



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**“Las competencias digitales y la gestión administrativa de la
Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas,
2021”**

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

AUTORA:

Porras Diaz, Noemi (ORCID: 0000-0001-8233-0553)

ASESOR:

Dr. Osorio Carrera, César Javier (ORCID: 0000-0002-2850-6420)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de las políticas públicas

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, por siempre brindarme su apoyo incondicional y forjarme por el camino del bien, enseñándome y perseguir mis sueños a nunca rendirme.

Agradecimiento

Doy gracias a Dios, por permitirme tener una familia que siempre me muestra su apoyo.

No ha sido sencillo el proceso, y por eso agradezco a mis docentes, compañeros y amistades, ya que sin su apoyo no hubiera sido posible llegar a este punto.

Índice de Contenidos

Carátula	
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de Contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	8
III. METODOLOGÍA	18
3.1. Tipo y diseño de investigación	18
3.2. Variables y operacionalización	19
3.3. Población muestra y muestreo	20
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	21
3.5. Procedimiento	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	24
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	44

Índice de tablas

TABLA 1	24
Relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas de andahuaylas 2021.	24
TABLA 2	25
Nivel de competencia digital en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de andahuaylas	25
TABLA 3	27
Dimensiones de la gestión administrativa en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.	27
TABLA 4	29
Relación entre las competencias digitales de los trabajadores y la planificación en la Universidad Nacional José María Arguedas de andahuaylas 2021.	29
TABLA 5	31
Relación entre las competencias digitales de los trabajadores y la organización en la Universidad Nacional José María Arguedas de andahuaylas 2021.	31
TABLA 6	32
Relación entre las competencias digitales de los trabajadores y la dirección en la Universidad Nacional José María Arguedas de andahuaylas 2021.	32
TABLA 7	33
Relación entre las competencias digitales de los trabajadores y el control en la Universidad Nacional José María Arguedas de andahuaylas 2021.	33

Índice de figuras

Figura 1. Dimensión uso de la computadora de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.	70
Figura 2. Dimensión nivel alcanzado de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas	70
Figura 3. Nivel de competencia digital en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.	71
Figura 4. Dimensión planeación realizada por los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.	71
Figura 5. Organización realizada por los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.	72
Figura 6. Dimensión dirección realizada por los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.	72
Figura 7. Dimensión control realizado por los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.	73
Figura 8. Gestión administrativa realizado por los trabajadores de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas..	73

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo general determinar la relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021. Esta investigación es de tipo básica, puesto que busca recopilar información acerca de dos variables de estudio, Competencia digital y Gestión administrativa; fue realizada con un enfoque cuantitativo de tipo correlacional; este diseño, tuvo un corte transversal, puesto que se recogió la información de ambas variables en un momento dado y se halló la relación entre las variables. Se desarrolló con una muestra de 95 participantes, seleccionados de forma probabilística al azar. Como resultados, Al 95% de confiabilidad, según la prueba Alpha de cronbach donde $p = 0.000 < 0.05$ se decide rechazar H_0 y aceptar H_1 , por lo que existe relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021, donde el grado de relación mediante la correlación de Spearman es del 30.8%.

Palabras Clave: Competencias digitales, gestión administrativa, trabajadores administrativos.

Abstract

The general objective of this research work was to determine the relationship between digital skills and administrative management of administrative workers at the José María Arguedas de Andahuaylas National University 2021. This research is of a basic type, since it seeks to collect information about two study variables, digital competence and administrative management; It was carried out with a correlational quantitative approach; This design had a cross-section, since the information on both variables was collected at a given moment and the relationship between the variables was found. It was developed with a sample of 95 participants, selected probabilistically at random. As results, at 95% reliability, according to the Chi square test where $p = 0.000 < 0.05$ it is decided to reject H_0 and accept H_1 , so there is a relationship between digital skills and administrative management of the National University José María Arguedas de Andahuaylas 2021, where the degree of relationship using Spearman's correlation is 30.8%.

Keywords: Digital skills, administrative management, administrative workers

I. INTRODUCCIÓN

Hay una sensación respecto a que la tecnología progresa más rápido de lo que las personas son capaces de acomodarse y asumir el reto de ir a la par, es entonces que se resalta la necesidad de adquirir pericias digitales con el objeto de sentir seguridad en el desempeño de las tareas a realizar; es necesario conocer el escenario real de las personas que ejecutan acciones directas en las instituciones como el caso de la Universidad Nacional José María Arguedas, dado que el área administrativa es la que se encarga de sostener la organización, desde la planeación, ejecución y evaluación de la institución, entonces la participación del personal administrativo es crucial en la pericia en la gestión de la institución de formación superior; y esto sumado a la brecha entre los patrones de avance tecnológico y el humano propiamente, se hace necesario conocer cuánto se vinculan estos dos aspectos para poder proponer alternativas de solución ajustadas a la realidad al cabo de conocerla a fondo. Vitorica (2021, p.1)

En el marco de este tiempo de emergencia sanitaria, el trabajo ha tenido un cambio importante, aquel espacio en el que se desarrollaban actividades laborales propiamente, se inhabilitó y a cambio el hogar se convirtió en la oficina, donde se tuvo que atender tanto las actividades propias del trabajo como los quehaceres del hogar y alguna eventualidad que se puede presentar con la conexión a internet y otros; de forma progresiva el trabajo remoto o virtual se fue desplazando por el presencial. A lo largo de todo este proceso se sigue exigiendo el cumplimiento de las metas de los trabajadores sin tener en cuenta el proceso de adaptación a lo remoto por parte de los ejecutores, los alcances que provocaría que una estrategia de dirección electrónica represente a la administración de las instituciones de educación superior afectadas por la “no presencialidad” durante la cuarentena ocasionado por el covid-19, se visualiza el uso de diversas formas de dirección electrónica, lo que significaría un instrumento que permita incluir valía e innovación a los quehaceres académicos hasta ahora realizados, a través del uso agotador de la digitalización en gran parte de sus diligencias, a ello sumado que se tiene que guiar los procedimientos universitarios que tienen dos fines marco: la innovación social y la dirección competente de dicho cambio por medio del uso casi exclusivo

de las tecnologías de información y comunicación y la virtualización en contextos de aislamiento social. (Corral et. al, 2020.p 135).

El cierre de los centros de formación en general, fruto del confinamiento, para reducir el contagio el riesgo de contagio del covid-19, ha creado un entorno inesperado e inimaginable para los que se dedican a la formación o trabaja en alguna institución educativa. En el caso de las casas superiores de estudio, esto perjudicó al 98% de docentes y maestros de América Latina, como se describe en el reporte proporcionado por la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 2020). Frente a esta realidad, desde el mes de marzo 2020, la mayoría de instituciones de educación superior respondieron en la brevedad posible, adaptando su oferta académica de pre y posgrado a un formato virtual, como una acción de urgencia tal como manifiesta García et al. (2020, p.158); se sabe que las universidades son las pioneras en proponer la educación a distancia o virtual combinada con la presencial, sin embargo la Universidad Nacional José María Arguedas, siendo una institución joven y que atiende mayoritariamente a estudiantes de zona rural, está en proceso de alineamiento y organización de su quehacer de forma presencial. Es innegable que la “virtualidad” es un aspecto parcialmente entendido por las universidades en este periodo de tiempo del siglo XXI, pues varios encuentros transparentan lo crucial que es la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC) en el desarrollo académico administrativo de las universidades(CEPAL,2015; CRES,2018; CRES,2008; Declaración de Lima, 2016, entre otros), empero, el inesperado cambio de la atención de los servicios educativos que conllevó al uso desmesurado de cuanta plataforma y recurso existiera para asegurar la permanencia de los aprendizajes y gestiones académicas de la institución, ha superado cualquiera expectativa en cuanto a uso de TIC. Evidentemente, a decir de la UNESCO-CRESALC (2020), parece claro que la paralización momentánea del total del quehacer presencial, las actividades presenciales, de las instituciones de educación superior (IES) obró como un excelente obstaculizador sobre su normal desarrollo, de modo que las consecuencias de la paralización son muy variables y esto dependerá , inicialmente, de la capacidad para mantener en actividad los quehaceres académicos y, seguido, de su capacidad de sustento

administrativo - económico. Como cualquier empresa que debe cambiar de forma drástica por circunstancias de la sociedad o de mercado, muchas instituciones han improvisado, llegando a una preparación limitada, basándose en buenas voluntades y copiando modelos administrativos que poseen un amplio espectro de secuencialidad y plazos a cumplir, entonces el hecho de aprehender e implementar los procesos y procedimientos virtuales de la universidad nos hace tomar una forma de administrar y gestionar que va más allá de la digitalización de del proceso enseñanza-aprendizaje, conduciendo al actuar de los involucrados, su relación con los conocimientos que se generen y con los procesos comunicativos que se den, tanto al interior como en la relación con el medio, es entonces que ese proceso de digitalizar la Universidad, sobre todo, convertir en un espacio virtual o, dicho de otra manera, determinar áreas en el ciberespacio para colaborar o remplazar tecnológicamente los quehaceres académicos y administrativos realizados antes de manera física en los espacios tradicionales, de modo que su virtualización, de la forma descrita, se mejore. (Piñero et al.,2007, p.14).

Ante el crecimiento de los oficios en la oferta de servicios educativos, de carácter administrativo en las universidades, alentados significativamente y sin experiencias previas por las TIC, nos obliga al reordenamiento y evolución de las formas de distribución de la forma de trabajar en la institución, del clima humano dentro y fuera de la institución, e incluso de los flujos de poder existentes, con el fin de responder a las nuevas obligaciones atendiendo con prontitud y calidad sus funciones encomendadas por la reciente colectividad pandémica, en la que los ambientes especializados por la interacción y la interoperatividad de los servicios educativos virtualizados, tendrán seguramente una clara solidez en el venidero a corto y largo plazo.

En la marcha de un centro superior de estudios “virtualizada”, criterios como la infraestructura virtual, atención al usuario, también, virtual, el uso de las redes e internet, la instrucción constante, los servicios inmediatos, informes económicos, transparencia, organización de grupos de trabajo e intercambio de ideas, entre otros, deben ser tomados en cuenta como una técnica de gestión de la universidad concordante con las exigencias del uso constante de las TIC, entendiendo que la situación de aislamiento social nos lleva a proyectar una nueva forma de servicio

educativo, esforzándonos por una mayor conexión con los estudiantes, futuros estudiantes y sociedad en general.

El gobierno electrónico o gobierno transformacional aparece como un instrumento que posibilita, no solo, integrar estimación al quehacer universitario desempeñadas hasta la actualidad a través de la utilización intensa de las TIC, también, podría servir como técnica de administración para lograr una universidad moderna, concordante con el objetivo de alcanzar la excelencia y transparentar la administración en pro de la eficiencia y conseguir calidad, responsabilidad y democracia en la oferta de los servicios y su vínculo con las personas. (Carrillo et al., 2004, p. 321).

Desde esta mirada, la presente investigación busca conocer sobre las repercusiones y ofertas que el gobierno transformacional puede significar como programa para replantear el proceso de gestión de buen número de casas superiores de estudio en Latinoamérica, estas, en el transcurso de los meses, han tenido la obligación de clausurar sus instalaciones, y a ofrecer una enseñanza virtual. Se abordará conceptos sobre administración electrónica o gobierno electrónico, las implicancias en la administración de una universidad, y finalmente se esbozarán algunas consideraciones como métodos para innovar y transformar la universidad.

Lo específico en la administración es fundamental para garantizar la productividad de toda organización, los centros educativos no son ajenos a este propósito, aun cuando el ofrecimiento del servicio educativo y la producción de personas con aptitudes para su entorno; liderazgo educativo, administración, planificación y en consecuencia los procesos propios de esta área, concuerdan de forma evidente con los estándares de la calidad de la educación, que no es otra cosa que el servicio que ofrecen las instituciones formativas, es evidente que si los procedimientos administrativos son de calidad, ello contribuye a la excelencia educativa, a esta se le denomina gestión universitaria. Las casas superiores de estudio y extensiones universitarias públicas, debe tomar en cuenta a la gestión administrativa y todos los elementos que forman parte de si, con el objetivo de medir la calidad que éstos le generaran en su productividad, y que no esté ajeno en ofrecer una educación de

calidad. (Grisales et. al 2017. p.72), en ese sentido, la gestión de las universidades debe tener muy en cuenta la acuciosidad de los pasos a realizar por el área administrativa, el uso eficaz de los recursos, la aplicación de nuevas tendencias administrativas que proporcionen los resultados esperados en el menor tiempo posible, tal como señala Quijite y Quijite (2019)

La Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, no es ajena a esta realidad, puesto que uno de sus objetivos es tomar en cuenta lo riguroso del proceso administrativo, el uso eficaz de los componentes administrativos y de las recientes tendencias en la administración, tales como administración del conocimiento, el uso del conocimiento para resolver soluciones de forma eficiente, de ahí que esta institución se desarrolla bajo el enfoque de gerencia educativa, por su naturaleza, que es regular en las entidades de tipo empresarial – productivo y en el área educativa puesto que se ofrece la enseñanza como producto a los estudiantes, quienes son los usuarios; esta gerencia concierne a toda acción de dirigir y gestionar la organización (Estevez 2018, p.35). Al ser este centro de educación superior relativamente joven, los trabajadores se encuentran entre 25 y 60 años, existe un variopinto escenario entre los trabajadores de este, por un lado están los empleados estables o nombrados, los que están amparados bajo el Decreto legislativo N° 276 Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público, los de contrato CAS, amparados bajo el Decreto legislativo 1057 Régimen especial de Contrato Administrativo de Servicios, y los de locación de servicio; cada quién con responsabilidades específicas que deben responder de forma inmediata a las necesidades dadas haciendo uso de los recursos académicos de su formación, y ahora de forma virtual, por ello es que las competencias digitales que ellos poseen es indispensable, puesto que pueden tener mucha experticia y manejo profesional de su área, sin embargo ello no se traduce de forma evidente si existe el desconocimiento o poco manejo del aspecto virtual, en ese entender se formula el problema general PG: ¿Cuál es la relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021?, los problemas específicos son PE1: ¿Cuáles son los niveles de competencia digital de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María

Arguedas de Andahuaylas 2021?, PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias digitales y la planificación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021?, PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias digitales y la organización de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021?, PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias digitales y la dirección de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021?, PE5: ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias digitales y el control de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021?, por ello el objetivo general: O.G. Determinar la relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021, de igual forma se plantearon objetivos específicos: O.E.1. Describir los niveles de competencia digital de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021, O.E.2. Describir los niveles de gestión administrativa de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021, O.E.3 Determinar la relación que existe entre las competencias digitales y la planificación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021; O.E.4. Determinar la relación que existe entre las competencias digitales y la organización de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021; O.E.5. Determinar la relación que existe entre las competencias digitales y la dirección de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021: O.E.6. Determinar relación que existe entre las competencias digitales y el control de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.

Así mismo la hipótesis general: H.G. Existe relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021, También se plantearon hipótesis específicas: H.E.1. Existe relación que existe entre las

competencias digitales y la planificación en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021; H.E.2. Existe relación que existe entre las competencias digitales y la organización en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021; H.E.3. Existe relación que existe entre las competencias digitales y la dirección en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021; H.E.4. Existe relación que existe entre las competencias digitales y el control en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Al cabo de realizar la exploración de antecedentes relevantes a las variables de estudio, no se hallaron estudios que vinculen ambas variables en el entorno de la educación superior, sin embargo, se halló antecedentes en el entorno gubernamental, sobre todo municipios, entre ellos tenemos:

En Colombia, Moreno en el año 2020, generó una propuesta muy interesante denominada gestión administrativa para el desarrollo de competencias digitales y uso de aulas virtuales en los docentes del colegio Nuevo Chile, esta tuvo como fin delinear procesos de gestión administrativa que propicien el perfeccionamiento de las competencias digitales, a través del uso de los materiales tecnológicos en los espacios (aulas) virtuales; de forma que, los profesores puedan mejorar sus prácticas pedagógicas. Llegando a la conclusión de que es vital que los docentes desplieguen artes digitales, para lograr dinamizar sus ambientes académicos y así lograr los resultados esperados en sus prácticas pedagógicas.

