gestión Administrativa				
			Ineficiente	Medio	Eficiente	Total
	Malo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Medios de comunicación	Regular	Recuento	1	14	10	25
		% del total	1,1%	15,6%	11,1%	27,8%
	Bueno	Recuento	0	24	41	65
		% del total	0,0%	26,7%	45,6%	72,2%
Total		Recuento	1	38	51	90
		% del total	1,1%	42,2%	56,7%	100,0%

**Interpretación:** En la tabla se muestra la asociación entre la dimensión de medios de comunicación y la gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL en Ancash. De los 90 del personal administrativo, el 45.6% considera eficiente el uso de medios de comunicación. El 15.6% percibiendo la gestión administrativa como medio y el 11.1% como eficiente. Solo el 1.1% calificó como ineficiente; tanto su uso de medios de comunicación como la gestión administrativa como ineficiente y regular. Estos resultados indican una fuerte correlación positiva entre el uso de medios de comunicación y la percepción de una gestión administrativa efectiva, sugiriendo que mejoras en la dimensión de medios de comunicación están asociadas con una mejor percepción de la gestión administrativa entre el personal administrativo.

**Tabla 7.**

*Correlación de Rho de Spearman entre medios de comunicación de las competencias digitales y la gestión administrativa.*

		Gestión administrativa	
Rho de Spearman	Medios de comunicación	Coeficiente de correlación	,631*
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90

**Interpretación:** Se ha identificado una conexión directa moderada (Rho=0,631) y significativa (P-valor=0.000, menor a  $\alpha =0.05$ ). Debido a esto, se ha dado por conveniente refutar la hipótesis nula y ratificar que los elementos implicados en este objetivo están relacionados de manera directa y significativa.



**Del objetivo específico 03:** Determinar la relación entre la creación de contenidos de las competencias digitales y la variable gestión administrativa.

**Tabla 8.**

*Correlación entre la dimensión de la creación de contenidos y la gestión administrativa.*

		Gestión Administrativa			
		Ineficiente	Medio	Eficiente	Total
	Malo	Recuento	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%
Creación de contenidos	Regular	Recuento	1	20	10
		% del total	1,1%	22,2%	11,1%
	Bueno	Recuento	0	18	41
		% del total	0,0%	20,0%	45,6%
Total		Recuento	1	38	51
		% del total	1,1%	42,2%	56,7%

**Interpretación:** Los resultados muestran que la dimensión de creación de contenidos tiene una fuerte correlación con la gestión administrativa. Del total del personal administrativo encuestado, el 65.6% considera bueno su capacidad de creación de contenidos, mientras que el 34.4% la califica como regular. No se registraron niveles de “malo” en esta dimensión. Específicamente, el 45.6% del personal que percibe su creación de contenidos como buena también evalúa eficientemente su gestión administrativa. Además, un 22.2% del personal que encuentra regular y medio su manejo de creación de contenidos también califica así su gestión administrativa. Estos datos sugieren que el desarrollo y manejo adecuado de contenidos digitales son factores importantes para una gestión administrativa eficiente.

**Tabla 9.**

*Correlación de Rho de Spearman entre la creación de contenidos de las competencias digitales y la gestión administrativa.*

		Gestión administrativa	
Rho de Spearman	Creación de contenidos	Coefficiente de correlación	,758**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	90

**Interpretación:** Se evidenció la presencia de conexión significativa y directa de nivel alto ( $Rho=0,758$ ) y significativa ( $P\text{-valor}=0.000$  menor a  $\alpha=0.05$ ). Por consecuencia, la hipótesis nula es descartada y se valida la conexión directamente significativa entre las variables implicadas en este objetivo.

**Del objetivo específico 04:** Determinar la relación entre solución de problemas digitales de las competencias digitales y la variable gestión administrativa.

**Tabla 10.**

*Asociación entre la dimensión de la solución de problemas digitales y la gestión administrativa en el personal administrativo.*

		Gestión Administrativa				
			Ineficiente	Medio	Eficiente	Total
Solución de problemas digitales	Malo	Recuento	0	0	0	0
		% del total	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	Regular	Recuento	1	26	18	45
		% del total	1,1%	28,9%	20,0%	50,0%
	Bueno	Recuento	0	12	33	45
		% del total	0,0%	13,3%	36,7%	50,0%
Total	Recuento	1	38	51	90	
	% del total	1,1%	42,2%	56,7%	100,0%	

**Interpretación:** La tabla presenta la asociación entre la dimensión de la solución de problemas digitales y la gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL en Ancash. De los 90 trabajadores, el 50% considera bueno su capacidad de solucionar problemas digitales, y de estos, el 36.7% también percibe la gestión administrativa como eficiente, mientras que el 13.3% la califica como medio. El otro 50% calificó su capacidad de solución de problemas digitales como regular, con el 28.9% percibiendo la gestión administrativa como medio y el 20% como eficiente. Estos resultados indican una correlación positiva entre la capacidad de solucionar problemas digitales y la percepción de una gestión administrativa efectiva, sugiriendo que mejoras en esta dimensión están asociadas con una mejor percepción de la gestión administrativa entre el personal administrativo.

**Tabla 11.**

*Correlación de Rho de Spearman entre la solución de problemas digitales de las competencias digitales y la gestión administrativa.*

			Gestión administrativa
Rho de Spearman	Solución de problemas digitales	Coeficiente de correlación	,891**
		Sig. (bilateral)	,001
		N	90

**Interpretación:** Se alcanzó a evidenciar una conexión directamente muy alto (Rho=0,891) y significativa (P-valor=0.001 menor a  $\alpha =0.05$ ). En sentido a ello, se ha rechazado la hipótesis nula, afirmándose la conexión entre las variables implicadas en esta hipótesis.

#### IV. DISCUSIÓN

Tras la implementación de los instrumentos de recolección y el análisis subsiguiente de los datos obtenidos de la población en estudio, se presentan y discuten los siguientes hallazgos:

En cuanto al objetivo principal de esta investigación, que buscaba determinar la relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL en Ancash en 2024, los resultados revelaron una conexión muy alta y significativa entre ambas variables (Rho: 0.894). En este sentido, se observó que a medida que mejora la gestión administrativa, también aumentan las puntuaciones en competencias digitales. El modelo de regresión lineal mostró una pendiente positiva ( $m = 0,89$ ), lo que indica una relación directa entre los resultados de ambas variables. Además, el coeficiente de determinación ( $r^2=0,80$ ) muestra que el 80,36% del trabajo de gestión administrativa está influenciado por las habilidades digitales.

Teniendo en cuenta los hallazgos obtenidos en el párrafo anterior con respecto al objetivo general, se encontraron los aportes de varios autores que respaldan cierta relación tanto descriptiva como estadísticamente entre las variables de estudio. En primer lugar, Cruz et al. (2022) destacan que la falta de competencias digitales es una gran debilidad en la gestión pública educativa, afectando a los trabajadores administrativos. Castañeda (2022) evidenció una relación positiva y directa con Rho de 0.866 lo que indica nivel alto de correlación, en base a ello, Holguín et al. (2021) confirmaron que la gestión administrativa está estrechamente vinculada al uso de la tecnología, ya que permite automatizar procesos manuales, agilizando la atención a usuarios y trámites en el sector público y enfatizan la importancia de actualizarse constantemente en nuevas herramientas para el campo educativo.

Este último aporte ha sido confirmado y respaldado por Ramírez (2023) quien indicó que las competencias digitales mejoran los procesos administrativos, permitiendo a los gestores automatizar tareas, analizar datos y comunicarse mejor, lo que facilita la integración y coordinación de recursos, optimizando la planificación y el control organizacional. Lo antes mencionado fue

respaldado por Porras (2022) quién demostró con Rho 0.308 una relación directamente positiva entre las variables de estudio, bajo esa premisa, Según Martin et al. (2020) agrega que estas habilidades permiten a los administradores optimizar procesos mediante la automatización y el análisis de datos, facilitando una toma de decisiones más informada y ágil.

Del objetivo específico 1. En el cual se busca describir la relación entre el manejo de información de las competencias digitales y la variable de gestión administrativa, los resultados analizados mostraron una relación clara y directa de nivel alto (Rho=0,750) y significativa (P-valor=0,001, menor a  $\alpha =0.05$ ). A partir de esto, se concluye que existe una conexión fuerte y positiva entre el manejo de información y la gestión administrativa en el personal administrativo, según personal administrativo, el 68.9% tiene bueno su manejo de información, de los cuales el 40% también percibe la gestión administrativa como eficiente y el 28.9% como bueno. El 31.1% calificó su manejo de información como regular, con el 16.7% percibiendo la gestión administrativa como eficiente y el 13.3% como bueno. Solo el 1.1% calificó tanto su manejo de información como la gestión administrativa como regular e ineficiente.

Según el resultado obtenido y concretado en el párrafo anterior, coincidieron Ramió et al., (2021) los cuales indicaron que promover las competencias digitales en los trabajadores del sector público es crucial, ya que transforma el trabajo mediante nuevas tecnologías y reemplaza actividades manuales, lo cual, se alinea con el ODS N°9, que busca innovar en tecnologías para un acceso igualitario a la información, de esta forma, los trabajadores deben conocer los nuevos procesos de adopción digital y asumir la responsabilidad de ofrecer educación digital a los jóvenes y capacitación continua a los ciudadanos para adaptarse a un mundo tecnológico. Así mismo, Gabaly (2021) indicó que el 83% de las empresas utilizan un tipo de software específico para la gestión administrativa, además destaca que el 62% de las empresas europeas brindan formación a sus empleados en competencias digitales relacionadas con la gestión administrativa, determinando que la alta adopción de tecnología en la gestión administrativa indica una directriz hacia la digitalización en las organizaciones, lo que puede ser relevante para

comprender la transformación digital en otros ámbitos empresariales.

En base al segundo objetivo específico que determinó la relación entre medios de comunicación de las competencias digitales y la variable gestión administrativa se ha identificado la existencia de una conexión directa de nivel moderado ( $Rho=0,631$ ) y significativa ( $P\text{-valor}=0.000$  menor a  $\alpha =0.05$ ). En gran sentido a ello, se ha visto la necesidad de rechazar la hipótesis nula y reafirmar que los protagonistas de este objetivo se relacionan directamente y de forma significativa. Del mismo modo, el 72.2% considera bueno su uso de medios de comunicación, de los cuales el 45.6% también percibe la gestión administrativa como eficiente y el 26.7% como medio. El 27.8% calificó su uso de medios de comunicación como regular, con el 15.6% percibiendo la gestión administrativa como medio y el 11.1% como eficiente. Solo el 1.1% calificó tanto su uso de medios de comunicación como la gestión administrativa como ineficiente y regular.

