



FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN
TESIS
COMPETENCIAS DIGITALES Y LA GESTIÓN
ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD
DISTRITAL SANTO TOMAS, 2022
PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN

Autor (es):

Bach. Lopez Cabrejos, Hercilia Mavila

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5865-1066>

Bach. Lozano Bautista, Celeni Yamilet

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2800-1393>

Asesora:

Dra. Calanchez Urribarri, África del Valle

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9246-9927>

Línea de Investigación:

Gestión Empresarial y Emprendimiento

Pimentel - Perú

2023


DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Quienes suscriben la **DECLARACIÓN JURADA**, somos **egresado (s)** del Programa de Estudios de **Administración** de la Universidad Señor de Sipán S.A.C, declaramos bajo juramento que soy (somos) autor(es) del trabajo titulado:

COMPETENCIAS DIGITALES Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL SANTO TOMAS, 2022

El texto de mi trabajo de investigación responde y respeta lo indicado en el Código de Ética del Comité Institucional de Ética en Investigación de la Universidad Señor de Sipán (CIEI USS) conforme a los principios y lineamientos detallados en dicho documento, en relación con las citas y referencias bibliográficas, respetando al derecho de propiedad intelectual, por lo cual informo que la investigación cumple con ser inédito, original y autentico.

En virtud de lo antes mencionado, firman:

LOPEZ CABREJOS HERCILIA MAVILA	DNI: 76463908	
LOZANO BAUTISTA CELENI YAMILET	DNI:71656814	

Pimentel, 06 de mayo de 2023

DEDICATORIA

En primer lugar, dedicamos esta investigación a Dios, por ser el proveedor de la vida y por darnos el impulso que necesitamos, para permanecer íntegros durante toda la etapa educativa, a nuestros padres por brindarnos el apoyo incondicional, la confianza, el amor desmedido y el impulso de superación que nos brindan día a día, ya que ellos son el motor de nuestra existencia.

También, dedicamos este trabajo a nuestra querida docente Dra. Calanchez Urribarri África, por todas las enseñanzas y la dedicación con la que nos ha impartido los conocimientos, por toda la paciencia y la confianza que ha demostrado durante todo el desarrollo de la investigación.

AGRADECIMIENTO

Por sobre todas las cosas, agradecer a Dios por permitirnos gozar de vida y poder continuar con nuestras metas.

A nuestros padres, por ser los promotores de nuestra educación, por creer en nosotros y por motivarnos día a día para conseguir nuestros objetivos, por todo el sacrificio que han hecho para darnos una carrera profesional y por estar con nosotros durante todas las etapas de nuestra vida.

A nuestra querida y amada Universidad Señor de Sipán, por el compromiso y la dedicación en formar profesionales de éxito, fomentando el desarrollo integral e intelectual en todos sus alumnos, para que al terminar su carrera se adapten a los cambios y se incluyan satisfactoriamente en la sociedad.

A los docentes de renombre, que nos han impartido conocimientos a lo largo de toda nuestra carrera, los cuales nos han demostrado paciencia y amabilidad, impulsándonos a superarse y culminar la carrera de manera exitosa, es una alegría inmensa al poder llegar a la recta final y haber tenido docentes con buena vocación de servicio.

RESUMEN

La presente investigación tuvo por objetivo determinar la relación que existe entre competencias digitales y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Santo Tomás. Llevándose a cabo una investigación descriptiva correlacional, no experimental, para lo cual se aplicó como técnica para la obtención de datos una encuesta y el instrumento fue el cuestionario. Para recolectar datos que ayuden a determinar la relación entre las variables de estudio se tomó en cuenta una muestra de 18 trabajadores, los cuales eran nombrados y otros contaban con un contrato administrativo u orden de servicio. Asimismo, se realizó la medición del instrumento, con la finalidad de verificar la confiabilidad de este, arrojando que ambas variables eran confiables, con un nivel de 0,962 y 0,961 en el alfa de Cronbach. Luego se procesó la información estadísticamente a través del SPSS, dando como resultado que la relación entre las variables era de un nivel positivo considerable, lo cual permite que lleguemos a la conclusión que, si existe relación entre variables, por lo tanto, se acepta la H0 y se rechaza la H1. Asimismo, se determinó que hay relación entre variables, sin embargo, es necesario mejorar algunos aspectos de las competencias digitales y las dimensiones de la gestión administrativa.