En Quito – Ecuador Maldonado y Méndez, el año 2019 desarrollaron el estudio sobre el Modelo de gestión administrativa y gerencial para mejorar la competitividad interna de la empresa Indutexma, cuyo fin último fue conocer la vinculación entre las variables de estudio, para ello se aplicó una metodología cuantitativa propiamente, para recolectar la información se utilizaron instrumentos y técnicas de análisis como las matrices EFI, PESTEL, EFE y el análisis FODA, ellos concluyeron que el impacto administrativo, económico y educativo del modelo de gestión administrativa y gerencial fue positiva, es decir a mayor aplicación de estas técnicas mejor competitividad.

Sánchez (2019), en la investigación sobre el modelo en la organización y sus funciones orientado a la gestión administrativa de la Empresa Publiventas S.A, cuya finalidad fue pergeñar un modelo organizacional y funcional con el fin de incrementar la rentabilidad de la empresa en mención, esto basado en la construcción de un manual de funciones operativos, es decir acorde a las necesidades y demandas de los clientes, así como las necesidades de los trabajadores; también se incorporó un organigrama orgánico construido con todo

el equipo y así de delimitó el flujo de trabajo interno y externo (de atención al cliente); se inició el proceso con el análisis de fortalezas, debilidades, oportunidades y amenazas, para ello se utilizó la observación, encuestas y entrevistas; del mapeo inicial se obtuvo que los colaboradores demandan de capacitación en el quehacer virtual para el desarrollo óptimo de sus labores, puesto que este aspecto está deficitario, entonces se concluyó que a mayor capacitación en entornos virtuales y otras áreas de manejo laboral, propicia mayor rentabilidad de la empresa.(p.5-25)

Por otro lado, en Ecuador, Olmedo en el año 2018, buscó conocer la repercusión de la capacitación que reciben los servidores municipales en la eficacia de atención que ofrecen a la ciudadanía en el Balcón de Servicios de la Administración Zonal de Tumbaco del Municipio del Distrito Metropolitano de Quito, se aplicó el estudio a 257 trabajadores de la municipalidad, se obtuvo la información a través de cuestionarios validados y se concluyó que los empleados no se desempeñan de forma eficiente en sus labores porque no tienen el conocimiento necesario para desempeñarse de forma más adecuada, también que tienen bajos niveles de motivación a causa de la poca formación en entornos virtuales necesarios en el contexto que se vive actualmente.

Así mismo Cortés (2018) en la pesquisa que realizó titulada Sistema de control de gestión para la ilustre Municipalidad de La Serena, buscó proponer un método de control de gestión estratégico para la mencionada municipalidad, puesto que observó que este aspecto estaba venido a menos, sobre todo por los resultados que se manifestaban, se entiende el sistema de control de gestión como herramienta para el logro de los objetivos municipales. Se hizo uso del patrón CANVAS para el modelo de negocio para alinear la planificación realizada con los resultados perseguidos. Al cabo del estudio, se concluyó que este conjunto de técnicas es ventajoso, siempre y cuando tiene el apoyo y adherencia de todo el personal que labora en la institución, tanto de las áreas directivas como las ejecutoras, entonces si todos están involucrados y siguen el hilo conductor de las técnicas de gestión propuestas se logra una mejora considerable en la gestión de la entidad.(p.7-30)

Nacionales

En el ámbito nacional Pérez, realizó el estudio acerca de las competencias digitales y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020, este tuvo como finalidad saber de buena tinta la correlación entre las competencias digitales de los colaboradores y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020. La muestra de estudio fue de 238 personas, siendo así un estudio no experimental, transeccional; para el recojo de la información se utilizó un cuestionario validado a través de juicio de expertos, utilizando la correlación de Spearman para lograr el objetivo. Se concluyó que las competencias digitales de los trabajadores se relacionan directamente con la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura

Por su parte, Jáuregui et. al (2020,p.4-45) propone la investigación sobre la mejora de la gestión en la administración en las II. EE. del espacio rural de la provincia de Pisco, a través de la conectividad a internet. Con el propósito de identificar la situación existente de los procesos de gestión en la administración, a través de internet, que realizan los directivos y docentes de las II. EE. del ámbito rural de la provincia en mención, para el recojo de información se apeló a fuentes primarias como es la resolución de encuestas a cargo de los miembros de la muestra de estudio, es decir tanto docentes como directivos de las instituciones educativas, así como reportes realizados por la UGEL y el Ministerio de Educación, al cabo del análisis estadístico pertinente, se transparentó que la gestión administrativa en las instituciones del estudio no serían las adecuadas, ya que al no contar con la conectividad al internet y la experticia para realizar las acciones tardan demasiado en cumplir con las labores de gestión, en algunos casos, hasta un día, esto manifestado en porcentajes se tiene que el 49% de los encuestados demoran una jornada en realizar las gestiones administrativas, y el 50% señaló que invierten más del 5% de su sueldo para la realización de tales gestiones, tanto buscando fuentes de internet cómo capacitándose en el uso de las herramientas digitales de manejo cotidiano y finalmente el 62% busca realizar sus actividades de gestión de forma mixta, es decir, combinar el trabajo virtual y el presencial.

Del mismo modo, Janampa et al (2020) en la investigación denominada como Competencias digitales y motivación laboral en marco de la crisis social, en la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL, en la que buscaban hallar el nexo entre las capacidades digitales y la motivación laboral de los docentes de la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL, a través del estudio de tipo cuantitativo de diseño correlacional, con un muestreo no probabilístico por conveniencia. Al cabo del desarrollo de los procedimientos establecidos se estableció como resultado que no hay relación significativa estadísticamente entre los tópicos abordados, a pesar que el 60% se tiene nivel muy bueno de dominio de las TICs, el 36% bueno y 4% aceptable.

En el año 2018, Campo et. al buscaron establecer la relación entre las competencias digitales de los trabajadores y la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Ica. Para ello, se aplicaron instrumentos estandarizados a 238 trabajadores del municipio, el estudio fue no experimental transeccional, los resultados fueron obtenidos a través de la correlación de Spearman. Como conclusión, sí existe relación entre las habilidades digitales de los trabajadores con la gestión pública.

De forma similar en la investigación *Gestión de competencias digitales y calidad de servicio en la UGEL*, realizada en Huánuco en el año 2018 por Chaupis y Gonzales, que tuvo como fin establecer la correspondencia entre gestión de competencias digitales y calidad de servicio, una pesquisa de tipo no experimental, transversal y con un diseño correlacional, la muestra estuvo conformada por 36 trabajadores de la UGEL, para la recolección de datos se utilizó dos encuestas validadas por juicio de expertos y se halló el alfa de Crombach de cada una que indica que son altamente fiables. El resultado arrojó la prueba estadística de hipótesis Rho de Spearman $r = 0,244$ la que deviene en una correlación positiva baja con un $p - \text{valor}$ igual a 0,151 que es mayor que el nivel de significancia ($\alpha=0.05$). En ese sentido, se acepta la hipótesis nula que hace mención a que no hay correlación significativa entre las variables de estudio.

Por otro lado, Caballero (2017), precisó establecer el nivel de relación entre las competencias TIC y la gestión administrativa en la Oficina Nacional de Procesos Electorales, Lima. Para ello hicieron uso de cuestionarios diseñados en escala Likert, ambos instrumentos fueron evaluados a través de juicios de expertos para hallar la validez y el procedimiento de extracción del alfa de Crombach para determinar el nivel de confiabilidad; ambos resultaron en niveles adecuados para el estudio de naturaleza cuantitativa, de diseño correlacional transversal y no experimental; se trabajó con 81 trabajadores administrativos, del que se hallaron los siguientes resultados: primero se determinó una relación estadísticamente significativa, muy alta y directamente proporcional entre ambas variables.(p.65)

También Laurencio (2017) en el estudio denominado: *Influencia de las TIC en la gestión administrativa del Instituto Superior Pedagógico Marcos Duran Martel de Huánuco*, cuyo fin fue comprobar la influencia de las tecnologías de información y comunicación en la gestión administrativa de la población de estudio, se estudió a 74 trabajadores, bajo el diseño cuasi experimental se llevó a cabo la metodología del mismo, se concluyó que hay diferencias significativas entre el pre y el post test del grupo experimental, es decir que el uso de las TICs sí influye considerablemente en la gestión administrativa.

Es inevitable considerar que, en el área educativa, las tecnologías de información y comunicación, sobre todo en tiempos de pandemia, han sido de vital importancia, teniendo un papel protagónico, siendo el medio de supervivencia de las instituciones, tanto en el ámbito académico como administrativo, puesto que es el único medio de interacción completamente seguro, otras involucran algún nivel de riesgo de contagio de la COVID -19, esto ha conducido a estudiar la importancia que tiene la habilidad del manejo de estas herramientas digitales en la productividad de las personas, es así que en un tratado que se llevó a cabo acerca del WhatsApp en la potencialización de las habilidades comunicacionales de tipo oral y escrita como medio didáctico y laboral, se encontró que este es el medio más utilizado para la supervivencia laboral, aquellos que desconocían la aplicación tuvieron que descargarla a sus teléfonos celulares y aprender a utilizarla, dado que se promueve el

autoaprendizaje muchas veces por ensayo y error y de esta manera ingresando a la era de la tecnología de forma forzosa incluso. (Escobar y Gómez, 2020, p.325).

Al observar que la humanidad en pleno se halla en la cuarta revolución industrial, en la que nos encontramos actualmente, es una atmósfera cambiante, donde la tecnología y el conocimiento extienden su vitalidad en la actividad de empresas privadas y públicas (entendiendo empresa como toda organización que proporciona un bien o servicio), en ese entender es indispensable contar con recurso humano capaz de resolver situaciones de forma propositiva con el fin de guiar, sostener y mantener la empresa en el ápice de la competitividad, buscando desarrollar la sostenibilidad en el estatus de su quehacer. Empero surge la pregunta ¿qué perfil de capital humano se requiere para satisfacer las demandas del actual mercado laboral que se ha convertido en un escenario más digital e inteligente? Para buscar responde a esta cuestión López et. al (2020) especifican que se requieren trabajadores capaces de aplicar el Big data como instrumento de manejo y tratamiento de la información relevante y anexa de la misma; también buscar diseños novedosos para los negocios que crean valor sostenible, contabilidad con blockchain, administración digital de los ingresos y afiliar al internet en el proceso de toma de decisiones cotidianas como trascendentales. Entonces el perfil estará enfocado en liderar de forma inteligente las instituciones de producción y de servicio; y en general que esté acorde a las demandas especiales de esta revolución inteligente.

Entonces ¿qué es la habilidad o competencia digital?, es el manejo correcto del conjunto de técnicas de recepción, procesamiento, almacenamiento, recuperación y emisión de respuestas en el trabajo, en el tiempo libre y las actividades cotidianas de las personas; todas mediadas por el uso del internet. MECD (2017). Por otro lado, Volkow (2003 como se citó en Chaupis et al.,2018) refiere que son una serie de destrezas que aplicadas de forma adecuada sirven para comunicarse, divertirse y transmitir información de todo tipo, permitiendo el procesamiento de la información con más acierto por los recursos teóricos hallados en la web, todo ello conduce a una adquisición mayor de conocimientos y mejora en la productividad personal y laboral.

Las aptitudes tecnológicas incorporan la destreza que posee una persona en el uso de la tecnología básica que comprende: conocimiento, comprensión y uso de los términos digitales; las aplicaciones digitales básicas que incluyen: análisis de textos, hojas de cálculo y bases de datos; los materiales multimedia: las que permiten difundir la información elaborada por el individuo; y finalmente el uso del internet para: búsqueda de información, para la comunicación formal e informal y para la búsqueda de soluciones en tiempo real (Krumsvik, 2018,p. 60)

El conductismo es el fundamento psicológico de la utilización de las computadoras. Al hecho de emplear un ordenador o computadora se le llama, instrucción asistida por computadora EAO (la tradicional CAI [Computer Assisted Instruction]) representa el uso más común, tanto así, que se identifica con el uso de la computadora en los diversos ámbitos de nuestra vida; este brinda aprendizajes, desde conductas determinadas que se adhieren a la persona de forma automática ya que, incluye métodos que van desde los populares materiales planificados de estímulo-respuesta, de estilo directivo, hasta sistemas más complejos fundados en la resolución de problemas de modelo no directivo. Cabero Almenara (2021, p.56).

Desde el enfoque conductista, para Cabero Almenara (2021, p.59), la tecnología educativa se ha mostrado como una de las materias más populares, en muchos aspectos en cuanto a su significado y contradictorias de la práctica profesional, en vista que, ha conseguido a lo largo de ella, sobre todo porque se han sumado una gran gama de tecnologías audiovisuales, informáticas y telemáticas al área educativa. En contraposición a los que la delimitan desde una gran perspectiva que se entiende como la didáctica y a los que lo hacen desde una pequeña perspectiva concentrada íntegramente en la inclusión de estas innovaciones tecnológicas en los procesos de enseñanza, de manera consecutiva está consiguiendo mayor popularidad su comprensión como planificación y diseño, análisis, ejecución y evaluación de situaciones en temas de amaestramiento, pero se hace énfasis en la instrucción asistida, que parte de contar con un software educativo , casi siempre, presenta una secuencia (a

veces dadas con procedimientos de inteligencia artificial), de sesiones o módulos de aprendizaje y tiene de forma inherente un sistema de evaluación automática, utilizando interrogantes cerradas.

La sociedad del conocimiento está experimentando constantemente cambios importantes en el aumento y desarrollo de nuevas tecnologías de información, comunicación y acceso en general; que está motivando el cambio profundo en todos los espacios. Es importante ofrecer instrumentos y recursos que permitan al ciudadano transformarse en competente en la sociedad actual. Las casas superiores de estudios tienen el desafío de formar a la gente en el empleo de forma avanzada de las TIC y en la administración de la información. La competencia digital involucra la utilización de conocimientos, destrezas, ser capaces y tener actitudes con el objetivo de administrar la información digital y tener la competencia de tomar decisiones que permitan resolver problemas y situaciones en nuestras vidas diarias. (Larraz 2017,p 3-70)

Tal como especifica Chapiquillen, se debe diferenciar de forma significativa la utilización de la computadora como instrumento de acceso a la información relevante para la persona o cómo fuente de ocio y distracción en el que la persona se adentra y hasta se olvida del mundo circundante. Por otro lado, se especifica el nivel de manejo, puesto que la experiencia de uso de las herramientas digitales será de forma monótona y hasta frustrante en alguien que no es ducho en el manejo de la mismas, por ello podemos hablar del manejo que va desde los que desconocen los procedimientos, hasta aquellos que pueden hasta innovar su uso.

Es decir, el tipo de uso dado por el objetivo para el que se ocupa los aparatos tecnológicos. Y el nivel entendido como la capacidad de conocimiento y manejo de un aparato electrónico. (Chapiquillén, 2015, p. 15 - 75)

Todo trabajador, cual fuese su espacio o campo de desarrollo en el que esté, debe proporcionar una actitud de análisis y propositiva frente al acondicionamiento y adherencia de tecnologías innovadoras y las propuestas en este entorno que ocurran en su ejercicio laboral; en vista que es parte de toda nuestra realidad, además, porque ofrece la alternativas de incrementar su nivel

profesional, puesto que, se puede utilizar como fuente de datos y realizar trabajos colaborativos para capacitación, etc. Fernández et. al (2020, p.115).