Considerando la relación existente entre los medios de comunicación y la gestión administrativa, se evidenció dicha relación en la data reportada por Martín et al. (2020) quienes evidencian que el uso de herramientas digitales ha logrado un alcance superior al 75% para mejorar el trabajo del personal y con ello, la gestión en sus labores que incluso se percibe un alcance de algunos que alcanzó el 90%. Esto indicó el aumento y el grado de mejora en el proceso y trabajo interno de la institución por las herramientas digitales usadas por los trabajadores. Así mismo, según Huamán y Medina (2021) mencionan que los datos estadísticos de la transformación digital en el Perú, el 21.11% está en manifestación de avance, el 15.47% se encuentran en camino de alcanzar una transformación digital y el 12.8% solo alcanza niveles de madurez digital.

En relación con el tercer objetivo específico, que determinó la relación entre la creación de contenidos de las competencias digitales y la variable de gestión administrativa, se evidenció una conexión significativa y directa de nivel alto ( $Rho=0,758$ ) y significativa ( $P\text{-valor}=0.000$ , menor a  $\alpha =0.05$ ). Como resultado, se descarta la hipótesis nula y se valida la conexión significativa directa entre las variables implicadas en este objetivo. Asimismo, el 65.6% considera bueno su capacidad de creación de contenidos, mientras que el 34.4%

la califica como regular. No se registraron niveles de “malo” en esta dimensión. Específicamente, el 45.6% del personal que percibe su creación de contenidos como buena también evalúa eficientemente su gestión administrativa. Además, un 22.2% del personal que encuentra regular y bueno su manejo de creación de contenidos también califica así su gestión administrativa.

Teniendo en cuenta a, Mella (2020) coincide con que una integración exitosa de las competencias digitales asegura el cambio y mejora constantes en las empresas, lo que va generar una gran necesidad de una formación especializada para adaptarse a las nuevas tecnologías y mantener la relevancia en el mercado. Es crucial potenciar los servicios administrativos para ofrecer un servicio excelente al público de manera eficiente y oportuna, por lo que si existe ausencia de manejo en esta dimensión se percibirá una problemática que obstaculiza el desarrollo eficiente y efectivo de las instituciones estatales. Esto fue confirmado de manera similar por Porras (2022), quien mostró con Rho una relación positiva directa de 0,308 entre competencia digital y gestión administrativa, sugiriendo que el personal administrativo debe tener las habilidades necesarias para hacer un buen uso de herramientas digitales específicas. Brindar un buen servicio y una mejor gestión.

Finalmente, para la cuarta tarea específica, que tuvo como objetivo determinar la relación entre la resolución de problemas digitales de capacidades digitales y las variables de gestión, los resultados obtenidos mostraron una relación muy alta (Rho = 0,891) y significativa (valor P = 0,001, menor que  $\alpha = 0,05$ ). En consecuencia, se rechazó la hipótesis nula y se confirmó la conexión entre las variables implicadas en esta hipótesis. Asimismo, según la tabla, se puede observar que, el 50% considera bueno su capacidad de solucionar problemas digitales, y de estos, el 36.7% también percibe la gestión administrativa como eficiente, mientras que el 13.3% la califica como bueno. El otro 50% calificó su capacidad de solución de problemas digitales como regular, con el 28.9% percibiendo la gestión administrativa como bueno y el 20% como eficiente. Solo el 1.1% calificó la gestión administrativa como ineficiente.



Teniendo en cuenta el resultado anterior, Alonso (2023) coincidió que estas herramientas son fundamentales en la mayoría de las interacciones humanas, lo que demanda el desarrollo de nuevas competencias, como la gestión de información gestionada por medios digitales, conocida como alfabetización digital, este proceso educativo es crucial para participar de manera efectiva en una sociedad cada vez más digitalizada, la implementación exitosa de estas prácticas requiere dominar habilidades y competencias digitales que han sido objeto de discusión a nivel nacional e internacional desde el siglo pasado por lo que se debe evitar problemas en la digitalización. Del mismo modo, lo apoya García et al. (2021), quienes indicaron que esta competencia ayuda a los trabajadores a desempeñar un papel activo en la empresa mediante el uso de tecnologías que facilitan el aprendizaje, aumentan la creatividad, mejoran la comunicación y otras habilidades que promueven la resolución de problemas.

La teoría del conectivismo de Siemens y la teoría de la administración de Fayol demuestran las consecuencias teóricas y prácticas de las capacidades digitales en la gestión administrativa de los trabajadores de la UGEL en Áncash, demostrando una fuerte correlación entre estos factores. Fayol enfatiza la importancia de la organización, la dirección, el control y la planificación, elementos que se potencian con personal administrativo competente en tecnologías digitales. Siemens también enfatiza lo importante que es aprender y adaptarse a las tecnologías emergentes en un mundo conectado. En la práctica, una formación digital adecuada permite a los trabajadores administrativos comunicarse mejor, gestionar la información de forma más eficaz y adaptarse a los avances tecnológicos. Esto conduce a una administración administrativa más eficiente y a mejores servicios educativos. La combinación de las dos teorías enfatiza la necesidad de competencias digitales para una enseñanza creativa y una gestión eficaz.

En la UGEL de Áncash, las competencias digitales tienen implicancias prácticas significativas para la gestión administrativa. La implementación de herramientas digitales puede optimizar procesos como la gestión de expedientes y la administración de recursos educativos, reduciendo el tiempo y los costos

asociados a procedimientos manuales. Además, la capacitación del personal en el uso de plataformas digitales mejora la comunicación interna y la coordinación con las instituciones educativas, permitiendo una respuesta más rápida y eficiente a las necesidades de docentes y estudiantes. El análisis de datos educativos mediante software especializado facilita la toma de decisiones basadas en evidencia, contribuyendo a la mejora continua de la calidad educativa en la región. Finalmente, la ciberseguridad mejorada garantiza la protección de la información sensible, garantizando la integridad y confidencialidad de los datos administrados por la UGEL.

## V. CONCLUSIONES

En referencia a los resultados obtenidos de la presente investigación se determinan las siguientes conclusiones:

La investigación demuestra que existe una correlación de nivel alto entre las competencias digitales y la gestión administrativa en el personal administrativo de la UGEL de Ancash. Las habilidades digitales, que incluyen el manejo de información, la comunicación digital, la creación de contenidos y la solución de problemas técnicos, son intrínsecos para una gestión administrativa eficiente y efectiva. Estos hallazgos resaltan la importancia de desarrollar y fortalecer las competencias digitales para optimizar los procesos administrativos y mejorar el desempeño organizacional.

Del objetivo específico descriptivo 1, se puede señalar que más de la mitad del personal tiene buenas competencias digitales, mientras que la tercera parte de los trabajadores poseen competencias regulares. En cuanto al manejo de información, de igual manera el más del cincuenta por ciento se percibe como bueno y la tercera parte de los trabajadores como un manejo de nivel regular. Así mismo para los medios de comunicación y la creación de contenidos sucede lo mismo que los casos anteriores. A diferencia de la solución de problemas en el cual existe una división equitativa pues la mitad se considera en un nivel bueno mientras el resto en un nivel regular.

Del objetivo específico descriptivo 2, la gestión administrativa en general es percibida como eficiente por el mayor número de trabajadores; en cuanto a las dimensiones de la variable, se considera en un nivel de eficiencia media la organización, también en un nivel medio la organización, así mismo la dimensión dirección y control en un nivel medio de eficiencia.

El manejo efectivo de la información digital por parte del personal administrativo está positivamente relacionado con la eficiencia en la gestión administrativa, se demostró una relación directa y clara de nivel alto ( $Rho=0,750$ ). La habilidad para acceder, gestionar y evaluar información digital se traduce en una mejor organización y toma de decisiones, lo que demuestra que estas competencias digitales son esenciales para una administración eficaz.

El uso adecuado de medios de comunicación digitales facilita una mejor coordinación y colaboración en el ámbito administrativo. Se ha identificado una conexión directa moderada ( $Rho=0,631$ ). Esta relación positiva indica que las competencias en comunicación digital son cruciales para mejorar la gestión administrativa, ya que permiten una interacción más fluida y eficiente entre los miembros del personal.

La capacidad para crear y gestionar contenidos digitales tiene un impacto significativo en la gestión administrativa. Se evidenció la presencia de conexión significativa y directa de nivel alto ( $Rho=0,758$ ). La creación de contenidos digitales no solo fomenta la innovación, sino que también mejora la eficiencia y la calidad del servicio administrativo, validando la importancia de estas competencias digitales para una administración efectiva.

La habilidad del personal administrativo para resolver problemas técnicos y manejar herramientas digitales de manera eficiente está estrechamente ligada a una gestión administrativa más ágil y efectiva. Se alcanzó a evidenciar una conexión directamente muy alto ( $Rho=0,891$ ). Estos resultados corroboran que la solución de problemas digitales es una competencia crucial que contribuye significativamente a la mejora de los procesos administrativos.

Haciendo referencia a la hipótesis planteada en el estudio, se confirma que la competencia digital se relaciona significativamente con la gestión administrativa del personal administrativo del CAP UGEL Ancash, lo que confirma la hipótesis planteada, por lo que se puede concluir que la competencia digital tiene un significado fundamental. la importancia de mejorar la gestión administrativa del personal administrativo de la UGEL Ancash. La gestión de la información, la gestión de medios, la creación de contenidos y las habilidades de resolución de problemas digitales son esenciales para agilizar los procesos administrativos y mejorar el desempeño organizacional. La investigación resalta la necesidad de una formación digital continua para el personal administrativo, destacando la importancia de adaptarse a las demandas del entorno digital actual para promover la innovación y la competitividad en la gestión educativa.

## **VI. RECOMENDACIONES**

A la dirección regional de Ancash

Es fundamental implementar programas de capacitación digital dirigidos a la UGEL de Ancash. La investigación confirma que las competencias digitales están significativamente relacionadas con la gestión administrativa, y la falta de estas habilidades puede obstaculizar la eficiencia administrativa. Estos programas de capacitación deben mejorar la capacidad del personal administrativo en el manejo de información, comunicación digital, creación de contenidos y solución de problemas técnicos. La formación continua permitirá al personal mantenerse actualizado con las últimas tecnologías y mejores prácticas, mejorando así la eficiencia organizacional y la calidad del servicio.

También, es esencial implementar un soporte técnico permanente, pues la habilidad del personal administrativo para resolver problemas técnicos es crucial para una gestión administrativa ágil y efectiva. Proporcionar un soporte técnico continuo permitirá al personal resolver problemas técnicos rápidamente, minimizando interrupciones y retrasos en los procesos administrativos.