PALABRAS CLAVES: Competencias digitales, Gestión, Administración, Correlación.

ABSTRACT

The objective of this investigation was to determine the relationship that exists between digital competences and administrative management in the district municipality of Santo Tomás. Carrying out a descriptive correlational, non-experimental investigation, for which a survey was applied as a technique to obtain data and the instrument was the questionnaire. To collect data that help determine the relationship between the study variables, a sample of 18 workers was taken into account, who were appointed and others had an administrative contract or service order. Likewise, the measurement of the instrument was carried out, in order to verify its reliability, showing that both variables were reliable, with a level of 0.962 and 0.961 in Cronbach's alpha. Then the information was statistically processed through the SPSS, resulting in the relationship between the variables being of a considerable positive level, which allows us to reach the conclusion that, if there is a relationship between variables, therefore, the H0 and H1 is rejected. Likewise, it was determined that there is a relationship between variables, however, it is necessary to improve some aspects of digital skills and the dimensions of administrative management.

KEYWORD: Digital skills, Management, Administration, Correlation.

ÍNDICE GENERAL

PÁGINAS PRELIMINARES	ii
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTOS	v
RESUMEN.....	vi
ABSTRACT.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	12
1.1. Realidad problemática	12
1.2. Trabajos previos.....	17
1.3. Teorías relacionadas al tema	22
1.3.1. Competencias digitales	22
1.3.2. Gestión administrativa.....	25
1.4. Formulación del problema.....	27
1.5. Justificación e importancia	27
1.5.1. Justificación	27
1.5.2. Importancia	28
1.6. Hipótesis.....	28
1.7. Objetivos.....	28
1.7.1. Objetivo General.....	28
1.7.2. Objetivos Específicos	29
II. MATERIAL Y MÉTODO.....	30
2.1. Tipo y diseño de Investigación.....	30
2.1.1. Tipo de Investigación	30
2.1.2. Diseño de investigación	31
2.2. Población y Muestra	31
2.2.1. Población.....	31
2.2.2. Muestra	32
2.3. Variable y operacionalización de variables.....	32
2.3.1. Variable independiente Competencias Digitales	32
2.3.2. Variable dependiente Gestión Administrativa.....	32
2.3.3. Operacionalización de las variables	33
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad. 35	
2.4.1. Técnica.....	35

2.4.2.	Instrumento.....	35
2.4.3.	Validez.....	36
2.4.4.	Confiabilidad.....	36
2.5.	Procedimiento de análisis de datos.....	37
2.6.	Criterios éticos.....	37
2.7.	Criterios de rigor científico.....	38
III.	RESULTADOS	40
3.1.	Resultados de tablas figuras.....	40
3.1.1.	Análisis de tablas cruzadas.....	40
3.1.2.	Prueba de Normalidad.....	44
3.2.	Discusión de resultados.....	48
IV.	CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	51
4.1.	Conclusiones.....	51
4.2.	Recomendaciones.....	52
	REFERENCIAS:	54
	ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cuadro de Operacionalización de Variables.....	33
Tabla 2. Formato Likert.....	35
Tabla 3. Estadísticos de fiabilidad de la variable Competencias Digitales.....	36
Tabla 4. Estadísticos de fiabilidad Gestión Administrativa.....	37
Tabla 5. Tabla cruzada Variable Competencias Digitales y Dimensión planificación.....	40
Tabla 6. Tabla cruzada Variable Competencias Digitales y Dimensión Organización.....	41
Tabla 7. Tabla cruzada Variable Competencias Digitales y Dimensión Dirección.....	42
Tabla 8. Tabla cruzada Variable Competencias Digitales y Dimensión Control.....	43
Tabla 9. <i>Prueba de normalidad</i>	44
Tabla 10. Coeficiente de correlación según sampieri	44
Tabla 11. Correlación de Competencias Digitales y Dimensión Planificación.....	45
Tabla 12. Correlación de Competencias Digitales y Dimensión Organización.....	45
Tabla 13. Correlación de Competencias Digitales y Dimensión Dirección.....	46
Tabla 14. Correlación de Competencias Digitales y Dimensión Control.....	46
Tabla 15. Correlación de Competencias Digitales y Gestión Administrativa....	47