Esta adherencia es general, aspecto que también se presenta en el área administrativa, entendida como el desarrollo que contempla el recojo, evaluación y ejecución de disposiciones, con el fin de lograr las metas propuestas al inicio de la gestión en salvaguarda del suministro y racionamiento del patrimonio para la buena y eficaz marcha de la institución Alvarado (2003), entendida también como el manejo de los recursos, pues en tanto se organice, ejecute y evalúe positivamente se podrán alcanzar las metas planteadas en los documentos de gestión, entonces si se tiene una buena gestión administrativa se va tener una institución, Tiramonti y Frigerio (2017). Por su parte, Melnick y Pereira (2018) sustentan que el proceso de gestión incluye todas las actividades, transferencias y disposiciones tomadas en una organización con el fin último del logro de las metas establecidas en la planificación que serán evaluadas a través de los resultados evidentes, cuantificables. Para Rivero (2018) es substancial el establecimiento de objetivos determinados, puesto que estos conducirán al buen uso de los recursos.

Entonces, la gestión administrativa es una sucesión que involucra el planear, organizar, ejecutar y controlar, valiéndonos de los recursos humanos, insumos, de naturaleza técnica y económica; con la intención de lograr las metas empresariales.

Planificación Según Chiavenato (2017, p. 3-50) la planificación involucra que los que dirigen la organización piensen con anticipación en sus objetivos y planes a ejecutar, y se basan en posiciones reales". Los proyectos muestran las metas de la empresa y establecen los pasos más apropiados para concretarlos, en ese sentido, según el autor, la planificación es el tránsito número uno para que la organización concrete sus metas, se toma en cuenta la el quehacer, los fines, programas institucionales y la información proporcionada en la técnica FODA.

Organización para Chiavenato (2017) se vincula con la fijación y repartir labores y medios a cada área de la empresa. Esta organización involucra a las personas a trabajar en equipo en pro de los objetivos de la institución. El autor

señala que hay que tener en cuenta el diagrama de flujo de la institución, las responsabilidades y tareas, todo debe estar bien coordinado sincrónicamente, a tal nivel que se puedan lograr las metas establecidas en la planificación.

Dirección para Chiavenato (2017), es el ejercicio administrativo que considera la utilización del impacto para que las personas de la organización alcancen los objetivos. Según el autor es la capacidad de convencer a las personas para que realicen tareas básicas y se puedan cumplir con las metas.

Control Para Chiavenato, (2017) es la etapa que cuantifica y evalúa el desenvolvimiento y asume la acción correctora en tanto sea necesario. En consecuencia, es un proceso en esencia regulador. Un buen control nos asegura que el trabajo a cumplir hayan sido los planificados y controlados. Este control debe ser con estrategia, táctico y operativo, y llevado a cabo por personal capacitado de la organización o externo.

En ese entender La Universidad Nacional José María Arguedas, tiene como misión: "Somos un centro de educación superior público, con clara orientación intercultural, que proporciona formación profesional integral y realiza investigación científica, humanista y tecnológica de calidad para el desarrollo de la región Apurímac y el País". Visión al 2021, ser una universidad intercultural de alto reconocimiento nacional e internacional, altamente productora de ciencia y tecnología, siendo amigable con el medio ambiente, la historia y la cultura regional, con carreras profesionales acreditadas y una contribución efectiva al desarrollo local, regional y nacional. Y como objetivos: Desplegar las acciones académicas de la Universidad Nacional José María Arguedas buscando la prestancia académica y el desarrollo de la investigación científica con la intervención de docentes y estudiantes. Y Orientar adecuadamente las acciones administrativas de la estructura orgánica de la Universidad Nacional José María Arguedas para su funcionamiento óptimo y sostenible de forma ágil. (2017).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

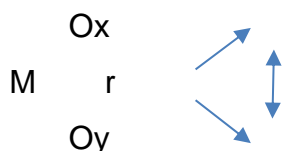
Tipo de investigación: El trabajo pertenece a una investigación de tipo básica, ya que tuvo como objetivo central revisar, recopilar, analizar y ampliar la información referida a la materia de estudio. Este tipo de investigación sirve como cimiento a la investigación aplicada o tecnológica (CONCYTEC 2018).

Diseño de investigación: Es no experimental, ya que las variables no serán modificadas deliberadamente, se acopiará los datos de ambas variables de forma genuina. (Hernández et. al., 2014).

En cuanto a la naturaleza transversal o transeccional, hace referencia al recojo de la información en un solo momento. (Hernández et. al., 2014).

De esta manera, se recogerán los datos de forma simultánea de las variables de estudio, seguidamente se hallará la correlación entre los resultados encontrados. (Hernández et. Al., 2014).

A continuación, presentamos, el esquema que sigue la presente investigación:



Dónde:

M: Muestra de la investigación

Ox: Competencias digital

Oy: Gestión administrativa

r: Relación

Enfoque de investigación: Es cuantitativo, dicho enfoque tiene como propósito la generalización de los resultados, por ello es muy riguroso en los pasos y procedimientos a llevar a cabo, porque es unilineal, en ese entender, se determinará estadísticamente una muestra representativa de la población para así poder universalizar los hallazgos obtenidos. (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Asimismo, se considera adecuado hacer uso de este enfoque, puesto que así se podrán generalizar los resultados hallados, a través de los procesamientos de tipo hipotético – deductivo. (Hernández et. al., 2014).

Nivel de investigación: Nivel descriptivo correlacional, en ese sentido Hernández, et. al., (2014) precisan que los estudios descriptivos buscan recolectar información de forma independiente acerca de cada una de las variables a las que se refieren, por ello esta investigación busca describir cada variable de forma independiente. En este sentido, las pesquisas correlacionales, tienen como objetivo medir la vinculación existente entre dos o más conceptos con respaldo científico, denominado variable, y una vez que son medidos de forma independiente, se procede a hallar la correlación que existe entre sí y cómo una puede alterarse en función de la otra.

3.2. Variables y operacionalización

Variable1: Competencias Digitales

Definición Conceptual: Capacidad que tiene todo individuo de reconocer el nulo, poco o la escasez de información en un tema dado, para luego generar búsquedas directas o indirectas que le generen la capacidad de socializar el saber, a través de las cuales sea capaz de proponer soluciones en situaciones cotidianas, como el trabajo, estudio y ocio. (Larraz, 2017, p. 197).

Definición operacional: Capacidad de los trabajadores administrativos de la UNAJMA de reconocer la nula o escaso manejo de aspecto o la necesidad de contar con datos sobre este, para luego organizar los datos que posee y poder socializar el conocimiento, proponiendo soluciones en situaciones reales en un espacio en el que se desarrolla.

Indicadores: Dentro de la dimensión uso de la computadora, se tienen los indicadores: Uso lúdico, Búsqueda de información, Comunicación virtual y Aprendizaje; y en la dimensión nivel alcanzado, se tienen los indicadores: organizar y gestionar hardware y software, y tratar los datos en diferentes formatos

Escala de medición: Se utilizó a escala Likert de frecuencia de Nunca, casi nunca, A veces, Casi siempre y Siempre, obteniendo resultados en una escala de intervalo.

Variable 2: Gestión administrativa

Definición conceptual: Chiavenato (2017), la define como “la coordinación y supervisión de las actividades laborales de otras personas, de manera que sean realizadas de forma eficiente y eficaz” (p. 7). En ese entender, los administradores o responsables en una organización cualquiera, realizan actividades, al mismo tiempo sistematizan de forma eficiente y eficazmente el trabajo de otros colaboradores como son la planificar, organizar, dirigir y controlar.

Definición operacional: Coordinación y supervisión de las actividades en el ámbito laboral del personal administrativo de la UNAJMA, de forma que sean cumplidas de forma eficiente y eficaz. En ese entender, la coordinación será en torno a las actividades que desempeñan, así como las funciones que cumplen de manera eficiente y eficaz en los aspectos como son planificar, organizar, dirigir y controlar.

Indicadores: Los indicadores establecidos en las dimensiones de, planificación, organización, dirección y control; son la Definición de objetivos y el Desarrollo de planes de trabajo

Escala de medición: Escala Likert (Totalmente de acuerdo, De acuerdo, Indiferente, En desacuerdo y Totalmente en desacuerdo), escala de intervalo.

3.3. Población muestra y muestreo

La población de estudio está constituida por 120 trabajadores administrativos. Para recoger la información, se buscó tener una muestra significativa calculada con la fórmula estadística indicada.

Criterio de inclusión: Se consideró al personal administrativo con relación laboral en el semestre académico 2021-1.

Criterio de exclusión: No se tuvo en cuenta al personal administrativo sin vínculo laboral en el semestre académico 2021-1.

Muestra

Muestreo:

Para el muestreo se utilizó la técnica probabilística, de tipo aleatorio simple, siendo que todos los trabajadores administrativos tienen la misma oportunidad para ser elegidos y que resuelvan los cuestionarios propuestos; ello incrementa la posibilidad de generalizar los resultados como es el objetivo máximo de la investigación cuantitativa (Hernández et. al 2014)

Hallando que la muestra representativa está constituida por de 93 trabajadores, con un nivel de confiabilidad del 95% y con un margen de error del 5%.

Formula estadística:

$$n = \frac{N \times (Z_{1-\alpha})^2 \times p \times q}{(N - 1) \times e^2 + (Z_{1-\alpha})^2 \times p \times q}$$

Donde:

Z1- α : 1.96 (Nivel de Confianza = 95%)

p: 0.5 (50% área bajo la curva)

q: 0.5 (50% comp. bajo la curva)

e: 0.05 (5% de error muestral)

N: 120 (Población absoluta)

n: 93 (muestra)

Unidades de análisis

La unidad análisis estuvo compuesta por cada uno de los trabajadores administrativos de la universidad.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de investigación: Se hizo uso del cuestionario, el mismo que fue beneficioso, dado que consiguió la recogida de las información y por su método de fácil desarrollo se eligió este como herramienta para este proceso; también es de largo alcance y de costo económico. (Martínez, 2018).

Instrumentos de investigación:

La herramienta que sirvió para la recolección de los datos es el Cuestionario de competencias digitales, que fue adaptado del cuestionario generado por

Chapilliquén Rodríguez, 2015, y los reactivos fueron cambiados acorde a la realidad estudiada.

Por otro lado, para recopilar la información sobre la variable Gestión administrativa se utilizó el Cuestionario de Gestión Administrativa.

3.5. Procedimiento

Se realizó la presentación del estudio ante la universidad, concretamente con el jefe de personal, para tener acceso con el personal administrativo de la institución universitaria, luego siendo coherente con el tipo de muestreo tomado, se le atribuyó un código a cada trabajador y se eligió al azar a los que tendrían que desarrollar los cuestionarios, seguidamente se tomó contacto con los seleccionados, se les conminó a resolver los cuestionarios planteados; y al cabo de su aceptación voluntaria de participación, se les aplicó los cuestionarios.

Una vez que se tuvieron los resultados de ambos cuestionarios, se procedió a realizar la correlación para conocer el nivel y tipo de vinculación entre las variables de estudio. (Hernández et. Al., 2014, p.37).

3.6. Método de análisis de datos

Los cuestionarios seleccionados yacieron resueltos por los participantes de forma no presencial, a través de un formulario del google form. Una vez obtenidas las respuestas de cada participante, estas fueron guardadas en hojas de cálculo de Microsoft Excel Office 2019, a continuación, al cabo de ello todos los datos se pasaron al Paquete Estadístico para Ciencias Sociales IBM SPSS Statistics 25.0., programa en el que se realizaron los procesamientos estadísticos inferenciales no paramétricos de Rho de Spearman, así como tablas de frecuencias, tablas cruzadas. Para la prueba de hipótesis se utilizó el estadístico Chi Cuadrado con el fin de conocer si hay relación o no entre los constructores.

3.7. Aspectos éticos

A la luz de la Ley Universitaria 30220 vigente, la investigación es el objetivo primordial de los centros de formación profesional, dado que, es el único camino

para propiciar conocimientos y devenir en el desarrollo de tecnologías innovadoras que estén a la altura de las necesidades de la colectividad teniendo como guía el sostenimiento socio ambiental como tal.

Los actores principales, llamados investigadores, están conminados a realizar tareas investigativas íntegras en todo el proceso de su aporte científico, desde la idea de investigación, el recojo de la información, el tratamiento de la mismas y por supuesto en la divulgación de los resultados. Motivo por el que se trató la información teórica como los datos obtenidos de los evaluados de forma muy cuidadosa, respetando por sobre todo la confidencialidad de los participantes y tratando la información verazmente. (Hernández et. Al, 2020).

Con el objeto de que la producción científica en la Universidad Cesar vallejo sea de calidad, a la altura de los estándares internacionales exigidos por los estamentos responsables, se emite la Resolución de Consejo Universitario N° 0126-2017/UCV, aprueba el Código de Ética de Investigación de la Universidad, que abarca los ámbitos de pre y pos grado, en el que se hace énfasis en la exactitud del conocimiento científico, la salvaguarda de los derechos humanos, así como el bienestar de los científicos y la protección de la propiedad intelectual; buscando la investigación responsable en todas sus aristas.

Como estudiante perteneciente a la UCV, estamos llamados a cumplir con todos los aspectos del código de ética establecido, partiendo de los principios tales como el respeto de la integridad y autonomía de la persona, la búsqueda del bienestar en favor de las personas y de la ciencia, la justicia, honorabilidad, y sobre todo el rigor científico per se.

Por ello me someto a las sanciones establecidas de incurrir en alguna falta.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados del objetivo general.

Hipótesis nula: No existe relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.

Hipótesis alterna: Existe relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.

Tabla 1

Relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.

Competencias digitales	Gestión administrativa								Total	
	Muy inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	3	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	3.2%
Bajo	3	3.2%	12.0	12.6%	16	16.8%	5	5.3%	36	37.9%
Medio	2	2.1%	11	11.6%	19	20.0%	9	9.5%	41	43.2%
Alto	0	0.0%	3	3.2%	8	8.4%	4	4.2%	15	15.8%
Total	8	8%	26	27%	43	45%	18	19%	95	100%
<i>Correlación de Spearman = 0.308</i>							<i>p = 0.002</i>			

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación y análisis

Al 95% de confiabilidad, según la Correlación de Spearman donde $p = 0.000 < 0.05$ se decide rechazar H_0 y aceptar H_1 , por lo que existe relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021, donde el grado de relación es positiva débil al 30.8%.

4.2. Resultados de los objetivos específicos

Resultados respecto a la variable Competencias digitales

Para describir los niveles de competencia digital de los trabajadores de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021. Se consideró las dimensiones de: Uso de la computadora y nivel alcanzado. Los resultados se presentan a continuación:

Tabla 2

Nivel de competencia digital en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas

	Uso de las computadoras		Nivel alcanzado		RESULTADO GENERAL	
	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	3	3.2	6	6.3	3	3.2
Bajo	32	33.7	34	35.8	36	37.9
Medio	41	43.2	40	42.1	41	43.2
Alto	15	15.8	14	14.7	15	15.8
Muy alto	4	4.2	1	1.1	0	0.0
Total	95	100	95	100	95	100

Fuente: Cuestionario aplicado

En la tabla 2, se observa que la mayoría de los trabajadores administrativos presenta nivel medio de uso de la computadora, es decir tienen un uso regular de la computadora, tanto para aspectos laborales, lúdicos y ocio; de igual forma tienen un uso bajo y muy bajo entre el 33.7% y el 3.2% correspondientemente, ello da a conocer que más de la tercera parte de la muestra de estudio no utilizan la computadora de forma frecuente, también alcanzan a realizar actividades significativas en el uso de la computadora que poseen, es decir puede realizar acciones simples hasta muy elaboradas como compartir archivos y editarlos según sea el caso; sin embargo, más del 40%

de los evaluados no utiliza las herramientas digitales a un nivel avanzado, por el contrario, sólo realizan actividades básicas con estas. Entonces se puede observar que el 43.2% presenta nivel medio, e 37.9 nivel bajo, el 15.8% nivel alto y 3.2% nivel muy bajo y ningún trabajador tiene nivel muy alto. Lo antes descrito nos hace saber que gran parte de la muestra de estudio se encuentra entre nivel medio y bajo, es decir su capacidad de uso y nivel alcanzado es promedio con tendencia a bajo.