Además, se debe evaluar periódicamente las competencias digitales del personal administrativo pues esto asegura que el personal se mantenga actualizado con las nuevas tecnologías y prácticas. Esto permitirá identificar áreas de mejora y proporcionar la formación necesaria para mantener y mejorar las competencias digitales, asegurando una gestión administrativa eficiente y efectiva

A los directivos de la UGEL de Ancash

Es importante fomentar el uso de herramientas de comunicación digital, dirigido al personal administrativo y coordinadores de las UGEL. El uso adecuado de medios de comunicación digitales facilita una mejor coordinación y colaboración en el ámbito administrativo, lo que es crucial para una gestión eficiente. Se debe asegurar que todas las áreas administrativas puedan comunicarse y colaborar de manera efectiva y en tiempo real mejorará la

eficiencia y reducirá los retrasos en la gestión administrativa

Otra recomendación es el desarrollo de contenidos digitales, para crear y gestionar contenidos digitales tiene un impacto significativo en la gestión administrativa, fomentando la innovación y mejorando la eficiencia. Permitir que el personal administrativo desarrolle contenidos útiles para otros empleados y usuarios optimizará la transmisión de conocimientos y la calidad del servicio administrativo.

A los futuros investigadores

Fomentar la investigación sobre competencias digitales y gestión administrativa es esencial para identificar mejores prácticas y áreas de mejora continua. Contribuir al cuerpo de conocimiento existente y ofrecer nuevas perspectivas y soluciones basadas en evidencia es fundamental. Los futuros investigadores deben considerar diferentes contextos y variables que puedan influir en esta relación, desarrollando estudios comparativos y longitudinales para obtener una comprensión más profunda y dinámica.

## REFERENCIAS

- Adrianzén, R., Carranza, B., Barrantes, J. y Bravo, K. (2022). La nueva gestión pública: la respuesta para un estado eficiente y eficaz. 6(5), 5648-5658. *Ciencia latina revista multidisciplinar*. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3724](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3724)
- Alonso, L. (2023). Alfabetización en información: una propuesta de abordaje desde la multialfabetización. *Revista informatio*, 28(2), 5-35. <http://www.scielo.edu.uy/pdf/info/v28n2/2301-1378-info-28-02-5.pdf>
- Álvarez, H. (2020). El rol de la tecnología en el nuevo contexto de Covid-19. *Revista USMP Digital*. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/revista-digital/numero-4/el-rol-de-la-tecnologia-en-el-nuevo-contexto-de-covid-19/>
- Amijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los Recursos Humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4), 163-170. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202019000400163](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202019000400163)
- Asociación de Universidades Populares de Extremadura. (2018). *Marco de Competencias Digitales para la Ciudadanía*. <https://www.aupep.org/centrodocumentacion/pub/DigCompEs.pdf>
- Benavente-Vera, S., Flores, M., Guizado, F. y Núñez, L. (2021). Desarrollo de las competencias digitales de docentes a través de programas de intervención 2020. *Revista de Propósitos y Representaciones*, 9(1). <https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/view/1034>
- Bordas, J., Arras, A., Gutiérrez, M. y Sapien, A. (2020). Competencias digitales y necesidades formativas de estudiantes de la Universidad Autónoma de Chihuahua. *Revista Iberoamericana de la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10 (20). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i20.677>

- Cabero, J. y Martínez, A. (2019). Las tecnologías de la información y comunicación y la formación inicial de los docentes. Modelos y competencias digitales. *Profesorado*, 23(3), 247–268. <https://revistaseug.ugr.es/index.php/profesorado/article/view/9421/9308>
- Castañeda, P. (2022). *Gestión administrativa y competencias digitales en la UGEL Yungay, 2022* [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/93974>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2022). *Un camino digital para el desarrollo sostenible de América Latina y el Caribe*. <https://www.fundacioncarolina.es/wp-content/uploads/2022/11/Un-caminodigital-para-el-desarrollo-sostenible-de-ALC.pdf>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020) *Perspectivas Económicas de América Latina 2020: transformación digital para una mejor reconstrucción*. <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/f2fdced2-es.pdf?expires=1723355908&id=id&accname=guest&checksum=2503D03966A406BA11AF7DC250D770AA>
- Córdova, J. W., García, N., Puicón, V. E., y Merino, M. (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(3), <https://produccioncientificaluz.org/index.php/racs/article/view/38475/42710>
- Cruz et al. (2022). Digital competences of teachers in university higher education: challenges and perspectives in the field of virtual education. *Revista Ciencia Latina*. 6(1). <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1598/2231>
- Defensoría del Pueblo. (2021). *Defensoría del Pueblo: urge mejorar acceso a internet y el uso de tecnologías en la educación a distancia en Ayacucho*. <https://www.defensoria.gob.pe/defensoria-del-pueblo-urge-mejorar-acceso-a-internet-y-el-uso-de-tecnologias-en-la-educacion-a-distancia-en-ayacucho/>



- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W. y Andrade, C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Feria, H., Matilla, M. y Mantecón, S. (2020). *La entrevista y la encuesta: ¿Métodos o técnicas de indagación empírica?* <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7692391.pdf>
- Fischetti, N. (2012). Técnica, tecnología, tecnocracia: Teoría crítica de la racionalidad tecnológica como fundamento de las sociedades del siglo XX. *Revista iberoamericana de ciencia tecnología y sociedad*, 7(19). [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/76161/CONICET\\_Digital\\_Nro.efbc7bae-c854-46e6-980eb7c450254fed\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/76161/CONICET_Digital_Nro.efbc7bae-c854-46e6-980eb7c450254fed_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y)
- Hernández, P. (2023) Inclusión digital de personas adultas mayores. *Instituto de Investigaciones bibliotecológicas y de la información*. 28(2). <http://www.scielo.edu.uy/pdf/info/v28n2/2301-1378-info-28-02-303.pdf>
- Huamán, P., y Medina, C. (2022). Transformación digital en la administración pública: desafíos para una gobernanza activa en el Perú. *Comuni@cción*, 13(2). <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v13n2/2219-7168-comunica-13-02-93.pdf>
- Gabaly, S. (2021). *Impacto de la brecha digital en el desarrollo sostenible y la competitividad. Un enfoque basado en técnicas avanzadas de Machine Learning* [Tesis doctoral, universidad politécnica de Madrid]. Repositorio de la universidad politécnica de Madrid. [https://oa.upm.es/70223/1/SAMI\\_EL\\_GABALY\\_MARQUEZ.pdf](https://oa.upm.es/70223/1/SAMI_EL_GABALY_MARQUEZ.pdf)
- Galindo, M. (2000). *Teoría de la administración pública*. Editorial Porrúa. <https://repositorio.21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/12816/TEORIA%20DE%20LA%20ADMINISTRACION%20PUBLICA.pdf>

- García, J. y Esparza, B. (2024). La administración pública en el siglo XXI. *Revista Eletrônica de Direito Processual*. 25(1).  
<https://www.epublicacoes.uerj.br/redp/article/view/81905/49327>
- García, K., Cárdenas, T. y Chávez, M. (2021). Relevancia y dominio de las competencias digitales del docente en la educación superior. *Revista de Universidad Técnica de Manabí*. <http://scielo.sld.cu/pdf/rces/v40n3/0257-4314-rces-40-03-e20.pdf>
- García, L., Carnero, S., Seminario, M. y Flores, G. (2021). Gestión empresarial de Asociaciones de banano orgánico del Valle del Chira, Sullana- Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, (E-3), 404-416.  
<https://doi.org/10.31876/rcs.v27i.36527>
- Gesmar. (2023, 26 de octubre). Docentes reportan colas para tramitar nombramiento y piden más personal a UGEL 6. *Diario Gestión*.  
[https://gestion.pe/peru/docentes-reportan-colas-para-tramitarnombramiento-y-piden-mas-personal-a-ugel-6-carrera-publica-magisterialminedu-tramites-noticia/#google\\_vignette](https://gestion.pe/peru/docentes-reportan-colas-para-tramitarnombramiento-y-piden-mas-personal-a-ugel-6-carrera-publica-magisterialminedu-tramites-noticia/#google_vignette)
- Gianella, R. (2021). *El Control Interno y su Relación con la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Cajamarca, 2019*. [Tesis Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio de la Universidad Nacional de Cajamarca.  
<https://repositorio.unc.edu.pe/handle/20500.14074/4456>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci_arttext&tlng=en)
- Holguín et al. (2021). Digital competences and resilience: a theoretical review focused on Teachers. *Apuntes Universitarios*. 11(4).  
<https://apuntesuniversitarios.upeu.edu.pe/index.php/revapuntes/article/view/>

- Kurashvili, G. y Goderdzishvili, B. (2019). The use of administrative management. *International Scientific Conference Journal*, 140-143. [https://www.researchgate.net/profile/Badri\\_Gechbaia/publication/334963703](https://www.researchgate.net/profile/Badri_Gechbaia/publication/334963703)
- López, M. (2023). *Innovación pedagógica y competencia digital: perspectivas desde la investigación docente*. Editorial Dykinson, S.L. [https://www.google.com.pe/books/edition/Innovaci%C3%B3n\\_pedag%C3%B3gica\\_y\\_competencia\\_di/rdLbEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Innovaci%C3%B3n_pedag%C3%B3gica_y_competencia_di/rdLbEAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)
- Marín, A., Hernandez, M. Borges, J. y Blanqueto, M. (2022). Content creation as digital competence in university students. *Revista Espacios*. <https://www.revistaespacios.com/a22v43n01/a22v43n01p06.pdf>
- Martin, A., Pérez, L. y Jordano, M. (2020). Las competencias digitales docentes en entornos universitarios basados en el Digcomp. *Revista Cultura digital y educación*. <http://dx.doi.org/10.1590/0104-4060.75866>
- Martínez, G. y Salgado, V. (2022). Control de las funciones administrativas aplicadas en una empresa. *Revista De Investigación Académica Sin Frontera: Facultad Interdisciplinaria De Ciencias Económicas Administrativas - Departamento De Ciencias Económico Administrativas- Campus Navojoa*, (37), 10. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi37.461>
- Marza, M., & Cruz, E. (2018). Gaming como Instrumento Educativo para una Educación en competencias Digitales desde los Academic Skills Centres. *Revista General de Información y Documentación*, 28(2), 489-506. <http://dx.doi.org/10.5209/RGID.60805>
- Mella, L. (2020). La empresa como entidad formadora de los trabajadores, especialmente en competencias digitales. *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 56. <https://minerva.usc.es/xmlui/handle/10347/31746>