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Variable Competencias Digitales y Dimensión Planificación	40
Figura 2. Variable Competencias Digitales y Dimensión Organización	41
Figura 3. <i>Variable Competencias Digitales y Dimensión Dirección</i>	42
Figura 4. Variable Competencias Digitales y Dimensión Control.....	43

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

Actualmente las competencias digitales han tomado mucha importancia en diversos campos de la sociedad, más aún en la pandemia del COVID-19, donde empresas públicas y privadas tuvieron que adaptarse a una nueva forma de trabajo, debido a que el gobierno dispuso poner en cuarentena a todos, por lo tanto, las empresas no podían seguir brindando sus servicios de forma presencial, entonces optaron por implementar el trabajo remoto y hacer uso de la tecnología, pero esto fue un gran desafío para todos, ya que muchas de las personas que laboraban en diversas empresas, eran analfabetos en manejo de herramientas digitales.

Para adaptarse a esta nueva forma de trabajo era necesario contar con conocimientos previos de las herramientas digitales, de lo contrario sería muy complicado cumplir con las tareas encomendadas, es ahí donde la gestión administrativa cumple un rol muy importante, ya que tenía que implementar cursos gratuitos o capacitaciones para su personal o en todo caso, tenían que dar una tregua a sus empleados para que se adapten y de no hacerlo, tenían que dejarlos fuera de la empresa, puesto que el papel principal de la gestión administrativa es optimizar los recursos y velar por los intereses de la organización.

Internacional

De tal modo, en Países Bajos, Van et al. (2018) indican que las habilidades digitales en la actualidad son muy beneficiosas debido que las empresas en el siglo XXI se diferencian por la modernización tecnológica, donde se emplea programas y herramientas digitales con bases complejas, pero a la vez brindan múltiples beneficios a nivel general de la empresa, ya que optimiza el período de ejecución de los diversos procesos que se llevan a cabo en diferentes áreas de una organización, por ello, es importante que los individuos y las empresas se preparen para adquirir conocimientos digitales y se adapten a la nueva era digital.

Asimismo, en Países Bajos, Van et al. (2020) mencionan que debido a la integración de las TIC, en los diversos campos de trabajo, los individuos se ven

forzados a adaptarse a los nuevos requisitos que demanda el entorno laboral, donde se pone en práctica nuevas y modernas herramientas digitales, por ello, es importante que desarrollen la creatividad, solución de problemas y el pensamiento crítico, ya que las habilidades digitales juegan un rol notable en este contexto, debido a que, el trabajo se centra cada vez más en los conocimientos y se aplica en gran medida en entornos digitales.

Además, En Cuba, Meriño (2020) expresa que en la actualidad, capacitar y desarrollar el talento humano en las organización es un elemento primordial, debido que, todas las empresas quieren ser parte de la transformación tecnológica, por ello, el área de RRHH, es más exigente, a fin de captar personal que posean habilidades digitales, debido que se considera que esto es importante para el desempeño, ya que hoy en día todo es impulsado por la tecnología y esta representa un gran desafío, por lo tanto, es necesario potenciar los conocimientos existentes y adquirir nuevos, en cuanto a uso y manejo de TIC, de lo contrario no se lograra sobrevivir a la era digital.

Por otro lado, en Ecuador, Armijo et al.(2022) expresan que en Santo Domingo, la gran mayoría de gerentes de las Pymes, si poseen conocimientos acerca de la gestión administrativa, no obstante, en las organizaciones existen colaboradores que tienen cierto desconocimiento acerca de algunos procesos, ocasionando que la gestión no se realice a un cien por ciento, teniendo en cuenta esto, es necesario que los gerentes o directivos de las empresas implementen capacitaciones en su plan de trabajo, a fin de lograr integrar a todo el personal de la organización en todas las tareas y procesos, para mejorar la gestión administrativa.

Del mismo modo en Ecuador, Boscan et al. (2021) manifiestan que la tecnología realiza un papel sumamente norable en todo el mundo, más aún, cuando ocurren sucesos que aísla a todos, donde solo queda adaptarse a los nuevos escenarios y aprovechar las herramientas digitales para desarrollar nuestras actividades desde nuestro hogar, sin tener que ir a una oficina, es decir, utilizar la digitalización; pero para ello, es necesario contar con ciertas competencias y habilidades, que nos permitan manejar estas herramientas con facilidad, donde,

los individuos puedan integrarse al nuevo entorno digital y seguir manteniendo su trabajo.