Resultados respecto a la variable Gestión administrativa

Para describir la Gestión administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021. Se consideró las dimensiones de: planeación, organización, dirección y control. Los resultados se presentan a continuación:

Tabla 3

Dimensiones de la Gestión administrativa en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

	Planeación realizada		Organización realizada		Dirección realizada		Control realizado		RESULTADO GENERAL	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	Muy inadecuada	16	16.8	15	15.8	10	10.5	8	8.4	8
Inadecuada	41	43.2	28	29.5	28	29.5	25	26.3	26	27.4
Regular	34	35.8	36	37.9	32	33.7	39	41.1	43	45.3
Adecuada	4	4.2	16	16.8	25	26.3	23	24.2	18	18.9
Muy adecuada	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0.0
Total	95	100	95	100	95	100	95	100	95	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado

En la tabla 3, se observa que la mayoría de los trabajadores administrativos percibe que existe una inadecuada planeación en la gestión administrativa y el 35.8 percibe que es regular, sin embargo, es baja la cantidad de empleados que percibe que sea de tipo adecuada y muy adecuada; por otro lado, los

colaboradores perciben que la organización administrativa se encuentra en un nivel regular, en un 37.9%, seguido de 29.5 de forma inadecuada, 16.8 adecuada, 15.8 muy inadecuada y ninguno percibe esta dimensión como muy adecuada, respecto a la dimensión dirección entre regular e inadecuada con el 33.7% y 29.5% respectivamente; el 41.1% de los colaboradores administrativos percibe que la dimensión control se encuentra en un nivel regular, seguido de inadecuado con el 26.3%, luego 24.2 adecuado, el 8.4 muy inadecuada y 0% muy adecuada, es decir a percepción mayoritaria es entre nivel regular e inadecuado y en los puntos polares hay poca puntuación por parte de los evaluados. Entonces se tiene que el 45.3 de los trabajadores percibe la Gestión administrativa en general como regular, el 27.4 como inadecuada, el 18.9 como adecuada, el 8.4% como muy inadecuada y el 0% como muy adecuada. Es decir, en general los colaboradores perciben de forma promedio el quehacer administrativo de su centro de labor.

Resultados para la relación entre las dimensiones de gestión administrativa y las competencias digitales de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.

A) Competencias digitales y Planificación

Hipótesis nula: No existe relación entre las competencias digitales de los trabajadores y la planificación en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.

Hipótesis alterna: Existe relación entre las competencias digitales de los trabajadores y la planificación en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.

Tabla 4

Relación entre las competencias digitales de los trabajadores y la planificación en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.

Competencias digitales	Planificación								Total	
	Muy inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	3	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	3.2%
Bajo	7	7.4%	18	18.9%	11	11.6%	0	0.0%	36	37.9%
Medio	5	5.3%	19	20.0%	15	15.8%	2	2.1%	41	43.2%
Alto	1	1.1%	4	4.2%	8	8.4%	2	2.1%	15	15.8%
Total	16	17%	41	43%	34	36%	4	4%	95	100%
<i>Correlación de Spearman = 0.325</i>							<i>p = 0.001</i>			

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación y análisis

Al 95% de confiabilidad, según la Correlación de Spearman donde $p = 0.004 < 0.05$ se decide rechazar H_0 y aceptar H_1 , por lo que existe relación entre las competencias digitales de los trabajadores y la planificación en la

Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021, donde el grado de relación es positiva débil al 32.5%.

B) Competencias digitales y Organización

Hipótesis nula: No existe relación entre las competencias digitales de los trabajadores y la organización en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.

Hipótesis alterna: Existe relación entre las competencias digitales de los trabajadores y la organización en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.

Tabla 5

Relación entre las competencias digitales de los trabajadores y la organización en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.

Competencias digitales	Organización								Total	
	Muy inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	3	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	3.2%
Bajo	6	6.3%	11	11.6%	19	20.0%	0	0.0%	36	37.9%
Medio	5	5.3%	14	14.7%	13	13.7%	9	9.5%	41	43.2%
Alto	1	1.1%	3	3.2%	4	4.2%	7	7.4%	15	15.8%
Total	15	16%	28	29%	36	38%	16	17%	95	100%
<i>Correlación de Spearman = 0.328</i>							<i>p = 0.001</i>			

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación y análisis

Al 95% de confiabilidad, según la Correlación de Spearman donde $p = 0.000 < 0.05$ se decide rechazar H_0 y aceptar H_1 , por lo que existe relación entre las competencias digitales de los trabajadores y la organización en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021, donde el grado de relación es positiva débil al 32.8%.

C) Competencias digitales y Dirección

Hipótesis nula: No existe relación entre las competencias digitales de los trabajadores y la dirección en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.

Hipótesis alterna: Existe relación entre las competencias digitales de los trabajadores y la dirección en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.

Tabla 6

Relación entre las competencias digitales de los trabajadores y la dirección en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.

Competencias digitales	Dirección								Total	
	Muy inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	3	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	3.2%
Bajo	5	5.3%	13.0	13.7%	12	12.6%	6	6.3%	36	37.9%
Medio	2	2.1%	12	12.6%	15	15.8%	12	12.6%	41	43.2%
Alto	0	0.0%	3	3.2%	5	5.3%	7	7.4%	15	15.8%
Total	10	11%	28	29%	32	34%	25	26%	95	100%
<i>Correlación de Spearman = 0.347</i>							<i>p = 0.001</i>			

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación y análisis

Al 95% de confiabilidad, según la Correlación de Spearman donde $p = 0.000 < 0.05$ se decide rechazar H_0 y aceptar H_1 , por lo que existe relación entre las competencias digitales de los trabajadores y la dirección en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021, donde el grado de relación es positiva débil al 34.7%.

D) Competencias digitales y Control

Hipótesis nula: No existe relación entre las competencias digitales de los trabajadores y el control en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.

Hipótesis alterna: Existe relación entre las competencias digitales de los trabajadores y el control en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.

Tabla 7

Relación entre las competencias digitales de los trabajadores y el control en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.

Competencias digitales	Control								Total	
	Muy inadecuada		Inadecuada		Regular		Adecuada			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy bajo	3	3.2%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	3	3.2%
Bajo	2	2.1%	10.0	10.5%	17	17.9%	7	7.4%	36	37.9%
Medio	3	3.2%	11	11.6%	15	15.8%	12	12.6%	41	43.2%
Alto	0	0.0%	4	4.2%	7	7.4%	4	4.2%	15	15.8%
Total	8	8%	25	26%	39	41%	23	24%	95	100%
<i>Correlación de Spearman = 0.213</i>							<i>p = 0.038</i>			

Fuente: Cuestionario aplicado

Interpretación y análisis

Al 95% de confiabilidad, según la Correlación de Spearman donde $p = 0.000 < 0.05$ se decide rechazar H_0 y aceptar H_1 , por lo que existe relación entre las competencias digitales de los trabajadores y el control en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021, donde el grado de relación es positiva débil al 21.3%.

V. DISCUSIÓN

Acorde a lo hallado por Moreno en el año 2020, quien concluyó que la gestión administrativa adecuada puede fortalecer las competencias digitales de los colaboradores de una institución, de igual forma los resultados hallados refrendan que hay una relación importante entre la forma en que se gestiona la administración y esta repercute en la competencia digital; es decir, hay una concordancia de lo propuesto por el investigador colombiano y lo hallado en la presente investigación.

De igual forma, en el caso de Maldonado y Mendez, el año 2019, concluyeron que el impacto administrativo, económico y educativo del modelo de gestión administrativa y gerencial fue positiva, es decir a mayor aplicación de estas técnicas mejor competitividad, de forma similar los hallazgos obtenidos valoran la vinculación de la competencia digital es real con la gestión administrativa.

Sánchez (2019) concluyó que a mayor capacitación en entornos virtuales y otras áreas de manejo laboral, propicia mayor rentabilidad de la empresa, es decir, hay una vinculación positiva importante, en este caso de igual forma hay una correlación estadísticamente significativa entre las variables de estudio.

En nuestro país Pérez, en el estudio acerca de las competencias digitales y la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, 2020; concluyó que las competencias digitales de los trabajadores se corresponden directamente con la gestión administrativa en la Municipalidad Provincial de Huaura, el resultado es idéntico al obtenido en este estudio con los trabajadores administrativos de la UNAJMA, entonces, a pesar de ser entornos diferentes, en uno de la municipalidad y en el otro de una universidad, la vinculación de ambos procedimientos es el mismo.

Se halla discrepancia con las conclusiones arribadas por Janampa et al (2020) en la investigación denominada Competencias digitales y motivación laboral en marco de la crisis social, en la Escuela Peruana de Arte y Diseño SRL, la cual al culminar estableció como resultado que no hay correlación significativa estadísticamente entre las variables abordadas, a pesar que el 60% se tiene

nivel muy bueno de dominio de las TICs, el 36% bueno y 4% aceptable; caso muy diferente con la realidad hallada, dado que en el caso de la muestra de estudio se tuvo que el 15.8% nivel alto y 3.2% nivel muy bajo y ningún trabajador tiene nivel muy alto; es decir hay contraposición importante entre los hallazgos en ambos estudios. Esto sostenido en lo que propone López et. al (2020) quienes explican que se requieren trabajadores capaces de aplicar el Big data como instrumento de manejo y tratamiento de la información relevante y anexa de la misma; también buscar diseños novedosos para los negocios que crean valor sostenible, contabilidad con blockchain, administración digital de los ingresos y afiliar al internet en el proceso de toma de decisiones cotidianas como trascendentales. Entonces el perfil estará enfocado en liderar de forma inteligente las instituciones de producción y de servicio; y en general que esté acorde a las demandas especiales de esta revolución inteligente, sin embargo, no se describe ningún aspecto acerca de las relaciones o las gestiones que se tendrán en el ínterin del ejercicio de la labor.

Acorde a lo propuesto por Volkow (2003) citado por Chaupis et al (2018) refiere que la destreza digital tiene que ver con una serie de pericias que aplicadas de forma adecuada sirven para comunicarse, divertirse y transmitir información de todo tipo, permitiendo el procesamiento de la información con más acierto por los recursos teóricos hallados en la web, todo ello conduce a una adquisición mayor de conocimientos y mejora en la productividad personal y laboral, en ese entender, el personal del área administrativa de la UNAJMA se encuentra en un nivel promedio con un 43.2% y en manejo de nivel bajo un 37.9, bastante desesperanzador el escenario, dado que si miramos lo afirmado por Krumsvik, 2018, las aptitudes tecnológicas incorporan la destreza que posee una persona en el uso de la tecnología básica que comprende: conocimiento, comprensión y uso de los términos digitales; las aplicaciones digitales básicas que incluyen: procesador de textos, hojas de cálculo y bases de datos; las herramientas multimedia: las que permiten difundir la información elaborada por el individuo; y finalmente el uso del internet para: búsqueda de información, para la comunicación formal e informal y para la búsqueda de soluciones en tiempo real y a eso le incrementamos lo dicho por Escobar y Gómez, 2020, los tiempos de

pandemia, han orillado o mejor dicho obligado a digitalizar la vida, tanto en el ámbito académico como administrativo, puesto que es el único medio de interacción completamente seguro, otras involucran algún nivel de riesgo de contagio de la COVID -19.

Citando a Fernández et. al (2020) quien resalta que todo colaborador, que trabaje en el área que sea, debe proporcionar una actitud de análisis y propositiva frente al acondicionamiento y adherencia de tecnologías innovadoras y las propuestas en este entorno que ocurran en su ejercicio laboral; ya que es nuestra, además, porque ofrece la posibilidad de incrementar su nivel profesional, puesto que, se puede utilizar como conducto de información, realizar trabajos de colaboración, para capacitación, en ese entender, los trabajadores de la UNAJMA no están dando la talla, están en camino a un trabajo óptimo, sin embargo se comprende que los procesos administrativos son reales y presenciales, convertir estos procesos a digitales, no resulta del todo sencillo y hasta posible, cabe mencionar que estos colaboradores son los primeros en volver a la semi presencialidad porque la labor que realizan es inherente al lápiz y papel, por la importancia y la trascendencia de la información que manejan.

Planificación Según Chiavenato (2017) contempla que los directores piensan con anticipación en sus objetivos y actividades, y se basan en situaciones demostradas. Según lo hallado, se evidencia que hay relación entre las competencias digitales de los trabajadores y la planificación en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021, es decir que el alcance que tiene una persona en cuanto a su manejo de la computadora, trasciende en su capacidad de guiar los objetivos y en general a toda la organización.

Organización, que consiste en dar y distribuir tareas y recursos a cada área o sector; la dirección que incluye la utilización de la influencia para incentivar y motivar a las personas a conseguir las metas de la organización, que tiene que ver con la capacidad de persuadir; el control como un proceso regulador del trabajo y del cumplimiento de los objetivos, todas estas dimensiones se relacionan con la competencia digital, puesto que a mayor manejo y experticia

en el uso y nivel alcanzado con las herramientas de la computadora, mejor capacidad de respuesta en cuanto a las actividades propias del quehacer de la organización.

VI. CONCLUSIONES

1: Existe relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021, donde el grado de relación es positiva débil al 30.8%.

2: En la variable competencia digital, el 43.2% presenta nivel medio, e 37.9 nivel bajo, el 15.8% nivel alto y 3.2% nivel muy bajo y ningún trabajador tiene nivel muy alto.

3: Respecto a la variable Gestión administrativa el 45.3 de los trabajadores percibe la Gestión administrativa en general como regular, el 27.4 como inadecuada, el 18.9 como adecuada, el 8.4% como muy inadecuada y el 0% como muy adecuada.

4: Existe relación entre las competencias digitales de los trabajadores y la planificación en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021, donde el grado de relación es positiva débil al 32.5%.

5: Existe relación entre las competencias digitales de los trabajadores y la organización en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021, donde el grado de relación es positiva débil al 32.8%.

6: Existe relación entre las competencias digitales de los trabajadores y la dirección en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021, donde el grado de relación es positiva débil al 34.7%.

7: Existe relación entre las competencias digitales de los trabajadores y el control en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021, donde el grado de relación es positiva débil al 21.3%.

VII. RECOMENDACIONES

1: Al presidente de la comisión organizadora, así como al administrador de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, se sugiere actualizar la plataforma de la universidad para promover la labor administrativa de tipo virtual, puesto que la existencia de la pandemia y el virus sigue latente.

2: Al vicepresidente Académico de la comisión organizadora de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, se le sugiere que debe de implementar un programa de capacitación y perfeccionamiento del uso de las TICs a nivel avanzado para optimizar la labor ejercida por el personal administrativo de la universidad, ya que cuenta con recursos humanos (docentes de la carrera de ingeniería de sistemas) para proponer estas capacitaciones en favor del personal administrativo.

3: Al administrador general, motivar a sus trabajadores a incorporarse a auto capacitaciones acerca del uso, manejo y especialización en entornos virtuales acorde a la profesión de cada colaborador, también hacer uso de los presupuestos con los que cuenta la entidad para dicho fin.

4: A la comunidad científica, que puedan tomar de inspiración este tema para proponer programas de capacitación en TICs de forma experimental y garantizar investigaciones aplicadas.

REFERENCIAS

Altbach, P. y De Wit, H. (2020). *El impacto del coronavirus en la educación superior*

<https://revistas.investigacion-upelipb.com/index.php/educare/article/view/1403/1385>

Pinto, Cordón y Díaz, (2010). American Library Association, 2000; Beutelspacher, 2014; Donham y Steele, 2008; Mahmood, 2017; Ngo y Walton, 2016; *Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura*, 2017.