- Muñoz, R. (2023). *Competencia digital y gestión Administrativa en directivos de Instituciones educativas de redes 9, 10 Ugel 05, lima 2021*. [Tesis de posgrado, Universidad Señor de Sipán]. Archivo digital <https://repositorio.uss.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12802/11332/Mu%F1oz%20Gonzales%20Rigoberto%20Savino.pdf?sequence=12>
- Ongaro, E. y Ferlie, E. (2020). Strategic Management in Public Organizations: Profiling the Public Entrepreneur as Strategist. *The American Review of Public Administration*, 3(1). <https://doi.org/10.1177/0275074020909514>
- Peralta, M., Horna, E., Horna, E., Heredia, F. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*. 47(1). <https://doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Perdomo, B., González-Martínez, O. y Barrutia, I. (2020). Competencias digitales en docentes universitarios: una revisión sistemática de la literatura. *EDMETIC/ Revista de Educación Mediática y TIC*, 9(2), 92–115. <https://doi.org/10.21071/edmetic.v9i2.12796>
- Pfarrer, M., Devers, C. y Corley, K. (2019). Sociocognitive Perspectives in Strategic Management. *Academy of Management Review*, 44(4), 767-774. <https://doi.org/10.5465/amr.2019.0185>
- Porras, N. (2022). *Las competencias digitales y la gestión administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20500.12692/86672>
- Presidencia del Consejo de ministros. (2023, 28 de julio). *Decreto Supremo que aprueba la Política Nacional de Transformación Digital al 2030*. Diario Oficial del bicentenario del El Peruano. <https://busquedas.elperuano.pe/dispositivo/NL/2200457-5>

Presidencia del Consejo de ministros. (2023, 15 de febrero). *Más de 13 mil reclamos se atendieron con la nueva versión digital del Libro de Reclamaciones en los últimos 60 días*. PCM. <https://www.gob.pe/institucion/pcm/noticias/700027-mas-de-13-mil-reclamos-se-atendieron-con-la-nueva-version-digital-del-libro-de-reclamaciones-en-los-ultimos-60-dias>

Ramió, C., Criado, I., Campos, C., Salvador, M., Cotino, L., Pastor, A., Escapa, L., Aguilar, L., Rey, A., Dapena, M., Gorriti, M., Donaldson, M., Ramirez, G., Cerezo, F., Cortadelles, A. (2021). *Administración digital e innovación pública*. INAP. [https://www.google.com.pe/books/edition/Administraci%C3%B3n\\_digital\\_e\\_innovaci%C3%B3n\\_p/ZH8rEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0](https://www.google.com.pe/books/edition/Administraci%C3%B3n_digital_e_innovaci%C3%B3n_p/ZH8rEAAAQBAJ?hl=es-419&gbpv=0)

Ramírez, F. (2023). *Competencias digitales y gestión administrativa en el servidor público en una Municipalidad Provincial de Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/127257/Ramirez\\_LF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/127257/Ramirez_LF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Resolución Ministerial N° 079–2023-MINEDU. Aprueba la "Norma Técnica para la implementación del mecanismo denominado Compromisos de Desempeño 2023. (27 de enero del 2023). <https://www.minedu.gob.pe/cdd/pdf/cdd-2023-rm-079-2023-minedu.pdf>

Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración*. 136 - 244

Rodríguez, D. (2018). *Gestión administrativa basado en la teoría del desarrollo organizacional que permita mejorar el clima institucional en la I. E. "Nuestra Señora De La Merced" Cajamarca*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional Pedro Ruiz Gallo]. Archivo digital. <https://repositorio.unprg.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12893/5794/BCTES-TMP1530%20RODRIGUEZ%20ESTRADA.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Roseth, B. (18 de junio, 2018). *Burocracia y ciudadanos: Cuando los trámites son lentos, difíciles y caros*. Revista BID. <https://blogs.iadb.org/administracionpublica/es/ciudadanos-burocracia-y-tramite/>

Salvatierra, A. (2021). *Competencias digitales y gestión del conocimiento en la Unidad Educativa "General Eloy Alfaro Delgado" Durán, Guayas, 2020*. [Tesis de posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62120/Salvatierra\\_LAA-SD.pdf?sequence=1](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62120/Salvatierra_LAA-SD.pdf?sequence=1)

Sánchez, F., Carrión, L., & Bosmediano, F., (2022). Gestión administrativa en las pymes del sector comercial en la ciudad de Santo Domingo en Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 504-513. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n3/2218-3620-rus-14-03-504.pdf>

Secretaria de Gobierno y Transformación Digital. (2020). *Política Nacional de Transformación Digital*. <https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/5430859/4852375-tema-2-politica-nacional-de-transformacion-digital-lecturaobligatoria.pdf?v=1700149347>

Segrera, J., Páez, H. y Polo, A. (2020). Competencias digitales de los futuros profesionales en tiempos de pandemia. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 25(11). <https://doi.org/10.5281/zenodo.4278352>

Texto único ordenado de la Ley N° 27444 – Ley del procedimiento administrativo general. (02 de junio del 2021) [https://www.minedu.gob.pe/transparencia/2021/pdf/TUO\\_27444-PROCED\\_ADMINISTRA-Final.pdf](https://www.minedu.gob.pe/transparencia/2021/pdf/TUO_27444-PROCED_ADMINISTRA-Final.pdf)

- Valencia, T. (2022). *Gestión administrativa y competencias digitales docentes de la Institución Educativa N° 6088 Rosa de Santa María de Cieneguilla, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82035>
- Van Laar, E., van Deursen, A. J. A. M., van Dijk, J. A. G. M., & de Haan, J. (2018). 21stCentury digital skills instrument aimed at working professionals: Conceptual development and empirical validation. *Telematics and informatics*, 35(8), 2184-2200. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2018.08.006>
- Vento, M. (2022). *Gestión administrativa y las competencias digitales en los docentes de un centro de educación técnico productiva de Lima, 2021*. [Tesis de doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/18309>
- Voloshyna, O. (2021). Modern methods of administrative management at the enterprises. *International Periodic Scientific Journal*. (7). <http://81.30.162.23/repository/getfile.php/28247.pdf>
- Volquez, J. y Amador, C. (2020). Competencias digitales de docentes de nivel secundario de Santo Domingo: un estudio de caso. *Revista iberoamerica para la investigación y el desarrollo educativo*. 11(21). <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v11n21/2007-7467-ride-11-21-e012.pdf>

**Anexo 01.** Tabla de operacionalización de variable

VAR.	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	N°	INSTR.	ESCALA DE MEDICIÓN
COMPETENCIAS DIGITALES	Capacidad para desarrollar y generar conocimiento ante cualquier eventualidad asociada a las tecnologías y a los diferentes retos que puede dar una sociedad, se refiere a una respuesta rápida ante contingencias entorno a la tecnología (Bordas <i>et al.</i> ,2020)	Mediante la técnica de la encuesta con escala valorativa cuestionario de competencias digitales aplicada a los trabajadores administrativos de una UGEL de Ancash donde abarque las dimensiones manejo de información, medios de comunicación, creación de contenidos y solución de problemas digitales, la cual está compuesta por 19 preguntas.	Manejo de información	Acceso y búsqueda de Información	1	Escala valorativa "competencias digitales"	Escala de medición: ordinal Niveles Bueno Regular Malo
				Control de información	2		
				Evaluación de la Información	3		
				Normatividad de Privacidad	4		
				Base de datos digitales	5		
			Medios de comunicación	Conocimientos de herramientas	6		
				Reuniones virtuales	7		
				Medios digitales	8		
				Normas de comunicación digital	9		
				Conocimiento sobre redes sociales	10		
			Creación de contenidos	Contenido digital	11		
				Contenido visual	12		
				Uso de herramientas digitales	13		
				Creación de contenido multimedia	14		
				Trabajo colaborativo	15		
			Solución de problemas digitales	Soporte técnico	16		
				Uso de recursos en línea	17		
				Adaptación a las nuevas tecnologías	18		
				Seguridad informática	19		
GESTION ADMINISTRATIVA	Es una de las actividades más significativas e importantes en las empresas, se trata del desarrollo del proceso administrativo para varios procesos de la empresa, es la encargada de gestionar debidamente los recursos de forma eficaz y eficiente para el alcance de los objetivos (Falconi <i>et al.</i> ,2019)	Mediante la técnica de la encuesta con escala valorativa de cuestionario de gestión administrativa aplicada a los trabajadores administrativos de una UGEL de Ancash donde abarque las dimensiones planear, organizar, dirigir y controlar, la cual está compuesta por 17 preguntas.	Planear	Participación activa	1	Escala valorativa "gestión administrativa"	Escala de medición: ordinal Niveles Eficiente Medio Ineficiente
				Planificación	2		
				Toma de decisiones	3		
				Plan de trabajo	4		
			Organizar	Gestión de proyectos	5		
				Delegación de responsabilidades	6		
				Organización de documentos	7		
				Gestión de tiempo	8		
			Dirigir	Comunicación y colaboración	9		
				Motivación	10		
				Asertividad	11		
				Capacitación	12		
			Controlar	Seguimiento	13		
				Monitoreo	14		
				Auditoria y revisión	15		
				Implementación de medidas	16		
				Cumplimiento de normativas	17		



## **Anexo 02.** Instrumento de recolección de datos

### Escala valorativa “Competencias Digitales”

Estimados Colaboradores de la Institución:

El cuestionario que a continuación se le presenta es de carácter anónimo y forma parte de un proyecto de investigación.

Tiene como propósito recolectar información sobre las competencias digitales en la Unidad de Gestión Educativa Local en cuestión para total fin académico.

no existe respuesta correcta o incorrecta es por ello que se les pide responder lo más sincero posible y así obtener resultados reales que ayuden a esta investigación.

#### **Instrucciones:**

En la siguiente encuesta, lea atentamente; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una “X” la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente desacuerdo (TD)	Desacuerdo (D)	Neutral (N)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)
1	2	3	4	5

Nr o.	Ítem	Escala de medición				
		TD	D	N	DA	TA
	<b>D1: Información</b>					
1	Soy capaz de buscar información relevante en internet de manera eficiente.					
2	Utilizo correctamente herramientas digitales para organizar y almacenar información.					
3	Puedo evaluar la fiabilidad de la información encontrada en línea.					
4	Conozco y aplico adecuadamente las normativas de privacidad y protección de datos en mi trabajo.					
5	Me siento cómodo/a utilizando bases de datos digitales para obtener información.					
	<b>D2: Comunicación</b>	TD	D	N	DA	TA
6	Utilizo herramientas de comunicación digital (como correo electrónico y mensajería instantánea) de manera efectiva en mi trabajo.					
7	Puedo gestionar reuniones virtuales utilizando plataformas de videoconferencia.					
8	Me comunico de manera clara y profesional a través de medios digitales.					
9	Conozco y aplico las normas de etiqueta en la comunicación digital.					
10	Estoy familiarizado/a con el uso de redes sociales para fines laborales.					
	<b>D3: Creación y contenido</b>	TD	D	N	DA	TA
11	Soy capaz de crear documentos digitales (como informes y presentaciones) utilizando software adecuado.					
12	Puedo diseñar gráficos y contenido visual para presentaciones y documentos.					
13	Utilizo herramientas digitales para la edición y mejora de documentos.					
14	Conozco y utilizo software específico para la creación de contenido multimedia (videos, audios, etc.).					
15	Me siento seguro/a compartiendo y colaborando en la creación de documentos en línea.					
	<b>D4: Solución de problemas</b>	TD	D	N	DA	TA
16	Soy capaz de identificar y resolver problemas técnicos básicos en el uso de herramientas digitales.					
17	Utilizo recursos en línea (foros, tutoriales, etc.) para solucionar problemas digitales.					
18	Puedo adaptar nuevas tecnologías y herramientas digitales a mis necesidades laborales.					
19	Conozco y aplico procedimientos de seguridad informática para proteger la información y los sistemas digitales.					

¡Gracias por tu participación!

### Ficha técnica del cuestionario de Competencias Digitales

Nombre:	Escala valorativa “competencias digitales”	
Autor original:	José Paúl Jusster Castillo Velásquez	
Dimensiones:	Manejo de información, Medios de comunicación, Creación de contenidos, Solución de problemas digitales	
N° de ítems	19	
Escala de valoración de ítems:	Totalmente en desacuerdo: 1	
	En desacuerdo: 2	
	Neutral: 3	
	De acuerdo :4	
	Totalmente de acuerdo: 5	
Ámbito de aplicación:	Trabajadores administrativos de una Unidad de Gestión Educativa Local de Ancash	
Administración:	Individual por formulario Google	
Duración:	30 minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Medir el nivel de desempeño de las competencias digitales de los trabajadores administrativos en una UGEL de Ancash.	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos en el tema: tres expertos, especialistas en gestión pública y con experiencia en la materia, quienes evaluaron los criterios de: Suficiencia, claridad, coherencia y relevancia en cada uno de los ítems. Validez de constructo.	
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad muy alto (Alfa = 0,934)	
Unidades de información:	90 trabajadores administrativos.	
Organización:	<b>Dimensión</b>	<b>N° de ítem</b>
	Dim 1: Manejo de información	1-5
	Dim 2: Medios de comunicación	6-10
	Dim 3: Creación de contenidos	11-15
	Dim 4: Solución de problemas digitales	16-19
Niveles /Valores finales	Bueno	71-95
	Regular	46-70
	Malo	19-45

## Escala valorativa "Gestión

Administrativa" Estimados Colaboradores de la Institución:

El cuestionario que a continuación se le presenta es de carácter anónimo y forma parte de un proyecto de investigación.

Tiene como propósito recolectar información sobre la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Educativa Local en cuestión para total fin académico.

no existe respuesta correcta o incorrecta es por ello que se les pide responder lo más sincero posible y así obtener resultados reales que ayuden a esta investigación.

Instrucciones:

En la siguiente encuesta, lea atentamente; cada una de ellas va seguida de cinco alternativas de respuesta que debes calificar. Responda las alternativas de respuesta según corresponda. Marque con una "X" la alternativa de respuesta que se adecue a su criterio.

Totalmente desacuerdo (TD)	Desacuerdo (D)	Neutral (N)	De acuerdo (DA)	Totalmente de acuerdo (TA)
1	2	3	4	5

Nro.	Ítem	Escala de medición				
		TD	D	N	DA	TA
	<b>D1: Planear</b>					
1	Participó activamente en la formulación de objetivos y metas administrativas.					
2	Utilizo herramientas digitales para la planificación de actividades y proyectos.					
3	Realizo análisis de información para la toma de decisiones estratégicas.					
4	Desarrollo planes de trabajo que integran recursos digitales de manera efectiva.					
	<b>D2: Organizar</b>	TD	D	N	DA	TA
5	Estructuro mis tareas y actividades utilizando aplicaciones de gestión de proyectos.					
6	Delego responsabilidades y recursos de manera eficiente utilizando herramientas digitales.					
7	Mantengo un registro organizado de documentos y archivos digitales.					
8	Utilizo sistemas digitales para la gestión de tiempo y recursos.					
	<b>D3: Dirigir</b>	TD	D	N	DA	TA
9	Facilito la comunicación y la colaboración en el equipo a través de plataformas digitales.					
10	Motivo y guío al personal en el uso de tecnologías digitales para mejorar la productividad.					
11	Tomo decisiones informadas y basadas en datos obtenidos de sistemas digitales.					
12	Promuevo la capacitación continua en competencias digitales dentro del equipo.					
	<b>D4: Controlar</b>	TD	D	N	DA	TA
13	Utilizo herramientas digitales para el seguimiento y evaluación de proyectos y actividades.					
14	Monitoreo el cumplimiento de objetivos y metas a través de sistemas de gestión digital.					
15	Realizo auditorías y revisiones utilizando software especializado.					
16	Implemento medidas correctivas basadas en informes generados por herramientas digitales.					
17	Aseguro el cumplimiento de normativas y políticas utilizando tecnologías de información.					

**¡Gracias por tu participación!**

### Ficha técnica de cuestionario de gestión administrativa

Nombre:	Escala valorativa “gestión administrativa”	
Autor original:	José Paúl Jusster Castillo Velásquez	
Dimensiones:	Planear, Organizar, Dirigir, Controlar	
N° de ítems	17	
Escala de valoración de ítems:	Totalmente en desacuerdo: 1	
	En desacuerdo: 2	
	Neutral: 3	
	De acuerdo :4	
	Totalmente de acuerdo: 5	
Ámbito de aplicación:	Trabajadores administrativos de una Unidad de Gestión Educativa Local de Ancash	
Administración:	Individual por formulario Google	
Duración:	30 minutos (Aproximadamente)	
Objetivo:	Medir el nivel de percepción de eficiencia de la gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL	
Validez:	Validez de contenido mediante el juicio de tres expertos en el tema: tres expertos, especialistas en gestión pública y con experiencia en la materia, quienes evaluaron los criterios de: Suficiencia, claridad, coherencia y relevancia en cada uno de los ítems. Validez de constructo.	
Confiabilidad:	Mediante el coeficiente de consistencia interna y técnica alfa de Cronbach, se determinó un grado de confiabilidad muy alto (Alfa = 0,934)	
Unidades de información:	90 trabajadores administrativos.	
Organización:	<b>Dimensión</b>	<b>N° de ítem</b>
	Dim 1: Planear	1-4
	Dim 2: Organizar	5-8
	Dim 3: Dirigir	9-12
	Dim 4: Controlar	13-17
Niveles /Valores finales	Eficiente	64-85
	Medio	41-63
	Ineficiente	17-40

### Anexo 3. Evaluación por juicio de expertos

#### Ficha de validación de contenido de instrumentos

INSTRUCCIÓN: A continuación, se le hace llegar los instrumentos de recolección de datos: Escala valorativa “Competencias digitales” y la escala valorativa “Gestión administrativa” que permitirá recoger la información en la presente investigación: Competencias digitales y gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL - Ancash, 2024. Por lo que se le solicita que tenga a bien evaluar el instrumento, haciendo, de ser caso, las sugerencias para realizar las correcciones pertinentes. Los criterios de validación de contenido son:

Criterios	Detalle	Calificación
Suficiencia	El ítem pertenece a la dimensión y basta para obtener la medición de esta.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Claridad	El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Coherencia	El ítem tiene relación lógica con el indicador que está midiendo	1: de acuerdo 0: en desacuerdo
Relevancia	El ítem es esencial o importante, es decir, debe ser incluido.	1: de acuerdo 0: en desacuerdo

Nota. Criterios adaptados de la propuesta de Escobar y Cuervo (2008).

### Experto 1

#### Matriz de validación de la escala valorativa de la variable: competencias digitales


*Definición de la variable:* capacidad para desarrollar y generar conocimiento ante cualquier eventualidad asociada a las tecnologías y a los diferentes retos que puede dar una sociedad, se refiere a una respuesta rápida ante contingencias entorno a la tecnología (Bordas et al.,2020).

Dim.	Ind.	Ítems	Suficien	Claridad	Coheren	Relevanc	ia	Obs.
A: Información	A1	Soy capaz de buscar información relevante en internet de manera eficiente.	1	1	1	1		
	A2	Utilizo correctamente herramientas digitales para organizar y almacenar información.	1	1	1	1		
	A3	Puedo evaluar la fiabilidad de la información encontrada en línea.	1	1	1	1		
	A4	Conozco y aplico adecuadamente las normativas de privacidad y protección de datos en mi trabajo.	1	1	1	1		
	A5	Me siento cómodo/a utilizando bases de datos digitales para obtener información.	1	1	1	1		
B: Comunicación	B1	Utilizo herramientas de comunicación digital (como correo electrónico y mensajería instantánea) de manera efectiva en mi trabajo.	1	1	1	1		
	B2	Puedo gestionar reuniones virtuales utilizando plataformas de videoconferencia.	1	1	1	1		
	B3	Me comunico de manera clara y profesional a través de medios digitales.	1	1	1	1		
	B4	Conozco y aplico las normas de etiqueta en la comunicación digital.	1	1	1	1		
	B5	Estoy familiarizado/a con el uso de redes sociales para fines laborales.	1	1	1	1		
C: Creación y contenido	C1	Soy capaz de crear documentos digitales (como informes y presentaciones) utilizando software adecuado.	1	1	1	1		
	C2	Puedo diseñar gráficos y contenido visual para presentaciones y documentos.	1	1	1	1		
	C3	Utilizo herramientas digitales para la edición y mejora de documentos.	1	1	1	1		
	C4	Conozco y utilizo software específico para la creación de contenido multimedia (videos, audios, etc.).	1	1	1	1		
	C5	Me siento seguro/a compartiendo y colaborando en la creación de documentos en línea.	1	1	1	1		



D: Solución de problemas	D1	Soy capaz de identificar y resolver problemas técnicos básicos en el uso de herramientas digitales.	1	1	1	1	
	D2	Utilizo recursos en línea (foros, tutoriales, etc.) para solucionar problemas digitales.	1	1	1	1	
	D3	Puedo adaptar nuevas tecnologías y herramientas digitales a mis necesidades laborales.	1	1	1	1	
	D4	Conozco y aplico procedimientos de seguridad informática para proteger la información y los sistemas digitales.	1	1	1	1	

#### Ficha de validación de juicio del experto 01

Nombre del instrumento	Escala valorativa de competencias digitales
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de competencias digitales en el personal administrativo de una UGEL - Ancash, 2024
Nombres y apellidos del experto	Anderson Jhon Castillo Alayo
Documento de identidad	44022130
Años de experiencia en el área	9 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Educación con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa y Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Unidad de Gestión Educativa Local Santa
Cargo	Analista de Sistema de Personal
Número telefónico	946518668
Firma	 Ing. CP ANDERSON JHON CASTILLO ALAYO INGENIERO DE SISTEMAS Reg. CIP N° 138848
Fecha	16/05/2024


## Matriz de validación de la escala valorativa de la variable: gestión administrativa

Definición de la variable: una de las actividades más significativas e importantes en las empresas, se trata del desarrollo del proceso administrativo para varios procesos de la empresa, es la encargada de gestionar debidamente los recursos de forma eficaz y eficiente para el alcance de los objetivos (Falconi et al.,2019).