10.15517/eci.v9i2.35774

Barbera Alvarado, N., Hernández Buelvas, E., & Vega Martínez, A. (2020). *Desafíos de la gestión pedagógica en la virtualidad ante la crisis del COVID-19*. SUMMA. Revista Disciplinaria En Ciencias económicas y Sociales, p. 43-48.

<https://doi.org/10.47666/summa.2.esp.05>

BID pide aprovechar redes sociales en la educación e involucrar a la sociedad: LATINOAMÉRICA BID (previsión). (2015, Nov 06). *EFE News Service* Retrieved from <https://www.proquest.com/wire-feeds/bid-pide-aprovechar-redes-sociales-en-la/docview/1730352591/se-2?accountid=37408>

Bravo Cedeño, M. Bravo Cedeño, M., Aviles Sotomayor V. (2020). *Influencia de los procesos administrativos en la calidad productiva de las instituciones de educación superior y extensiones universitarias de Manabí*. RECIMUNDO, 4(3), 251-266. doi:10.26820/recimundo/4.(3).julio.2020.251-266

<file:///C:/Users/Karola/Downloads/Dialnet-InfluenciaDeLosProcesosAdministrativosEnLaCalidadP-7591599.pdf>

Camacho, H., & Padrón, J. (2019). *¿Qué es Investigar? Una Respuesta desde el Enfoque Epistemológico del Racionalismo Crítico*. Revista de Estudios Interdisciplinarios de la Universidad Rafael Beloso Chacín, 2(2). Obtenido de

www.ecuadorencifras.gob.ec

Castañeda Q. (2019). *Aprendizaje con redes sociales*. Editorial MAD, S. L.

https://www.academia.edu/311747/Aprendizaje_con_redes_sociales_Tejidos_educativos_para_los_nuevos_entornos?auto=download&email_work_card=download-paper

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020). *Las oportunidades de la digitalización en América Latina frente al Covid-19*. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45360-oportunidades-la-digitalizacion-america-latina-frente-al-covid-19>

Eisenberg, Michael & Berkowitz, Robert. (1992). *Information Problem-Solving: The Big Six Skills Approach*. School Library Media Activities Monthly. 8.

https://www.researchgate.net/publication/234713449_Information_Problem-Solving_The_Big_Six_Skills_Approach

García-Peñalvo, F. (2020). *El sistema universitario ante la COVID-19: Corto, medio y largo plazo*. En: *Universidad*.

<https://repositorio.grial.eu/bitstream/grial/2008/1/EI%20sistema%20universitario%20ante%20la%20COVID.pdf>

IAB SPAIN(2020). *Estudio anual de redes sociales*. <https://iabspain.es/estudio/estudio-redes-sociales-2020/>

Instituto Nacional de Estadística e Informática (enero, febrero, marzo, 2020) . *Estadísticas de las tecnologías de información y comunicación en los hogares*. Informe técnico. Consultado 18 de noviembre de 2021.

https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/boletines/boletin_tics.pdf

Mendoza Vega, M. K., & Mendoza Cedeño, M. H. (2018). *Gestión del conocimiento como herramienta para generar valor agregado a los procesos administrativos en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, extensión Chone*. Revista Universidad y Sociedad, 10.

Ministerio de Educación (2020). *Resolución Ministerial N° 00184-2020- MINEDU..*
Lima, Perú: Diario Oficial El Peruano

Moursund, D. (2017). Effective practices (part 2): *Productivity tools. Learning and Leading with Technology*, 23 (4), 5-6.
<https://www.atbuftejoste.com/index.php/joste/article/view/590>

Murillo Mora, M. (2019). *Gestión universitaria. Concepto y principales tendencias. Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo. (marzo) .s.p.:*
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2019/03/gestion-universitaria.html/hdl.handle.net/20.500.11763/atlante1903gestion-universitaria>

Pardo, H. y Cobo, C. (2020). *Expandir la universidad más allá de la enseñanza remota de emergencia. Ideas hacia un modelo híbrido post-pandemia.*

https://outliersschool.net/wp-content/uploads/2020/05/Expandir_la_universidad.pdf

Quijite Alvarado, J., & Quijite, K. (2019). *Caracterización de la gestión universitaria dentro de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (ULEAM), Ecuador.* 22.

Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica - reglamento RENACYT, recuperado de:
https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_final.pdf

Romero L, Torres Á, Pérez, M, & Aguaded, I. (2016). *Analfanautas Y La Cuarta Pantalla: Ausencia De Infodietas Y De Competencias Mediáticas E Informacionales en Jóvenes Universitarios Latinoamericanos. Fonseca: Journal of Communication*, 12, 11–25. <https://doi.org/10.14201/fjc2016121125>

Surian, A. (2020). *Educación, salud pública y gestión de las epidemias. ¿Qué lecciones nos está dejando?* Recuperado de: <https://www.clacso.org/educacion-salud-publica-y-gestion-de-las-epidemias-que-lecciones-nos-esta-dejando/>

Thesaurus E (2018), término competencia término “Competence”. Recuperado de: <https://eric.ed.gov/?qt=Competence&-ti=Competence>

The in Many Languages. [Online].

<http://fp3e.adhost.com/big6/enewsletter/languages.shtml>

The Big6 skills information problem-solving approach. [Online]. Available:

<http://www.big6.com>

UNESCO/IESALC (2020). *COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después: Análisis de impactos, respuestas políticas y recomendaciones.* 6 de abril de 2020. http://www.uncuyo.edu.ar/ciencia_tecnica_y_posgrado/upload/iesalc-covid-19.pdf

Vitorica Ikanos, A. (2021) *Competencias digitales en la administración pública.* Proyecto Ikanos.

<https://www.linkedin.com/pulse/competencias-digitales-en-la-administraci%C3%B3n-p%C3%BAblica-ana-vitorica/>

Zambrano Alcívar, K. (Octubre- Diciembre de 2017). “Impacto de la gestión administrativa en los servicios académicos de las extensiones universitarias públicas de la provincia de Manabí-Ecuador”.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

TÍTULO: "LAS COMPETENCIAS DIGITALES Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DE UNA UNIVERSIDAD NACIONAL DE APURIMAC 2021"					
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	DIMENSION	METODOLOGIA
<p>Problema General:</p> <p>¿Cuál es la relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021?</p>	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar la relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021</p>	<p>Hipótesis General:</p> <p>Existe relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.</p>	<p>Variable Independiente:</p> <p>Competencias digitales</p> <p>Variable Dependiente:</p> <p>Gestión administrativa.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planificación 2. Organización 3. Dirección 4. control <ol style="list-style-type: none"> 1. Uso de la computadora 2. Nivel alcanzado 	<p>Enfoque: Cuantitativo</p> <p>Nivel: No experimental</p> <p>Correlacional.</p> <p>Tipo de Investigación: Básica</p> <p>Diseño: No experimental – Descriptivo correlacional y longitudinal.</p>
<p>Problemas específicos:</p>	<p>Objetivos Específicos:</p>	<p>Hipótesis Específicas:</p>			

<p>PE1: ¿Cuáles son los niveles de competencia digital de los trabajadores de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias digitales de los trabajadores y la planificación en de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021?,</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias digitales de los trabajadores y la</p>	<p>O.E.1.Describir los niveles de competencia digital de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021,</p> <p>O.E.2. Describir los niveles de gestión administrativa de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021,</p> <p>O.E.3 Determinar la relación que existe entre las competencias digitales y la planificación de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional</p>	<p>Existe relación entre las competencias digitales y la planificación en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.</p> <p>Existe relación entre las competencias digitales y la organización en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.</p> <p>Existe relación entre las competencias digitales y la dirección en los trabajadores administrativos de la</p>			<p>Población:</p> <p>120 Trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas.</p> <p>Muestra:</p> <p>93 Trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas.</p> <p>Técnicas:</p> <p>Las técnicas que nos van a poder permitir obtener y recopilar información son las técnicas de:</p>
--	---	---	--	--	--

<p>organización en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021?</p> <p>PE4: ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias digitales de los trabajadores y la dirección en la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021?</p> <p>PE5: ¿Cuál es la relación que existe entre las competencias digitales de los trabajadores y el control en Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021?,</p>	<p>José María Arguedas de Andahuaylas 2021;</p> <p>O.E.4. Determinar la relación que existe entre las competencias digitales y la organización de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021;</p> <p>O.E.5. Determinar la relación que existe entre las competencias digitales y la dirección de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021;</p> <p>O.E.6. Determinar relación que existe entre las competencias</p>	<p>Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021.</p>			<p>- Análisis documental.</p> <p>Instrumento:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Cuestionario de competencias digitales - Cuestionario de gestión administrativa. <p>Estadística: Inferencial</p>
---	--	--	--	--	--

	digitales y el control de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021				
--	---	--	--	--	--

Anexo 2

Matriz de operacionalización

Variable de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Chiavenato (2017), define que la gestión administrativa como “la coordinación y supervisión de las actividades laborales de otras personas, de manera que sean realizadas de forma eficiente y eficaz”. En ese sentido, los gerentes en una empresa u organización determinada, desempeñan ciertas actividades o funciones mientras coordinan eficiente y eficazmente el trabajo de otras personas como son la planificación,	Coordinación y supervisión de las actividades laborales del personal administrativo de la UNAJMA, de manera que sean realizadas de forma eficiente y eficaz. En ese sentido, la coordinación será en torno a las actividades que desempeñan así como las funciones que cumplen de manera eficiente y eficaz n los aspectos como son la planificación, organización, dirección y control.	<p>Dimensión Planeación: Esta dimensión involucra la determinación de los escenarios futuros y el rumbo hacia donde se dirige la organización, así como la definición de objetivos, el establecimiento de estrategias para lograrlos y el desarrollo de planes para integrar y coordinar las actividades. Chiavenato (2017),</p> <p>Dimensión Organización: Involucra el diseño y la determinación de las estructuras, procesos, funciones y responsabilidades del trabajo para lograr los</p>	<p>1. Definición de objetivos</p> <p>2. Desarrollo de planes de trabajo</p>	<p>Escala Likert</p> <p>1: Totalmente de acuerdo</p> <p>2: De acuerdo</p> <p>3: Indiferente</p> <p>4: En desacuerdo</p> <p>5: Totalmente en desacuerdo.</p>

	organización, dirección y control.		objetivos organizacionales. Chiavenato (2017), Dimensión Dirección: Involucra trabajar con y a través de las personas para lograr los objetivos organizacionales. Chiavenato (2017), Dimensión Control: Involucra evaluar, supervisar y comparar los resultados obtenidos con el objetivo de corregir, prevenir y mejorar continuamente el desempeño laboral. Chiavenato (2017),		
COMPETENCIA DIGITAL	Entendemos por competencia digital a la capacidad de la persona de reconocer la ignorancia de un tema o la necesidad de información, para posteriormente administrar	Capacidad de los trabajadores administrativos de la UNAJMA de reconocer la ignorancia de un tema o la necesidad de información, para	Uso de la computadora Nivel alcanzado	a) Uso lúdico b) Búsqueda de información c) Comunicación virtual d) Aprendizaje	Escala Likert (1-5) Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4)

	<p>la información y tener la capacidad de socializar el conocimiento, dándole soluciones en escenarios reales en un espacio en el que vivimos de constante cambio. Gracias a la competencia informacional el ser humano puede adoptar medidas para hacerle frente a distintas situaciones que se presentan en esta era del conocimiento. Esta condición nos será importante para seguir aprendiendo a lo largo de nuestra existencia. (Larraz, 2017, p. 197)</p>	<p>posteriormente administrar la información y tener la capacidad de socializar el conocimiento, dándole soluciones en escenarios reales en un espacio en el que vivimos de constante cambio.</p>		<p>a) organizar y gestionar hardware y software. b) tratar los datos en diferentes formatos</p>	<p>Siempre (5)</p>
--	--	---	--	---	--------------------

Anexo 3: Instrumento de medición: Variable Competencias digitales

CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS DIGITALES

Estimado(a) profesional:

El presente cuestionario tiene como finalidad, conocer las competencias digitales que tienes en el uso de las herramientas tecnológicas. Asimismo, es anónimo por lo que le agradeceré responder con total sinceridad.

Muchas gracias por tu colaboración.

Datos informativos: Edad marque su sexo M F

Marcar con una (X) la opción que corresponda según el nivel o frecuencia que consideres haber alcanzado:

N°	Item	Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Normalmente utilizo la computadora para:						
1	Jugar.					
2	Interactuar con amigos y familiares en línea: foro, chat, Skype, Messenger, Whatsapp, Telegram, etc.					
3	Compartir fotografías, mensajes o documentos por correo electrónico.					
4	Navegar libremente.					
5	Interactuar en redes sociales: Facebook,					

	Twitter, Instagram, LinkedIn, etc.					
6	Publicar documentos, fotografías, videos en una red social o blog.					
7	Escuchar música y/o ver videos.					
8	Realizar tareas laborales (Word, Power point, Excel, Paint, Access, Corel draw, Photoshop, etc.)					
9	Ampliar mis conocimientos sobre temas de mi interés.					
10	Revisar los sitios web de mi rama laboral.					
11	Buscar alguna información actual relacionada a los temas de mi trabajo.					
12	Realizar tareas en forma colaborativa con mis compañeros de trabajo.					
13	Realizar consultas a mis compañeros de trabajo en línea.					
14	Resolver cuestionarios en línea.					
15	Utilizo navegadores como Explorer,					

	Mozilla, Opera, Safari o Chrome.					
16	Utilizo buscadores como Google, Bing, Yahoo, Baidu, Ask, Aol, Google académico.					
17	Comparo y selecciono información importante luego de revisar distintos sitios web.					
18	Realizo consultas solamente en sitios web confiables.					
19	Tengo un estilo personal al buscar información en internet.					
20	En los sitios web, primero observo las imágenes y luego los textos.					
21	Ubico la información que me interesa sin leer todo el contenido.					
22	Analizo la información de los sitios web, leyendo títulos y subtítulos del texto.					
23	Realizo anotaciones y/o comentarios en una red social a partir					

	de: Textos, lecturas, imágenes, historietas, esquemas gráficos, líneas de tiempo, audios o videos.					
24	Elaboro un resumen de la información					
25	Publico en alguna red social mis recursos digitales elaborados.					
26	Envío archivos adjuntos a través del correo electrónico.					
27	Presento información de diversos temas utilizando organizadores visuales.					
28	Diseño un avatar para representarme en un personaje en internet.					
29	Comunico información a través de un vídeo.					
30	Utilizo programas como Anydesk o Tem viwer para realizar trabajo remoto.					

Anexo 4: Instrumento de medición: Variable Gestión administrativa

CUESTIONARIO DE GESTION ADMINISTRATIVA

INSTRUCCIONES: Los siguientes ítems describen las dimensiones de la gestión administrativa

Lee cuidadosamente cada uno de ellos y marca con una X la opción que indique un grado de acuerdo o desacuerdo mediante la siguiente escala:

1: Totalmente de acuerdo

4: En desacuerdo

2: De acuerdo

5: Totalmente en desacuerdo.