Dim.	Ind.	Ítems	Suficienci	Claridad	Coherenc	Relevanci	Observación
A: Planificación	A1	Participó activamente en la formulación de objetivos y metas administrativas.	1	1	1	1	
	A2	Utilizo herramientas digitales para la planificación de actividades y proyectos.	1	1	1	1	
	A3	Realizo análisis de información para la toma de decisiones estratégicas.	1	1	1	1	Indicar la información que se va a analizar.
	A4	Desarrollo planes de trabajo que integran recursos digitales de manera efectiva.	1	1	1	1	
B: Organización	B1	Estructuro mis tareas y actividades utilizando aplicaciones de gestión de proyectos.	1	1	1	1	
	B2	Delego responsabilidades y recursos de manera eficiente utilizando herramientas digitales.	1	1	1	1	
	B3	Mantengo un registro organizado de documentos y archivos digitales.	1	1	1	1	
	B4	Utilizo sistemas digitales para la gestión de tiempo y recursos.	1	1	1	1	
C: Dirección	C1	Facilito la comunicación y la colaboración en el equipo a través de plataformas digitales.	1	1	1	1	
	C2	Motivo y guío al personal en el uso de tecnologías digitales para mejorar la productividad.	1	1	1	1	
	C3	Tomo decisiones informadas y basadas en datos obtenidos de sistemas digitales.	1	1	1	1	
	C4	Promuevo la capacitación continua en competencias digitales dentro del equipo.	1	1	1	1	
D: Control	D1	Utilizo herramientas digitales para el seguimiento y evaluación de proyectos y actividades.	1	1	1	1	
	D2	Monitoreo el cumplimiento de objetivos y metas a través de sistemas de gestión digital.	1	1	1	1	Cambiar "sistemas de gestión digital" por un término más común
	D3	Realizo auditorías y revisiones utilizando software especializado.	1	1	1	1	

D3	Realizo auditorías y revisiones utilizando software especializado.	1	1	1	1	
D4	Implemento medidas correctivas basadas en informes generados por herramientas digitales.	1	1	1	1	
D5	Aseguro el cumplimiento de normativas y políticas utilizando tecnologías de información.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio del experto 01

Nombre del instrumento	Escala valorativa de gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL - Ancash, 2024
Nombres y apellidos del experto	Anderson Jhon Castillo Alayo
Documento de identidad	44022130
Años de experiencia en el área	9 años
Máximo Grado Académico	Maestro en Educación con mención en Docencia Universitaria y Gestión Educativa y Maestro en Gestión Pública
Nacionalidad	Peruana
Institución	Unidad de Gestión Educativa Local Santa
Cargo	Analista de Sistema de Personal
Número telefónico	946518668
Firma	 <p>Ing. CP ANDERSON JHON CASTILLO ALAYO INGENIERO DE SISTEMAS Reg. CIP N° 138848</p>
Fecha	16/05/2024

## Experto 2


### Matriz de validación de la escala valorativa de la variable: competencias digitales

Definición de la variable: capacidad para desarrollar y generar conocimiento ante cualquier eventualidad asociada a las tecnologías y a los diferentes retos que puede dar una sociedad, se refiere a una respuesta rápida ante contingencias entorno a la tecnología (Bordas et al.,2020).

Dim.	Ind.	Ítems	Suficien	Claridad	Coheren	Relevanc	Obs.
A: Información	A1	Soy capaz de buscar información relevante en internet de manera eficiente.	1	1	1	1	
	A2	Utilizo correctamente herramientas digitales para organizar y almacenar información.	1	1	1	1	
	A3	Puedo evaluar la fiabilidad de la información encontrada en línea.	1	1	1	1	
	A4	Conozco y aplico adecuadamente las normativas de privacidad y protección de datos en mi trabajo.	1	1	1	1	
	A5	Me siento cómodo/a utilizando bases de datos digitales para obtener información.	1	1	1	1	
B: Comunicación	B1	Utilizo herramientas de comunicación digital (como correo electrónico y mensajería instantánea) de manera efectiva en mi trabajo.	1	1	1	1	
	B2	Puedo gestionar reuniones virtuales utilizando plataformas de videoconferencia.	1	1	1	1	
	B3	Me comunico de manera clara y profesional a través de medios digitales.	1	1	1	1	
	B4	Conozco y aplico las normas de etiqueta en la comunicación digital.	1	1	1	1	
	B5	Estoy familiarizado/a con el uso de redes sociales para fines laborales.	1	1	1	1	
C: Creación y contenido	C1	Soy capaz de crear documentos digitales (como informes y presentaciones) utilizando software adecuado.	1	1	1	1	
	C2	Puedo diseñar gráficos y contenido visual para presentaciones y documentos.	1	1	1	1	
	C3	Utilizo herramientas digitales para la edición y mejora de documentos.	1	1	1	1	
	C4	Conozco y utilizo software específico para la creación de contenido multimedia (videos, audios, etc.).	1	1	1	1	
	C5	Me siento seguro/a compartiendo y colaborando en la creación de documentos en línea.	1	1	1	1	

D: Solución de problemas	D1	Soy capaz de identificar y resolver problemas técnicos básicos en el uso de herramientas digitales.	1	1	1	1	
	D2	Utilizo recursos en línea (foros, tutoriales, etc.) para solucionar problemas digitales.	1	1	1	1	
	D3	Puedo adaptar nuevas tecnologías y herramientas digitales a mis necesidades laborales.	1	1	1	1	
	D4	Conozco y aplico procedimientos de seguridad informática para proteger la información y los sistemas digitales.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio del experto 02

Nombre del instrumento	Escala valorativa de competencias digitales
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de competencias digitales en el personal administrativo de una UGEL - Ancash, 2024
Nombres y apellidos del experto	Luis Marcelo Olivos Jimenez
Documento de identidad	41769054
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE RENACYT
Número telefónico	934878081
Firma	
Fecha	16/05/2024


**Matriz de validación de la escala valorativa de la variable: gestión administrativa**

Definición de la variable: una de las actividades más significativas e importantes en las empresas, se trata del desarrollo del proceso administrativo para varios procesos de la empresa, es la encargada de gestionar debidamente los recursos de forma eficaz y eficiente para el alcance de los objetivos (Falconi et al.,2019).

Dim.	Ind.	Ítems	Suficien	Claridad	Coheren	Relevanc	Obs.
A: Planificación	A1	Participó activamente en la formulación de objetivos y metas administrativas.	1	1	1	1	
	A2	Utilizo herramientas digitales para la planificación de actividades y proyectos.	1	1	1	1	
	A3	Realizo análisis de información para la toma de decisiones estratégicas.	1	1	1	1	
	A4	Desarrollo planes de trabajo que integran recursos digitales de manera efectiva.	1	1	1	1	
B: Organización	B1	Estructuro mis tareas y actividades utilizando aplicaciones de gestión de proyectos.	1	1	1	1	
	B2	Delego responsabilidades y recursos de manera eficiente utilizando herramientas digitales.	1	1	1	1	
	B3	Mantengo un registro organizado de documentos y archivos digitales.	1	1	1	1	
	B4	Utilizo sistemas digitales para la gestión de tiempo y recursos.	1	1	1	1	
C: Dirección	C1	Facilito la comunicación y la colaboración en el equipo a través de plataformas digitales.	1	1	1	1	
	C2	Motivo y guío al personal en el uso de tecnologías digitales para mejorar la productividad.	1	1	1	1	
	C3	Tomo decisiones informadas y basadas en datos obtenidos de sistemas digitales.	1	1	1	1	
	C4	Promuevo la capacitación continua en competencias digitales dentro del equipo.	1	1	1	1	
D: Control	D1	Utilizo herramientas digitales para el seguimiento y evaluación de proyectos y actividades.	1	1	1	1	
	D2	Monitoreo el cumplimiento de objetivos y metas a través de sistemas de gestión digital.	1	1	1	1	
	D3	Realizo auditorías y revisiones utilizando software especializado.	1	1	1	1	

	D4	Implemento medidas correctivas basadas en informes generados por herramientas digitales.	1	1	1	1	
	D5	Aseguro el cumplimiento de normativas y políticas utilizando tecnologías de información.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio del experto 02

Nombre del instrumento	Escala valorativa de gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL - Ancash, 2024
Nombres y apellidos del experto	Luis Marcelo Olivos Jimenez
Documento de identidad	41769054
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
Cargo	DOCENTE RENACYT
Número telefónico	934878081
Firma	
Fecha	16/05/2024

### Experto 3

#### Matriz de validación de la escala valorativa de la variable: competencias digitales

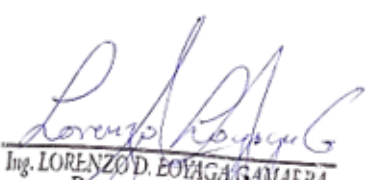
*Definición de la variable:* capacidad para desarrollar y generar conocimiento ante cualquier eventualidad asociada a las tecnologías y a los diferentes retos que puede dar una sociedad, se refiere a una respuesta rápida ante contingencias entorno a la tecnología (Bordas et al., 2020).