3: Indiferente


		1	2	3	4	5
Dimensión PLANIFICACIÓN						
1	Se cuenta con un plan de necesidades de RRHH con base en el plan anual de actividades					
2	Existe un área de planificación para coordinar y tomar decisiones en las unidades de trabajo					
3	Se desarrollan, analizan y seleccionan alternativas de solución en las unidades de trabajo					
4	Están definidos los planes de trabajo de las unidades de trabajo					
5	Los objetivos y metas de las unidades de trabajo, se basan en la realidad de la Universidad.					
Dimensión ORGANIZACIÓN						
6	Conoce usted la misión y visión de la UNAJMA.					
7	Conoce usted el Manual de Organización y Funciones de la UNAJMA.					
8	Usted dispone de los insumos necesarios para cumplir sus funciones.					
9	Se mide el desempeño del personal que labora en la UNAJMA					

10	Están claramente definidas y delimitadas las responsabilidades.					
Dimensión DIRECCIÓN						
11	Existe una buena relación entre la autoridad universitaria y el personal.					
12	Se cuenta con personal de confianza para la supervisión de los demás trabajadores administrativos					
13	Se proporciona a los supervisores la suficiente autoridad.					
14	Se da a los trabajadores administrativos la confianza de expresar sus comentarios y recomendaciones, sean personales o laborales					
15	Se comunica a todos trabajadores administrativos los planes y planificaciones de la empresa					
Dimensión CONTROL						
16	Se controla el tiempo de atención por usuario					
17	Se toman acciones inmediatas a penas se detectan fallas en el trabajo y se soluciona de manera inmediata.					
18	Se revisan informes de actividades, indicadores y cumplimiento de objetivos a fin de tomar decisiones.					
19	Se manejan estándares de atención para garantizar el mejor servicio a los usuarios.					
20	Se reciben sugerencias de los usuarios y se da seguimiento					

Anexo 5: Certificado de validez por juicio de expertos

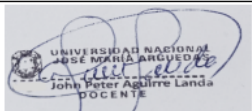


FICHA DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Cuestionario de competencias digitales		
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Medir el grado de competencias digitales		
APLICADO A LA MUESTRA PARTICIPANTE	Trabajadores administrativos de la UNAJMA		
NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO	John Peter Aguirre Landa	DNI	10002395
DIRECCIÓN DOMICILIARIA	Jr. Ignacio Quintana 366, Talavera, Andahuaylas	TELÉFONO DOMICILIARIO	---
TÍTULO PROFESIONAL/ESPECIALIDAD GRADO ACADÉMICO	Administración Doctor en Administración	TELÉFONO CELULAR	988007097
FIRMA		LUGAR Y FECHA	Andahuaylas, 11 de diciembre de 2021




FICHA DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Cuestionario de Gestión administrativa		
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Medir la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas.		
APLICADO A LA MUESTRA PARTICIPANTE	Trabajadores administrativos de la UNAJMA		
NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO	John Peter Aguirre Landa	DNI	10002395
DIRECCIÓN DOMICILIARIA	Jr. Ignacio Quintana 366, Talavera, Andahuaylas	TELÉFONO DOMICILIARIO	----
TÍTULO PROFESIONAL/ESPECIALIDAD GRADO ACADÉMICO	Administración Doctor en Administración	TELÉFONO CELULAR	988007097
FIRMA		LUGAR Y FECHA	Andahuaylas, 11 de diciembre de 2021


FICHA DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Cuestionario de competencias digitales		
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Medir el grado de competencias digitales		
APLICADO A LA MUESTRA PARTICIPANTE	Trabajadores administrativos de la UNAJMA		
NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO	Henry Wilfredo Agreda Cerna	DNI	18142062
DIRECCIÓN DOMICILIARIA	Jr. Cesar Vallejo 131	TELÉFONO DOMICILIARIO	-----
TÍTULO PROFESIONAL/ESPECIALIDAD	Licenciado en Administración	TELÉFONO CELULAR	949528888
GRADO ACADÉMICO	Magister en <u>Administración</u> de la Educación		
FIRMA		LUGAR Y FECHA	Andahuaylas, 11 de diciembre de 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Cuestionario de Gestión administrativa		
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Medir la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas.		
APLICADO A LA MUESTRA PARTICIPANTE	Trabajadores administrativos de la UNAJMA		
NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO	Henry Wilfredo Agreda Cerna	DNI	18142062
DIRECCIÓN DOMICILIARIA	Jr. Cesar Vallejo 131	TELÉFONO DOMICILIARIO	-----
TÍTULO PROFESIONAL/ESPECIALIDAD	Licenciado en Administración	TELÉFONO CELULAR	949528888
GRADO ACADÉMICO	Magister en <u>Administración</u> de la Educación		
FIRMA		LUGAR Y FECHA	Andahuaylas, 11 de diciembre de 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Cuestionario de competencias digitales		
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Medir el grado de competencias digitales		
APLICADO A LA MUESTRA PARTICIPANTE	Trabajadores administrativos de la UNAJMA		
NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO	<u>Jessika Corahu</u> Ordoñez	DNI	40132817
DIRECCIÓN DOMICILIARIA	Villa Carmen B-5	TELÉFONO DOMICILIARIO	-----
TÍTULO PROFESIONAL/ESPECIALIDAD	Mg. En Estadística/ Docente <u>Univeritaria.</u>	TELÉFONO CELULAR	984948384
GRADO ACADÉMICO	Magíster		
FIRMA		LUGAR Y FECHA	Cusco, 11 de diciembre del 2021

NOMBRE DEL INSTRUMENTO	Cuestionario de Gestión administrativa		
OBJETIVO DEL INSTRUMENTO	Medir la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas.		
APLICADO A LA MUESTRA PARTICIPANTE	Trabajadores administrativos de la UNAJMA		
NOMBRE Y APELLIDOS DEL EXPERTO	<u>Jessika Corahu</u> Ordoñez	DNI	40132817
DIRECCIÓN DOMICILIARIA	Villa Carmen B-5	TELÉFONO DOMICILIARIO	-----
TÍTULO PROFESIONAL/ESPECIALIDAD	Mg. En Estadística/ Docente <u>Univeritaria.</u>	TELÉFONO CELULAR	984948384
GRADO ACADÉMICO	Magíster		
FIRMA		LUGAR Y FECHA	Cusco, 11 de diciembre del 2021

Anexo 6: Índice de fiabilidad

Fiabilidad del instrumento

Para evaluar la fiabilidad interna del cuestionario que mide las relaciones entre las competencias digitales y la gestión administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021, se aplicó la técnica estadística Índice de Consistencia Interna alpha de Cronbach, para lo cual se considera lo siguiente:

- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es mayor o igual a 0.7. Entonces, el instrumento es fiable, por lo tanto, las mediciones son estables y consistentes.
- Si el coeficiente Alfa de Cronbach es menor a 0.7. Entonces, el instrumento no es fiable, por lo tanto, las mediciones presentan variabilidad heterogénea.

Para obtener el coeficiente de Alfa de Cronbach, se utilizó el software IBM SPSS v25, cuyo resultado fue el siguiente:

Tabla

13

Estadísticas de fiabilidad de los instrumentos de medición.

	Alfa Cronbach	de	N de elemento s
Competencias digitales	0.921		29
Gestión administrativa	0.880		20

Nota: Cuestionario aplicado

Como se observa, el Alfa de Cronbach tiene un valor de 0.921 para los ítems considerados en la variable Competencias digitales y 0.880 para los ítems de la variable Gestión administrativa, por lo que se establece que el instrumento es fiable para el procesamiento de datos.

Anexo 7: Presentación del instrumento

Para determinar la relación entre las competencias digitales y la gestión administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas 2021, se aplicó un cuestionario a 95 colaboradores, considerando 2 cuestionarios, uno para medir las competencias digitales con 29 ítems y Gestión administrativa con 20 ítems.

Para las interpretaciones de las tablas y figuras estadísticas se utilizó la siguiente escala de interpretación:

Tabla 14

Descripción de la Baremación y escala de interpretación de los instrumentos de medición.

	Promedio	Interpretación de a variable	
		Competencias digitales	Gestión administrativa
Nunca	1,00 – 1,80	Muy bajo	Muy inadecuada
Casi nunca	1,81 – 2,60	Bajo	Inadecuada
A veces	2,61 – 3,40	Medio	Regular
Casi siempre	3,41 – 4,20	Alto	Adecuada
Siempre	4,21 – 5,00	Muy alto	Muy adecuada

Fuente: Elaboración propia

Anexo 8: FIGURAS DE LOS RESULTADOS

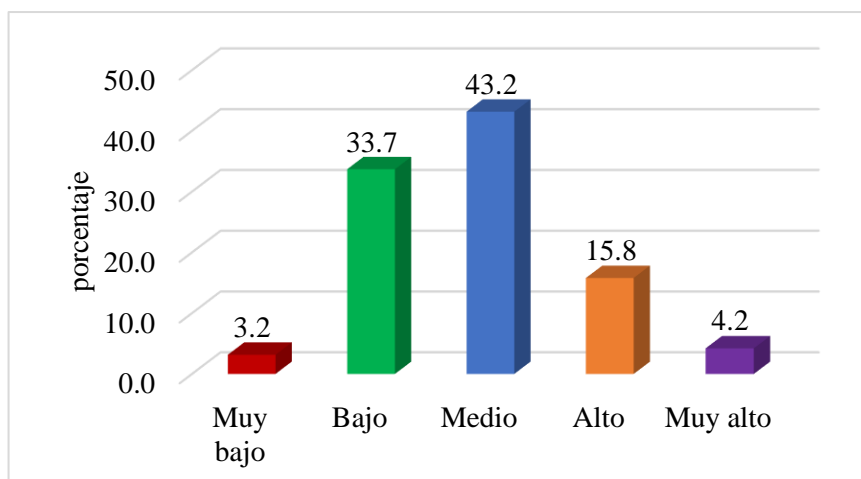


Figura 1. Dimensión Uso de la computadora de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

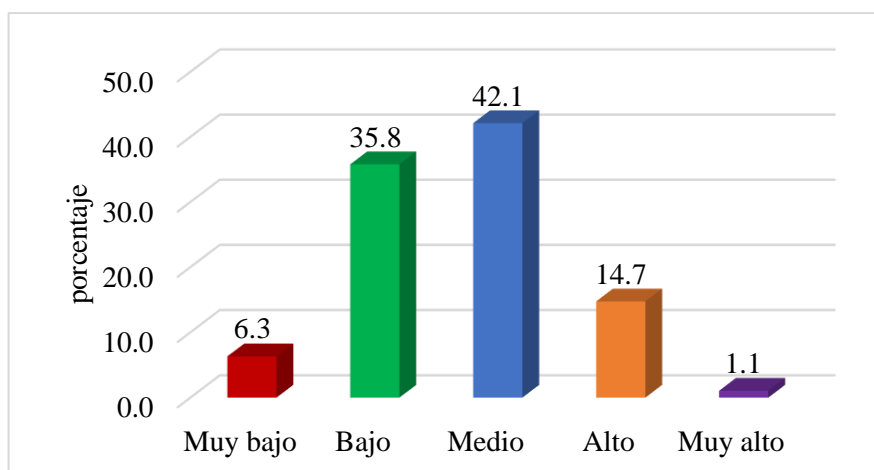


Figura 2. Dimensión Nivel alcanzado de los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas

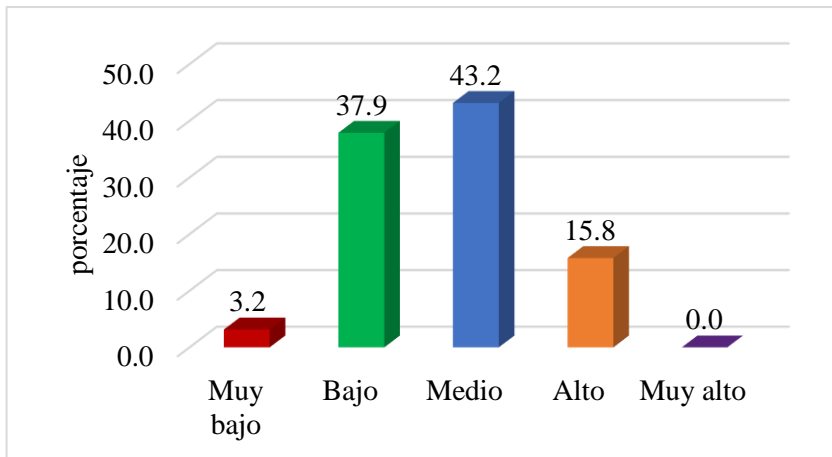


Figura 3. Nivel de competencia digital en los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

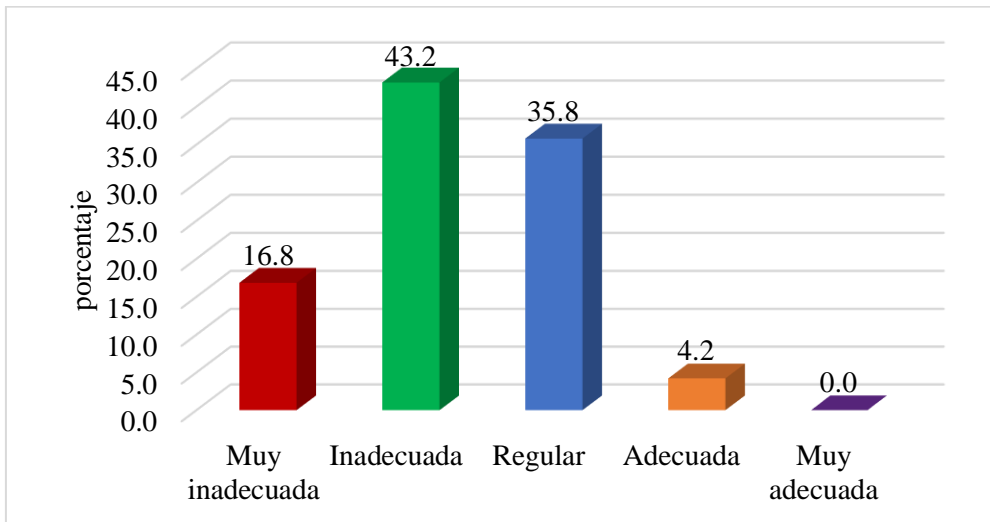


Figura 4. Dimensión Planeación realizada por los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

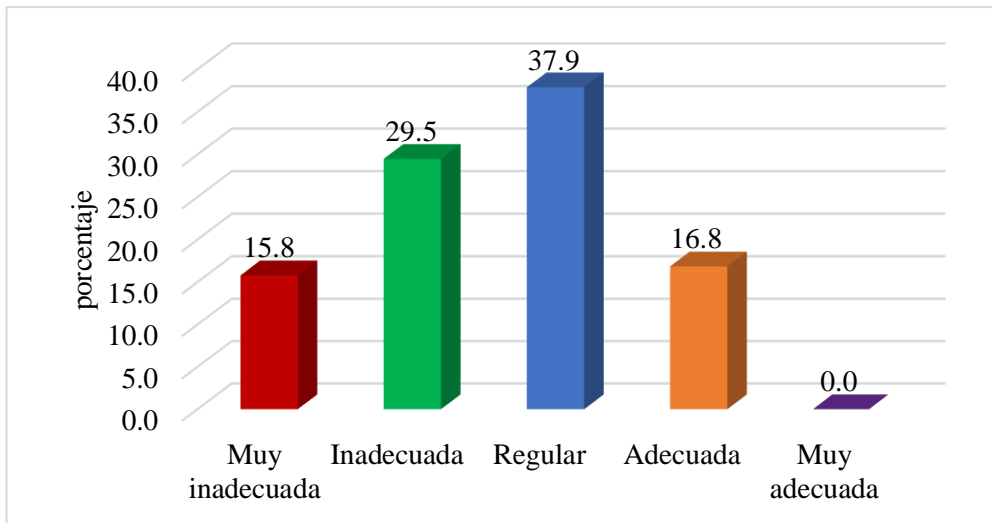


Figura 5. Organización realizada por los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