Dim.	Ind.	Ítems	Suficien	Claridad	Coheren	Relevanc	Obs.
A: Información	A1	Soy capaz de buscar información relevante en internet de manera eficiente.	1	1	1	1	
	A2	Utilizo correctamente herramientas digitales para organizar y almacenar información.	1	1	1	1	
	A3	Puedo evaluar la fiabilidad de la información encontrada en línea.	1	1	1	1	
	A4	Conozco y aplico adecuadamente las normativas de privacidad y protección de datos en mi trabajo.	1	1	1	1	
	A5	Me siento cómodo/a utilizando bases de datos digitales para obtener información.	1	1	1	1	
B: Comunicación	B1	Utilizo herramientas de comunicación digital (como correo electrónico y mensajería instantánea) de manera efectiva en mi trabajo.	1	1	1	1	
	B2	Puedo gestionar reuniones virtuales utilizando plataformas de videoconferencia.	1	1	1	1	
	B3	Me comunico de manera clara y profesional a través de medios digitales.	1	1	1	1	
	B4	Conozco y aplico las normas de etiqueta en la comunicación digital.	1	1	1	1	
	B5	Estoy familiarizado/a con el uso de redes sociales para fines laborales.	1	1	1	1	
C: Creación y contenido	C1	Soy capaz de crear documentos digitales (como informes y presentaciones) utilizando software adecuado.	1	1	1	1	
	C2	Puedo diseñar gráficos y contenido visual para presentaciones y documentos.	1	1	1	1	
	C3	Utilizo herramientas digitales para la edición y mejora de documentos.	1	1	1	1	
	C4	Conozco y utilizo software específico para la creación de contenido multimedia (videos, audios, etc.).	1	1	1	1	
	C5	Me siento seguro/a compartiendo y colaborando en la creación de documentos en línea.	1	1	1	1	



D: Solución de problemas	D1	Soy capaz de identificar y resolver problemas técnicos básicos en el uso de herramientas digitales.	1	1	1	1	
	D2	Utilizo recursos en línea (foros, tutoriales, etc.) para solucionar problemas digitales.	1	1	1	1	
	D3	Puedo adaptar nuevas tecnologías y herramientas digitales a mis necesidades laborales.	1	1	1	1	
	D4	Conozco y aplico procedimientos de seguridad informática para proteger la información y los sistemas digitales.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio del experto 03

Nombre del instrumento	Escala valorativa de competencias digitales
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de competencias digitales en el personal administrativo de una UGEL - Ancash, 2024
Nombres y apellidos del experto	Lorenzo Dulberto Loyaga Gamarra
Documento de identidad	32932162
Años de experiencia en el área	21 años
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SANTA
Cargo	OPERADOR PAD I
Número telefónico	944966052
Firma	 <b>Ing. LORENZO D. LOYAGA GAMARRA</b> Programador PAD I Área de Gestión Institucional UGEL SANTA
Fecha	16/05/2024

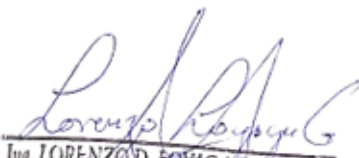
**Matriz de validación de la escala valorativa de la variable: gestión administrativa**

Definición de la variable: una de las actividades más significativas e importantes en las empresas, se trata del desarrollo del proceso administrativo para varios procesos de la empresa, es la encargada de gestionar debidamente los recursos de forma eficaz y eficiente para el alcance de los objetivos (Falconi et al.,2019).

Dim.	Ind.	Ítems	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Obs.
A: Planificación	A1	Participó activamente en la formulación de objetivos y metas administrativas.	1	1	1	1	
	A2	Utilizo herramientas digitales para la planificación de actividades y proyectos.	1	1	1	1	
	A3	Realizo análisis de información para la toma de decisiones estratégicas.	1	1	1	1	
	A4	Desarrollo planes de trabajo que integran recursos digitales de manera efectiva.	1	1	1	1	
B: Organización	B1	Estructuro mis tareas y actividades utilizando aplicaciones de gestión de proyectos.	1	1	1	1	
	B2	Delego responsabilidades y recursos de manera eficiente utilizando herramientas digitales.	1	1	1	1	
	B3	Mantengo un registro organizado de documentos y archivos digitales.	1	1	1	1	
	B4	Utilizo sistemas digitales para la gestión de tiempo y recursos.	1	1	1	1	
C: Dirección	C1	Facilito la comunicación y la colaboración en el equipo a través de plataformas digitales.	1	1	1	1	
	C2	Motivo y guío al personal en el uso de tecnologías digitales para mejorar la productividad.	1	1	1	1	
	C3	Tomo decisiones informadas y basadas en datos obtenidos de sistemas digitales.	1	1	1	1	
	C4	Promuevo la capacitación continua en competencias digitales dentro del equipo.	1	1	1	1	
D: Control	D1	Utilizo herramientas digitales para el seguimiento y evaluación de proyectos y actividades.	1	1	1	1	
	D2	Monitoreo el cumplimiento de objetivos y metas a través de sistemas de gestión digital.	1	1	1	1	

D3	Realizo auditorías y revisiones utilizando software especializado.	1	1	1	1	
D4	Implemento medidas correctivas basadas en informes generados por herramientas digitales.	1	1	1	1	
D5	Aseguro el cumplimiento de normativas y políticas utilizando tecnologías de información.	1	1	1	1	

### Ficha de validación de juicio del experto 03

Nombre del instrumento	Escala valorativa de gestión administrativa
Objetivo del instrumento	Medir el nivel de gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL - Ancash, 2024
Nombres y apellidos del experto	Lorenzo Dulberto Loyaga Gamarra
Documento de identidad	32932162
Años de experiencia en el área	21 años
Máximo Grado Académico	MAGISTER
Nacionalidad	Peruana
Institución	UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL SANTA
Cargo	OPERADOR PAD I
Número telefónico	944966052
Firma	 <b>Ing. LORENZO D. LOYAGA GAMARRA</b> Programador PAD I Área de Gestión Institucional UGEL SANTA
Fecha	16/05/2024

#### Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Escala valorativa "Competencias digitales"																			
N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	3	3	5	3	3	3	4	4	2
2	4	5	1	5	3	3	5	5	2	5	2	2	2	2	5	2	2	5	3
3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3
5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
6	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3
7	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
8	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4
10	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	3	5	5	4
12	5	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
13	4	3	3	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3
14	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	2

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,895	19

**Interpretación.** De acuerdo con los coeficientes de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad alto (0,895)

Escala valorativa "Gestión Administrativa"																	
N	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
1	5	5	5	3	5	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	2	4
2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
6	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4
7	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4
8	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4
9	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3
10	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
11	2	2	2	2	2	3	3	3	4	4	5	3	4	4	2	2	4
12	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3
13	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4
14	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
15	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	1	1

Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,959	17

**Interpretación.** De acuerdo a los coeficientes de Alfa de Cronbach, se tiene un grado de confiabilidad muy alto (0,959)

## **Anexo 5. Consentimiento Informado**

Título de la investigación: "*Competencias digitales y gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL - Ancash, 2024*"

Investigador (a) (es): *José Paúl Jusster Castillo Velásquez.*

### **Propósito del estudio**

Le invitamos a participar en la investigación Competencias digitales y gestión administrativa en el personal administrativo de una UGEL - Ancash, 2024, cuyo objetivo es *determinar el nivel de las capacidades digitales que poseen los empleados públicos en una UGEL, Ancash.* Esta investigación es desarrollada por un estudiante del programa de estudio Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la institución Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) de Ancash.

Describir el impacto del problema de la investigación.

En la actualidad, y para seguir siendo competitivos, se necesita seguir desarrollando nuestros conocimientos sobre herramientas digitales, en ese sentido optimizar nuestro nivel de competencias digitales es una pieza clave para mejorar la gestión administrativa que hoy en día se encuentra en constante cambio.

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 15 minutos y se realizará en la institución educativa en la se encuentra a cargo. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

### **Participación voluntaria (principio de autonomía):**

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

**Riesgo (principio de No maleficencia):**

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

**Beneficios (principio de beneficencia):**

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

**Confidencialidad (principio de justicia):**

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

**Problemas o preguntas:**

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con la Investigadora *José Paúl Jusster Castillo Velásquez* email: [pcastillove7@ucvvirtual.edu.pe](mailto:pcastillove7@ucvvirtual.edu.pe) y asesor Roque Wilmar Florián Plasencia email: [rflorianp@ucvvirtual.edu.pe](mailto:rflorianp@ucvvirtual.edu.pe).

**Consentimiento**

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: .....

Fecha y hora: .....

Firma (s):.....

## Anexo 6. Reporte de similitud en software turnitin

TURNI\_27072024

### INFORME DE ORIGINALIDAD



### FUENTES PRIMARIAS

1	<a href="https://hdl.handle.net">hdl.handle.net</a> Fuente de Internet	7%
2	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	3%
3	<a href="https://repositorio.ucv.edu.pe">repositorio.ucv.edu.pe</a> Fuente de Internet	2%
4	<a href="http://www.upo.es">www.upo.es</a> Fuente de Internet	<1%
5	<a href="https://tesis.unap.edu.pe">tesis.unap.edu.pe</a> Fuente de Internet	<1%
6	<a href="http://www.researchgate.net">www.researchgate.net</a> Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Nacional del Centro del Peru Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Pontificia Universidad Catolica del Peru Trabajo del estudiante	<1%

## Anexo 7. Cálculo del tamaño de la muestra

### Tamaño de muestra

$$n = \frac{N Z^2 PQ}{e^2(N-1) + PQ Z^2}$$

N = 120	Ingresar el tamaño de la población total
Z = 1.96	Nivel de confianza: 95%
PQ = 0.25	Varianza máxima P + Q = 1
e = 0.05	Error de muestreo: 5%

n = 90	Resultado: Tamaño de la muestra
--------	---------------------------------

### *Distribución de la muestra de estudio de personal administrativo de una UGEL de Ancash*

Tiempo de trabajo	Contratados	Nombrados	Total
Menor a 1 año	5	2	7
Mayor a 1 año	0	83	83
Total	5	85	90

Fuente. *Base de datos*



## Anexo 8. Solicitud de autorización para realizar la investigación en una Institución

### Autorización de uso de información de la entidad

Yo, Romy Carmen Luisa Saldaña Távara, identificada con DNI N° 32909547, en mi calidad de representante de la Unidad de Gestión de Educativa Local Santa con R.U.C N° 20198130967, ubicada en la ciudad de Nuevo Chimbote.

#### OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

Al señor José Paúl Jusster Castillo Velásquez, identificado con DNI N° 43711492 del Programa Académico de Maestría en Gestión Pública, para que utilice la siguiente información de la entidad:

- Datos Estadísticos.
- Información correspondiente a las variables de estudio.

Con la finalidad de que pueda desarrollar su Trabajo de investigación para optar el grado Maestra en Gestión Pública.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la entidad, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la entidad en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

- Mantener en reserva el nombre o cualquier distintivo de la entidad; o  
 Mencionar el nombre de la entidad.

Firma y sello del Representante Legal  
DNI: 32909547

El Estudiante declara que los datos emitidos en esta carta y en el Trabajo de Investigación / en la Tesis son auténticos. En caso de comprobarse la falsedad de datos, el Estudiante será sometido al inicio del procedimiento disciplinario correspondiente; asimismo, asumirá toda la responsabilidad ante posibles acciones legales que la entidad, otorgante de información, pueda ejecutar.

Firma del Estudiante  
DNI: 43711492

<sup>6</sup> Este documento es firmado por el representante legal de la institución o a quien este delegue.