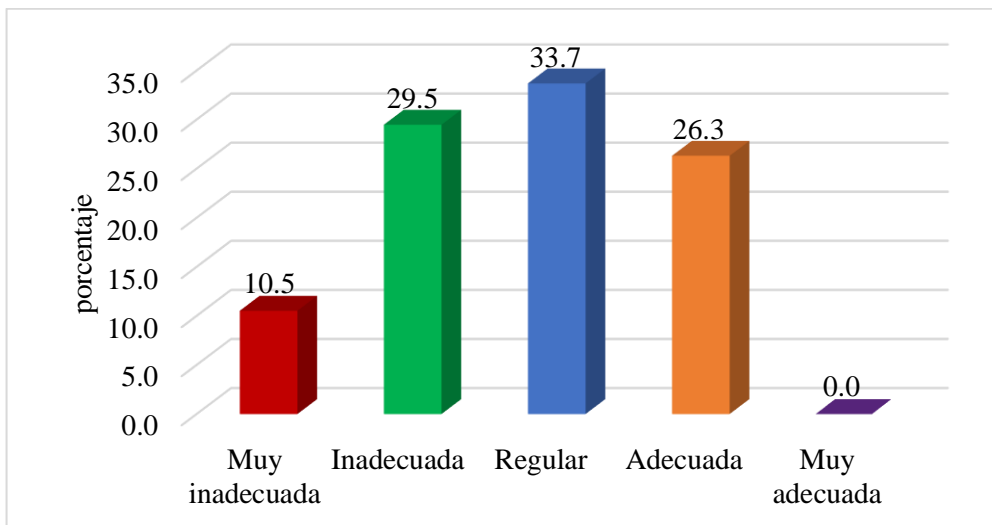


Figura 6. Dimensión Dirección realizada por los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

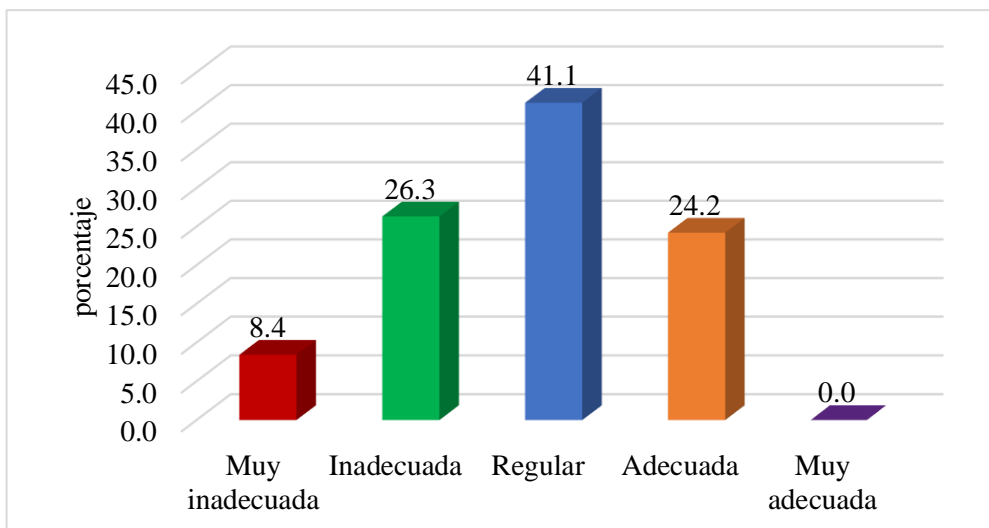


Figura 7. Dimensión Control realizado por los trabajadores administrativos de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas.

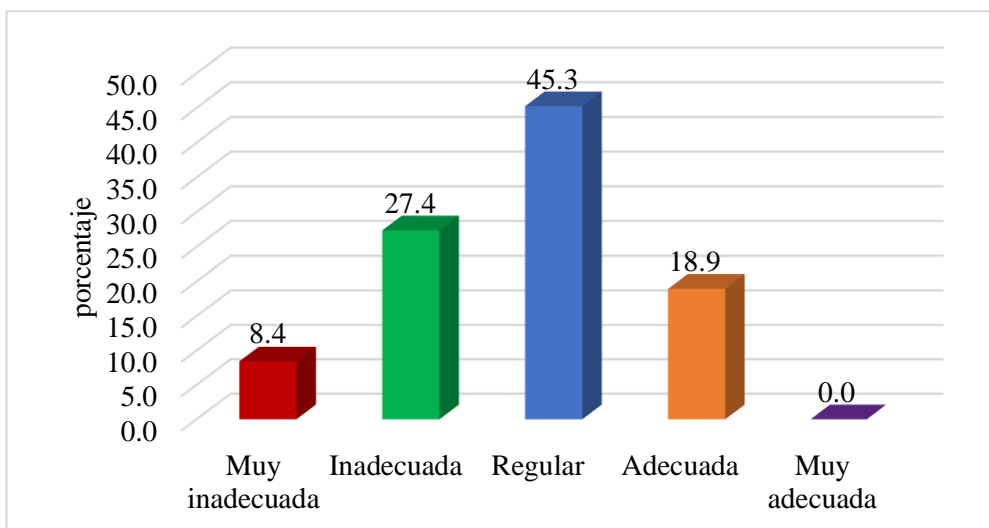


Figura 8. Gestión administrativa realizado por los trabajadores de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas..

Anexo 9: Autorización



Universidad Nacional José María Arguedas

Identidad y Excelencia para el Trabajo Productivo y el Desarrollo

Constancia

A través del presente documento, la oficina de Recurso Humanos de la Universidad Nacional José María Arguedas, hace constar que la Srta. Noemi Porras Díaz, con DNI N.º 46560367 ha solicitado información de la cantidad de personal administrativo que labora en esta entidad, así mismo ha solicitado la autorización de la aplicación de encuestas y ha estado realizando la recolección de datos a través de un formulario de Google y la implementación de un programa de redes sociales de forma virtual al personal administrativo de la Universidad Nacional José María Arguedas.

La información que se le ha brindado, así como la recolección de datos es única y exclusivamente para realizar el trabajo de investigación titulado "**Las competencias digitales y la gestión administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, 2021**"

La presente constancia se expide a petición de la interesada, para fines que vea por conveniente.

Andahuaylas, 13 de diciembre del 2021

Atentamente

Anexo 10: Base De Datos

COMPETENCIA DIGITAL

RESULTADOS PRUEBA PILOTO - Excel (Error de activación de productos)																																					
Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir																																					
Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar																																					
Fscribe el término de búsqueda																																					
A	B	C	DIMENSIÓN USO DE LA COMPUTADORA														DIMENSIÓN NIVEL ALCANZADO											AG	AH	AI	AJ	AK	AL				
1	2	3	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	p29						
1			4	4	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2						
2			4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	5	4	4	4	3	2	3	4	3	2						
3	1	Femenino	30 - 59 años	4	3	2	2	4	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2						
4	2	Femenino	30 - 59 años	2	2	4	4	4	3	1	2	2	4	2	2	4	2	4	2	1	1	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2						
5	3	Femenino	30 - 59 años	4	4	4	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2							
6	4	Femenino	30 - 59 años	4	4	4	5	4	2	4	2	2	2	2	2	3	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4						
7	5	Femenino	30 - 59 años	3	4	4	3	2	4	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1	4	4	3	3	3	2	2	2	1	4	2						
8	6	Femenino	30 - 59 años	4	3	4	4	4	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3						
9	7	Femenino	30 - 59 años	3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	1	1	3	1	1	3	2	1	1	1	1	2	3	3	1	3						
10	8	Masculino	30 a 59 años	3	3	3	4	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	2	3	2	2	2	3	2							
11	9	Masculino	30 - 59 años	4	4	2	4	2	3	2	2	2	4	4	2	4	2	3	3	1	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2							
12	10	Femenino	30 a 59 años	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	4	4	4	3	3	1	1	1	1	2							
13	11	Masculino	30 - 59 años	4	2	2	2	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	4	2	2	2	1	1	1	1	1	2							
14	12	Masculino	30 - 59 años	4	2	1	1	1	5	1	1	2	1	4	2	2	1	4	1	4	1	2	4	2	4	5	3	2	2	2							
15	13	Masculino	30 - 59 años	4	3	4	3	2	3	2	2	2	1	1	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2							
16	14	Femenino	18 - 29 años	4	4	2	1	3	4	2	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4							
17	15	Femenino	30 - 59 años	4	4	3	2	4	5	4	4	2	4	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4							
18	16	Masculino	30 - 59 años	4	4	4	4	3	5	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4							
19	17	Femenino	30 - 59 años	3	2	4	4	4	3	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	4	4	4	1	1	1	1	1	4							
20	18	Masculino	30 - 59 años	5	2	2	2	2	3	1	1	1	1	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2							
21	19	Femenino	30 - 59 años	5	4	1	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	2	4	2	2							
22	20	Femenino	30 - 59 años	4	2	1	1	1	5	1	1	2	1	4	2	2	1	1	4	1	2	4	2	4	5	3	2	2	2	4							
23	21	Femenino	30 - 59 años	5	2	4	3	2	4	4	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	4	2	4	2	1	1	2	3	2							
24	22	Femenino	30 - 59 años	2	2	4	1	3	4	4	2	2	3	4	3	2	2	4	2	1	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2							
25	23	Femenino	30 - 59 años	2	2	4	1	3	4	4	2	2	3	4	3	2	2	4	2	1	2	4	4	2	4	2	4	2	4	2							
26	24	Femenino	30 a 59 años	3	5	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4								
27	25	Masculino	30 a 59 años	3	5	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4								
28	26	Femenino	18 - 29 años	3	5	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	4	3	4	4	4								

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Listo 80%

RESULTADOS PRUEBA PILOTO - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Calibri 11 A A Ajustar texto General Autosuma Rellenar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Escribe el término de búsqueda

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL		
28	26	Femenino	18 - 29 años	3	5	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	4	2	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3						
29	27	Femenino	18 - 29 años	4	2	1	1	1	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1						
30	28	Femenino	18 - 29 años	2	4	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	3	2	4	2	4	3	2								
31	29	Femenino	18 - 29 años	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
32	30	Masculino	18 - 29 años	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2								
33	31	Femenino	18 - 29 años	3	2	2	3	1	4	2	5	2	2	2	2	3	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	1	4	3	2								
34	32	Masculino	30 a 59 años	4	2	2	4	2	4	2	2	3	2	2	4	2	4	2	2	4	4	4	3	2	2	2	3	1	3	2	1									
35	33	Masculino	30 a 59 años	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
36	34	Femenino	18 - 29 años	4	3	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	4	3	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
37	35	Femenino	30 - 59 años	4	2	4	4	2	4	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2	2	2	4	4	2	2	1	2	4	2	2	4	2								
38	36	Femenino	18 - 29 años	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3								
39	37	Femenino	18 - 29 años	3	3	3	4	4	5	3	4	2	4	4	3	2	2	4	2	2	2	3	3	2	2	4	2	4	3	2	3	2								
40	38	Femenino	30 - 59 años	5	2	3	2	2	1	2	2	3	2	4	1	3	5	4	3	4	2	2	4	2	2	4	2	4	1	4	5	1								
41	39	Femenino	30 - 59 años	5	4	5	5	4	5	3	3	4	4	2	2	2	5	5	3	4	4	5	4	4	2	3	3	5	3	5	5	3								
42	40	Masculino	30 - 59 años	5	3	3	5	1	3	5	5	5	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1									
43	41	Femenino	30 - 59 años	4	2	2	2	1	4	2	2	2	2	1	2	4	2	4	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1	1	2	2	1								
44	42	Femenino	18 - 29 años	1	4	4	4	1	4	2	1	2	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	2	4	4	2								
45	43	Femenino	18 - 29 años	4	4	4	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	2								
46	44	Masculino	18 - 29 años	4	3	4	3	4	5	2	4	3	3	4	4	4	2	4	4	1	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2								
47	45	Masculino	30 a 59 años	4	2	4	2	4	4	1	2	2	2	5	4	4	2	2	2	2	4	1	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4								
48	46	Femenino	30 a 59 años	5	2	4	4	2	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	4	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	2								
49	47	Masculino	18 - 29 años	5	4	3	4	4	1	3	5	2	2	1	1	4	4	4	1	1	3	1	1	2	1	1	1	1	4	2	1									
50	48	Femenino	30 - 59 años	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	2	2	4	5	4	4	2	3	4	4	3	4	4	3	4	4	2								
51	49	Masculino	18 - 29 años	4	1	3	2	4	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	2	1								
52	50	Masculino	30 - 59 años	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	4	3	3	2	4	2									
53	51	Femenino	18 - 29 años	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	2	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2								
54	52	Masculino	30 - 59 años	1	4	4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2								
55	53	Masculino	30 - 59 años	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	1							

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Listo

RESULTADOS PRUEBA PILOTO - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Calibri 11 A A Ajustar texto General

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Formato condicional Dar formato Estilos de celda Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

Escribe el término de búsqueda

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL	
55	53	Masculino	30 – 59 años	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	3	1							
56	54	Masculino	30 a 59 años	5	2	3	3	2	4	2	1	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2						
57	55	Masculino	30 – 59 años	3	3	2	2	3	1	3	2	1	3	3	2	3	3	4	3	1	4	4	2	3	2	2	2	1	1	2	2	1							
58	56	Femenino	18 – 29 años	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	2							
59	57	Masculino	30 – 59 años	3	1	2	2	1	4	5	5	5	4	4	1	4	3	1	2	5	2	1	4	1	2	2	5	3	1	2	2	2							
60	58	Masculino	18 – 29 años	4	4	2	3	2	1	2	2	2	2	5	2	3	2	1	3	1	3	4	2	3	2	4	2	4	2	4	3	3							
61	59	Femenino	30 a 59 años	4	2	2	4	3	4	2	2	4	2	2	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	3	2	3	2	2						
62	60	Masculino	18 – 29 años	3	3	1	1	2	1	1	2	1	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	1	1	2	4	3	4	1	3	2	1							
63	61	Masculino	18 – 29 años	3	4	5	4	4	5	3	4	4	2	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	3	4	4	4	5						
64	62	Femenino	18 – 29 años	3	3	4	2	4	4	2	4	4	2	4	3	3	5	5	2	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	2	3	2							
65	63	Masculino	30 – 59 años	3	1	2	2	1	4	5	5	5	4	4	1	4	3	1	2	5	2	1	4	1	2	2	5	3	1	2	2	2							
66	64	Masculino	30 a 59 años	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	4	4	2	4	3	3	2	4	3	2							
67	65	Masculino	30 – 59 años	4	3	4	5	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	4	3	4	2	4	4	5	2	4	5	3							
68	66	Masculino	30 – 59 años	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4						
69	67	Femenino	30 – 59 años	5	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	2	3	4	1	4	4	2	4	2	3	4	4	2	4	4	2							
70	68	Femenino	18 – 29 años	3	5	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3							
71	69	Masculino	30 – 59 años	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	1	3	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	2							
72	70	Masculino	30 – 59 años	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2							
73	71	Femenino	30 – 59 años	4	2	2	2	2	5	1	1	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2							
74	72	Femenino	30 – 59 años	2	5	5	4	2	5	4	2	2	2	2	2	4	1	2	4	4	5	5	4	4	2	2	4	2	1	4	2	2							
75	73	Femenino	30 a 59 años	3	3	4	5	4	4	1	1	2	3	3	2	4	3	3	1	1	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	1							
76	74	Femenino	30 – 59 años	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2							
77	75	Femenino	18 – 29 años	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4							
78	76	Femenino	18 – 29 años	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4							
79	77	Masculino	18 – 29 años	1	1	2	2	2	4	5	2	4	2	1	1	2	4	2	1	3	2	2	1	3	2	3	3	5	4	1	2	1							
80	78	Masculino	30 – 59 años	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	2	4	4	5	4	5	5	5							
81	79	Femenino	30 – 59 años	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	4	5	3	5	2	5	4	4	4	4	2	4							
82	80	Femenino	30 – 59 años	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	2	2	4	2	2							

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Listo 80%

RESULTADOS PRUEBA PILOTO - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Calibri 11 A A Ajustar texto General

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Formato Dar formato Estilos de condicional como tabla celda Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