**NOTA:** Cualquier documento impreso diferente del original, y cualquier archivo electrónico que se encuentren fuera del Campus Virtual Trilce serán considerados como COPIA NO CONTROLADA

## Anexo 09. Otras evidencias

### Matriz de puntuaciones y niveles de la Competencias digitales y la Gestión Administrativa.

ID	Competencias Digitales										Gestión Administrativa									
	DIM 1		DIM 2		DIM 3		DIM 4		TOTAL		DIM 1		DIM 2		DIM3		DIM 4		TOTAL	
	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N	P	N
1	23	B	22	B	17	R	13	R	75	B	18	E	14	M	15	E	14	M	61	M
2	18	R	20	B	13	R	12	R	63	R	16	E	17	E	19	E	25	E	77	E
3	20	B	21	B	21	B	16	B	78	B	12	M	14	M	12	M	12	M	50	M
4	21	B	19	B	17	R	13	R	70	R	12	M	12	M	12	M	16	M	52	M
5	22	B	21	B	18	R	14	R	75	B	16	E	16	E	19	E	24	E	75	E
6	23	B	21	B	20	B	15	B	79	B	17	E	16	E	17	E	19	E	69	E
7	22	B	25	B	24	B	20	B	91	B	18	E	19	E	18	E	22	E	77	E
8	23	B	21	B	20	B	16	B	80	B	14	M	13	M	14	M	17	M	58	M
9	19	B	19	B	16	R	13	R	67	R	13	M	15	E	13	M	16	M	57	M
10	16	R	20	B	15	R	12	R	63	R	13	M	12	M	12	M	15	M	52	M
11	24	B	25	B	19	B	17	B	85	B	8	I	11	M	16	E	16	M	51	M
12	24	B	18	R	20	B	15	B	77	B	12	M	10	M	10	M	13	M	45	M
13	19	B	23	B	17	R	13	R	72	B	16	E	14	M	13	M	16	M	59	M
14	21	B	21	B	20	B	16	B	78	B	14	M	14	M	16	E	19	E	63	M
15	17	R	17	R	18	R	13	B	65	R	12	M	8	I	9	I	7	I	36	I
16	22	B	24	B	23	B	16	B	85	B	17	E	16	E	16	E	19	E	68	E
17	22	B	22	B	16	R	14	R	74	B	15	E	14	M	15	E	11	I	55	M
18	25	B	25	B	25	B	20	B	95	B	20	E	20	E	17	E	7	I	64	E
19	24	B	25	B	25	B	20	B	94	B	18	E	18	E	20	E	25	E	81	E
20	24	B	25	B	25	B	20	B	94	B	16	E	16	E	16	E	20	E	68	E
21	24	B	25	B	22	B	16	B	87	B	16	E	16	E	14	M	17	M	63	M
22	20	B	22	B	21	B	16	B	79	B	16	E	17	E	16	E	19	E	68	E
23	20	B	20	B	22	B	18	B	80	B	19	E	20	E	18	E	22	E	79	E
24	19	B	16	R	14	R	12	R	61	R	14	M	15	E	11	M	9	I	49	M
25	21	B	18	R	15	R	14	R	68	R	15	E	14	M	13	M	15	M	57	M
26	24	B	25	B	23	B	15	B	87	B	17	E	19	E	18	E	22	E	76	E
27	22	B	20	B	22	B	16	B	80	B	14	M	18	E	13	M	18	M	63	M
28	23	B	24	B	22	B	15	B	84	B	19	E	17	E	16	E	20	E	72	E
29	25	B	25	B	25	B	16	B	91	B	12	M	13	M	13	M	15	M	53	M
30	25	B	25	B	25	B	20	B	95	B	20	E	17	E	20	E	22	E	79	E
31	23	B	22	B	21	B	16	B	82	B	16	E	17	E	17	E	17	M	67	E
32	23	B	22	B	25	B	19	B	89	B	18	E	18	E	20	E	22	E	78	E
33	25	B	24	B	22	B	20	B	91	B	20	E	19	E	17	E	18	M	74	E
34	21	B	21	B	22	B	14	R	78	B	15	E	14	M	13	M	12	M	54	M
35	23	B	23	B	18	R	17	B	81	B	17	E	14	M	15	E	20	E	66	E
36	17	R	15	R	15	R	12	R	59	R	19	E	16	E	14	M	17	M	66	E
37	22	B	16	R	19	B	16	B	73	B	13	M	12	M	16	E	20	E	61	M

38	17	R	13	R	18	R	11	R	59	R	11	M	14	M	13	M	14	M	52	M
39	13	R	13	R	17	R	13	R	56	R	10	M	12	M	15	E	18	M	55	M
40	23	B	22	B	16	R	15	B	76	B	13	M	13	M	12	M	22	E	60	M
41	16	R	23	B	18	R	15	B	72	B	14	M	16	E	11	M	16	M	57	M
42	19	B	18	R	19	B	18	B	74	B	15	E	17	E	16	E	20	E	68	E
43	23	B	19	B	18	R	13	R	73	B	14	M	16	E	13	M	16	M	59	M
44	21	B	20	B	19	B	16	B	76	B	18	E	16	E	19	E	20	E	73	E
45	21	B	20	B	19	B	16	B	76	B	18	E	18	E	17	E	17	M	70	E
46	17	R	23	B	20	B	15	B	75	B	18	E	17	E	16	E	21	E	72	E
47	22	B	20	B	23	B	15	B	80	B	16	E	17	E	14	M	21	E	68	E
48	23	B	21	B	20	B	17	B	81	B	14	M	12	M	16	E	17	M	59	M
49	17	R	19	B	22	B	16	B	74	B	18	E	15	E	16	E	22	E	71	E
50	19	B	23	B	23	B	18	B	83	B	13	M	16	E	15	E	22	E	66	E
51	19	B	17	R	21	B	10	R	67	R	12	M	16	E	18	E	17	M	63	M
52	20	B	19	B	14	R	19	B	72	B	15	E	12	M	14	M	16	M	57	M
53	12	R	17	R	19	B	12	R	60	R	17	E	17	E	18	E	18	M	70	E
54	17	R	18	R	15	R	18	B	68	R	13	M	14	M	14	M	17	M	58	M
55	16	R	18	R	20	B	12	R	66	R	13	M	16	E	12	M	15	M	56	M
56	22	B	21	B	21	B	15	B	79	B	17	E	16	E	15	E	20	E	68	E
57	20	B	20	B	21	B	16	B	77	B	18	E	18	E	16	E	19	E	71	E
58	23	B	21	B	16	R	18	B	78	B	16	E	17	E	16	E	23	E	72	E
59	23	B	24	B	25	B	19	B	91	B	16	E	12	M	14	M	22	E	64	E
60	23	B	25	B	22	B	16	B	86	B	17	E	17	E	16	E	22	E	72	E
61	18	R	18	R	18	R	13	R	67	R	17	E	18	E	17	E	18	M	70	E
62	22	B	19	B	17	R	10	R	68	R	16	E	12	M	15	E	14	M	57	M
63	17	R	15	R	20	B	18	B	70	R	15	E	16	E	17	E	17	M	65	E
64	16	R	17	R	16	R	13	R	62	R	11	M	17	E	13	M	15	M	56	M
65	17	R	20	B	20	B	10	R	67	R	16	E	15	E	15	E	18	M	64	E
66	17	R	16	R	15	R	10	R	58	R	14	M	17	E	16	E	17	M	64	E
67	18	R	18	R	18	R	16	B	70	R	15	E	19	E	19	E	23	E	76	E
68	20	B	19	S	21	B	17	B	77	B	19	E	13	M	16	E	16	M	64	E
69	21	B	23	S	20	B	16	B	80	B	16	E	15	S	18	E	21	E	70	E
70	21	B	18	R	22	B	16	B	77	B	14	M	18	E	15	E	20	E	67	E
71	18	R	17	R	20	B	14	R	69	R	16	E	18	E	17	E	18	M	69	E
72	22	B	21	B	17	R	14	R	74	B	15	E	17	E	15	E	17	M	64	E
73	20	B	19	B	18	R	13	R	70	R	15	E	13	M	12	M	18	M	58	M
74	13	R	22	B	20	B	19	B	74	B	12	M	15	E	15	E	19	E	61	M
75	14	R	14	R	22	B	11	R	61	R	13	M	15	E	11	M	19	E	58	M
76	16	R	13	R	18	R	12	R	59	R	14	M	15	E	14	M	20	E	63	M
77	13	R	20	B	14	R	14	R	61	R	14	M	19	E	16	E	18	M	67	E
78	19	B	20	B	21	B	16	B	76	B	16	E	14	M	15	E	19	E	64	E
79	18	R	21	B	20	B	18	B	77	B	16	E	17	E	15	E	20	E	68	E
80	20	B	22	B	19	B	18	B	79	B	16	E	15	E	16	E	21	E	68	E
81	19	B	22	B	19	B	15	B	75	B	15	E	17	E	17	E	17	M	66	E

82	18	R	20	B	20	B	15	B	73	B	18	E	14	M	14	M	17	M	63	M
83	16	R	19	B	20	B	19	B	74	B	15	E	16	E	16	E	23	E	70	E
84	20	B	21	B	22	B	16	B	79	B	13	M	16	E	19	E	20	E	68	E
85	21	B	20	B	22	B	16	B	79	B	16	E	14	M	18	E	22	E	70	E
86	17	R	21	B	19	B	16	B	73	B	15	E	15	E	16	E	21	E	67	E
87	23	B	18	R	23	B	15	B	79	B	17	E	18	E	15	E	22	E	72	E
88	13	R	16	R	16	R	12	R	57	R	14	M	17	E	13	M	15	M	59	M
89	23	B	17	R	19	B	14	R	73	B	11	M	14	M	17	E	18	M	60	M
90	21	B	21	B	19	B	13	R	74	B	13	M	17	E	10	M	13	M	53	M

Fuente. Resultados de la aplicación de los instrumentos de recolección de datos

### Baremos

Dimensiones	Niveles		
	Bueno	Regular	Malo
Dim1 Manejo de información	5 - 11	12 - 18	19 - 25
Dim2 Medios de comunicación	5 - 11	12 - 18	19 - 25
Dim3 Creación de contenidos	5 - 11	12 - 18	19 - 25
Dim4 Solución de problemas digitales	4 - 9	10 - 14	15 - 20
<b>Total Competencias Digitales</b>	<b>19 - 45</b>	<b>46 - 70</b>	<b>71 - 95</b>

El análisis de la variable asociada fuer realizado teniendo en cuenta los niveles y rangos de puntuaciones detallados a continuación.

Dimensiones	Niveles		
	Ineficiente	Medio	Eficiente
Dim1 Planear	4 - 9	10 - 14	15 - 20
Dim2 Organizar	4 - 9	10 - 14	15 - 20
Dim3 Dirigir	4 - 9	10 - 14	15 - 20
Dim4 Controlar	5 - 11	12 - 18	19 - 25
<b>Total Gestión Administrativa</b>	<b>17-40</b>	<b>41-63</b>	<b>64-85</b>