Escribe el término de búsqueda

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI	AJ	AK	AL
70	68	Femenino	18-29 años	3	5	4	4	4	2	4	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3							
71	69	Masculino	30-59 años	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	2	3	4	1	3	4	4	4	2	4	4	4	3	4	2	2						
72	70	Masculino	30-59 años	4	4	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	3	2	4	4	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2						
73	71	Femenino	30-59 años	4	2	2	2	2	5	1	1	2	2	3	1	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	1	1	1	2	2							
74	72	Femenino	30-59 años	2	5	5	4	2	5	4	2	2	2	2	2	4	1	2	4	4	5	5	4	4	2	2	4	2	1	4	2	2						
75	73	Femenino	30 a 59 años	3	3	4	5	4	4	1	1	2	3	3	2	4	3	3	1	1	3	2	2	3	2	2	2	3	1	2	3	1						
76	74	Femenino	30-59 años	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	4	2	4	2	2						
77	75	Femenino	18-29 años	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4						
78	76	Femenino	18-29 años	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4						
79	77	Masculino	18-29 años	1	1	2	2	2	4	5	2	4	2	1	1	2	4	2	1	3	2	2	1	3	2	3	5	4	1	2	1							
80	78	Masculino	30-59 años	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	4	4	3	4	3	4	4	5	5	2	4	4	5	4	5	5	5						
81	79	Femenino	30-59 años	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	3	5	5	4	5	3	5	2	5	4	4	4	4	2	4						
82	80	Femenino	30-59 años	4	4	2	4	2	2	4	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	4	3	2	2	4	2	2						
83	81	Masculino	30 a 59 años	4	3	4	5	3	5	3	4	4	3	3	3	3	5	5	1	3	5	3	4	2	4	5	5	1	2	1	3							
84	82	Masculino	30-59 años	5	5	4	4	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	1	3	4	3	3	2	3	4	5	1	4	3	3							
85	83	Masculino	18-29 años	5	3	3	3	3	4	1	2	3	3	4	4	5	2	3	4	3	3	4	4	4	2	3	4	4	2	4	3	3						
86	84	Masculino	30 a 59 años	5	3	3	4	3	5	3	3	4	3	5	5	4	5	4	2	1	2	4	2	4	2	4	3	3	1	5	4	1						
87	85	Femenino	30-59 años	5	2	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	2	2	4	3	4	4	5	4	2	4	4	5	1	5	3	2						
88	86	Masculino	30-59 años	4	5	4	3	4	3	2	4	3	2	4	3	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	4	3	2	2	4	3	2						
89	87	Femenino	30-59 años	5	3	5	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	1	1	2	4	1						
90	88	Masculino	30-59 años	2	3	3	1	2	2	1	1	5	4	2	1	2	5	3	1	1	4	4	3	4	2	5	5	4	2	1	1	1						
91	89	Femenino	30-59 años	3	3	3	3	3	3	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	1	4	4	4	2	3	4	2	4	4	2	4						
92	90	Masculino	30-59 años	2	2	3	4	2	4	3	4	2	4	2	4	2	4	3	3	2	4	2	4	2	2	4	3	4	4	2	4	4						
93	91	Masculino	30 a 59 años	4	5	4	4	4	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	4	2	4	3	2	3	4	4	3						
94	92	Masculino	30-59 años	2	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	2	3	4	1	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	4	3						
95	93	Masculino	30-59 años	2	4	2	3	4	2	3	4	2	4	2	2	3	4	1	3	4	3	4	3	4	2	3	4	3	4	2	4	3						
96	94	Femenino	18-29 años	4	4	3	3	2	3	2	2	2	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2						
97	95	Femenino	30-59 años	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2						

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Listo 80%

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

RESULTADOS PRUEBA PILOTO - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Calibri 11 Fuente Alineación Número Estilos Celdas

Portapapeles Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas

Modificar

Escribe el término de búsqueda

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD																	
1				ENSIÓN PLANIFICACNSIÓN ORGANIZACMENSIÓN DIRECCIÓMENSIÓN CONTRO																																											
2				p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20																								
3	1	Femenino	30-59 años	4	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	2	2	4	2	2	4	4	4																								
4	2	Femenino	30-59 años	3	4	2	2	4	4	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	4	4	2																								
5	3	Femenino	30-59 años	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	2	4	2	5	2	2	4	4	5																								
6	4	Femenino	30-59 años	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3																								
7	5	Femenino	30-59 años	4	2	2	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3	2	2	2	4	4																								
8	6	Femenino	30-59 años	3	2	2	3	2	2	4	2	2	2	1	3	3	2	4	2	2	1	4	2																								
9	7	Femenino	30-59 años	3	4	5	4	2	3	4	2	3	4	2	2	5	4	5	3	3	4	2	4																								
10	8	Masculino	30-59 años	3	5	2	4	2	1	5	3	2	2	5	4	1	2	5	4	5	4	4	4																								
11	9	Masculino	31-59 años	5	3	2	4	2	3	3	1	2	2	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4																								
12	10	Femenino	32-59 años	4	5	5	3	4	4	2	1	3	3	3	3	4	3	5	4	2	3	3	3																								
13	11	Masculino	30-59 años	3	5	4	5	4	1	4	2	2	2	5	5	4	5	5	5	2	2	4	5																								
14	12	Masculino	30-59 años	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1																								
15	13	Masculino	30-59 años	4	3	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	4																								
16	14	Femenino	30-59 años	2	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	4																								
17	15	Femenino	30-59 años	4	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5																								
18	16	Masculino	18-29 años	5	2	2	2	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	4	4																								
19	17	Femenino	18-29 años	5	4	2	4	4	3	4	4	5	5	4	3	4	2	4	3	3	4	4	5																								
20	18	Masculino	30-59 años	4	5	3	3	5	1	5	2	3	4	3	3	4	3	3	3	1	1	3	4																								
21	19	Femenino	30-59 años	5	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1																								
22	20	Femenino	30-59 años	2	4	4	4	4	2	4	2	4	2	2	4	4	4	2	1	4	4	4	1																								
23	21	Femenino	30-59 años	4	3	4	3	2	1	2	2	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3	3	2																								
24	22	Femenino	30-59 años	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	4	2	3	2	5	4	1	2	2	1																								
25	23	Femenino	30-59 años	3	2	2	2	1	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	3																								
26	24	Femenino	31-59 años	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	1																								
27	25	Masculino	32-59 años	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	2	2	2	4	2	2	2	4	2																								
28	26	Femenino	18-20 años	4	2	2	2	2	2	4	2	2	4	2	2	4	4	4	4	1	2	2	2																								

LISTO

80%

RESULTADOS PRUEBA PILOTO - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Calibri 11 Fuente Ajustar texto General

Formato Dar formato Estilos de Insertar Eliminar Formato

Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y filtrar Buscar y seleccionar

Escribe el término de búsqueda

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	A
55	53	Masculino	30-59 años	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5							
56	54	Masculino	30-59	2	3	2	3	3	1	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	1	2	4	5							
57	55	Masculino	30-59 años	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	2	1	3	5	3							
58	56	Femenino	18-29 años	4	2	3	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	1	3	4	2							
59	57	Masculino	30-59 años	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5							
60	58	Masculino	18-29 años	3	5	4	4	2	4	3	5	5	4	5	3	2	3	3	4	4	4	4	5							
61	59	Femenino	30-59	2	1	5	5	5	5	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	2	5	5	3							
62	60	Masculino	18-29 años	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	2	3	2	3	2	4	1	2	4							
63	61	Masculino	18-29 años	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	4							
64	62	Femenino	18-29 años	5	2	2	2	4	1	4	2	2	1	2	1	3	3	4	3	1	1	4	2							
65	63	Masculino	30-59 años	3	2	2	3	4	3	4	4	2	4	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2							
66	64	Masculino	30-59	2	4	3	3	4	2	3	4	3	5	4	1	2	3	4	4	2	5	4	3							
67	65	Masculino	30-59 años	4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2							
68	66	Masculino	30-59 años	4	5	4	4	3	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4							
69	67	Femenino	30-59 años	4	3	2	2	2	4	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2							
70	68	Femenino	18-29 años	3	4	2	5	3	4	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4							
71	69	Masculino	30-59 años	4	5	5	5	3	2	3	4	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5							
72	70	Masculino	30-59 años	4	5	4	4	4	1	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	2	1	3	4							
73	71	Femenino	30-59 años	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	4	4	4							
74	72	Femenino	30-59 años	3	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2							
75	73	Femenino	30-59	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	2	4	5	4							
76	74	Femenino	30-59 años	4	5	4	3	3	5	2	2	4	3	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4							
77	75	Femenino	18-29 años	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3							
78	76	Femenino	18-29 años	4	3	2	2	1	3	1	2	2	4	2	1	4	1	1	2	1	4	4	2							
79	77	Masculino	18-29 años	4	4	3	3	1	2	2	2	2	4	5	3	2	1	3	2	2	2	5	2							
80	78	Masculino	30-59 años	4	5	4	3	3	1	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	1	1	2	4							
81	79	Femenino	30-59 años	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4							
82	80	Femenino	30-59 años	3	5	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4							

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Listo 80%

RESULTADOS PRUEBA PILOTO - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Pegar Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Calibri 11 A A Ajustar texto General Formato Dar formato Estilos de Insertar Eliminar Formato Autosuma Rellenar Ordenar y Buscar y filtrar seleccionar

Portapapeles Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Escribe el término de búsqueda

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	
70	68	Femenino	18-29 años	3	4	2	5	3	4	2	2	2	4	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4								
71	69	Masculino	30-59 años	4	5	5	5	3	2	3	4	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	3	3	5							
72	70	Masculino	30-59 años	4	5	4	4	4	1	4	3	3	3	4	3	4	5	5	5	2	1	3	4								
73	71	Femenino	30-59 años	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	1	4	4	4								
74	72	Femenino	30-59 años	3	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2							
75	73	Femenino	30-59	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	2	4	5	4								
76	74	Femenino	30-59 años	4	5	4	3	3	5	2	2	4	3	4	2	4	4	4	4	2	2	4	4								
77	75	Femenino	18-29 años	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3							
78	76	Femenino	18-29 años	4	3	2	2	1	3	1	2	2	4	2	1	4	1	1	2	1	4	4	2	2							
79	77	Masculino	18-29 años	4	4	3	3	1	2	2	2	2	4	5	3	2	1	3	2	2	2	5	2								
80	78	Masculino	30-59 años	4	5	4	3	3	1	2	3	2	4	4	4	4	2	2	2	1	1	2	4								
81	79	Femenino	30-59 años	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4								
82	80	Femenino	30-59 años	3	5	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4								
83	81	Masculino	30-59	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	1	2	4	3								
84	82	Masculino	30-59 años	4	4	3	4	2	5	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	4							
85	83	Masculino	18-29 años	5	4	2	4	5	2	5	2	2	4	2	2	5	2	4	3	1	3	2	4								
86	84	Masculino	30-59	5	5	2	2	4	2	4	3	2	4	4	3	4	3	4	3	2	2	2	4								
87	85	Femenino	30-59 años	4	3	1	2	3	5	4	2	2	4	2	2	4	5	2	1	3	4	3									
88	86	Masculino	30-59 años	4	3	3	4	2	3	3	2	1	3	2	1	2	1	3	3	2	2	4	2								
89	87	Femenino	30-59 años	4	5	3	4	5	4	3	2	3	4	4	2	5	2	4	4	2	3	3	4								
90	88	Masculino	30-59 años	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	2	2	2	4	3	2	2	3	4								
91	89	Femenino	30-59 años	4	5	3	4	1	3	5	2	2	2	5	5	3	3	4	3	2	3	5	5								
92	90	Masculino	30-59 años	4	4	5	5	2	3	5	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	2								
93	91	Masculino	30-59	3	1	2	4	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	4	1	1	2	4	3								
94	92	Masculino	30-59 años	3	3	2	2	1	1	2	1	1	3	4	1	2	1	1	2	2	2	2	4								
95	93	Masculino	30-59 años	4	4	4	3	4	2	1	2	2	2	2	2	3	4	3	3	2	4	4	4								
96	94	Femenino	18-29 años	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	2	5	2	2	1	2	2	4	5	5								
97	95	Femenino	30-59 años	2	3	4	4	1	4	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	4	4	5								

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Listo 80%

RESULTADOS PRUEBA PILOTO - Excel (Error de activación de productos)

Archivo Inicio Insertar Diseño de página Fórmulas Datos Revisar Vista ¿Qué desea hacer? Iniciar sesión Compartir

Calibri 11 A A Ajustar texto General

N K S Fuente Alineación Número Estilos Celdas Modificar

Formato Dar formato Estilos de Insertar Eliminar Formato

Autosuma Rellenar Borrar Ordenar y Buscar y filtrar seleccionar

Escribe el término de búsqueda

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	A
28	26	Femenino	18-29 años	4	3	2	2	2	3	4	2	2	1	2	3	1	2	4	4	1	1	3	2							
29	27	Femenino	18-29 años	3	4	5	4	2	4	1	1	3	3	2	3	2	2	2	3	1	4	4	4							
30	28	Femenino	18-29 años	1	5	4	4	1	4	2	2	4	4	4	4	2	4	3	2	3	4	4								
31	29	Femenino	18-29 años	5	3	4	4	2	3	4	1	2	2	4	2	2	1	1	1	1	3	3	3							
32	30	Masculino	18-29 años	4	4	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	5	4							
33	31	Femenino	18-29 años	4	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	4	3	4	2	2	4	4	4							
34	32	Masculino	19-29 años	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4							
35	33	Masculino	20-29 años	4	3	3	3	4	2	2	3	2	4	4	2	4	2	4	2	2	2	4	5							
36	34	Femenino	18-29 años	4	4	3	3	2	2	3	1	2	2	3	2	1	2	1	1	1	2	2	2							
37	35	Femenino	30-59 años	3	3	2	3	2	4	2	2	2	2	4	1	1	2	5	3	1	3	4	1							
38	36	Femenino	18-29 años	4	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	2	3	1	1	1	2	3	3							
39	37	Femenino	18-29 años	5	3	5	4	3	5	3	4	3	4	3	2	1	3	2	4	1	1	2	1							
40	38	Femenino	30-59 años	5	3	2	5	4	5	3	5	1	4	2	2	1	3	3	3	1	1	4	5							
41	39	Femenino	30-59 años	1	5	3	3	4	1	4	5	3	5	5	2	3	5	5	5	3	3	3	5							
42	40	Masculino	30-59 años	5	4	3	2	1	1	1	2	2	3	4	3	5	3	5	4	1	2	2	2							
43	41	Femenino	30-59 años	5	4	3	4	4	5	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4							
44	42	Femenino	18-29 años	4	5	3	3	3	4	4	3	3	4	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5							
45	43	Femenino	18-29 años	5	5	3	4	5	3	4	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2							
46	44	Masculino	18-29 años	3	4	3	4	3	1	4	5	3	4	4	3	2	2	2	4	2	2	3	5							
47	45	Masculino	19-29 años	3	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4							
48	46	Femenino	20-29 años	4	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	5							
49	47	Masculino	21-29 años	2	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	2	2	2	3	1	3	4	2							
50	48	Femenino	30-59 años	5	1	2	4	3	5	3	4	4	2	3	2	4	3	4	4	1	2	4	3							
51	49	Masculino	18-29 años	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4							
52	50	Masculino	30-59 años	4	3	5	4	5	4	4	2	1	2	1	2	4	3	2	2	1	3	2	4							
53	51	Femenino	18-29 años	5	2	2	4	2	1	2	3	1	4	3	1	1	2	2	2	2	3	4	3							
54	52	Masculino	30-59 años	4	5	5	4	2	4	2	2	3	2	3	4	2	2	4	2	2	3	3	4							
55	53	Masculino	30-59 años	1	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5							

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Listo 80%