Nacionales

Por su parte en Lima, Huamán y Medina (2022) indican que la tecnología en el Perú, logró intensificarse en el año 2020, ya que el progreso económico y social dependía de ella, ya que debido al COVID 19, los medios tecnológicos ya no era una opción, porque solo la tecnología aseguraba las condiciones del ser humano, aunque a través de ello, surgiría las desigualdades de oportunidades laborales, por lo tanto, la gestión administrativa, tenía que buscar soluciones ante este problema, ya que muchos colaboradores eran alfabetos en el manejo de herramientas digitales, por lo tanto, tomaba más tiempo adaptarse.

De igual forma, en Lambayeque, Saavedra et al. (2020) mencionan que los gobiernos locales, han experimentado modificaciones apoyados en la modernización, donde se ha tenido que pasar por todo un proceso de adaptación, ocasionado por la pandemia, la cual puso en apuros a todos los gobiernos, quedando evidenciado que en muchas de las municipalidades no existen estrategias para seguir brindando los servicios al encontrarse en estado de emergencia, por ello, es importante que las entidades se organicen y la gestión administrativa evalúe la realidad territorial e implemente políticas públicas, para afrontar cualquier circunstancia.

Mientras que, en Chiclayo, Córdova et al. (2022) expresan que la gestión administrativa se ha visto severamente afectada en todos los niveles del sector público, desde que apareció el coronavirus, ya que no existía un plan de contingencia que ayude a enfrentar la emergencia en la que se encontraba todo el país, de tal modo, que todos los colaboradores fueron afectados en el ámbito familiar y laboral, por ello, se realizó una investigación que dio como resultado solo un 37,7% de los colaboradores de las municipalidades, estaban conformes con la adaptación de su entidad ante esta situación, ya que indicaron que se implementó el trabajo remoto.

Por su lado, en Lima, Valladoid (2022) indica que Ugel es considerada como una organización moderna, donde se exige que los colaboradores cuenten con habilidades digitales para que demuestren un buen desempeño. Es por ello, que

capacitan a los colaboradores en distintos temas, a fin de que adquieran actitudes, aprendizajes y habilidades para que puedan hacer uso de las TIC en sus labores diarias y desarrollen o fortalezcan sus técnicas, competencias, la búsqueda de información y sus procesos comunicativos, por lo cual, se considera que las herramientas digitales son complejas y exigen al ser humano a estar en constante aprendizaje.

Asimismo, en Lima, Arall y Molías (2019) indican que, debido al veloz desarrollo de la tecnología y el alto nivel de penetración en la sociedad durante los últimos años, ha generado que la digitalización transforme profundamente el ámbito laboral. Donde hay diversos aspectos que se han vuelto elementales para tener mayor ventaja al momento postular a un puesto, es decir, las personas que buscan un trabajo pueden tener mejor autonomía y éxito si utilizan los canales digitales para encontrar un empleo, ya que hoy en día las empresas se modernizan y optan por utilizar diversas herramientas digitales para optimizar diferentes procesos dentro de la empresa.

Local

Por otro lado en Santo Tomás provincia de Cutervo departamento de Cajamarca, la municipalidad distrital de Santo Tomás es una entidad pública que viene trabajando por la ciudadanía hace 102 años, la cual tiene como propósito, fomentar el desarrollo local y facilitar servicios públicos eficientes, que mejoren la condición de vida de los ciudadanos del distrito de Santo Tomás, de manera inclusiva, transparente, competitiva y con enfoque territorial, practicando políticas públicas y promoviendo los planes de desarrollo local, para la obtención de metas, así como objetivos institucionales.

Asimismo, en la Municipalidad Distrital de Santo Tomás, se ha logrado evidenciar que muchos de sus colaboradores aún son trabajadores tradicionales, es decir que no admiten que los tiempos cambian y que las formas de trabajo ya no son las mismas, lo cual genera que tengan ciertas dificultades al momento de utilizar diferentes herramientas digitales y programas que implementa el estado para una mejor gestión dentro de las municipalidades.

Del mismo modo, es conveniente resaltar que la gestión administrativa no cuenta con los recursos necesarios para dar respuesta a situaciones que suelen

acontecer, como la que ocasionó el coronavirus, donde, la municipalidad no pudo adaptarse rápidamente, ya que los colaboradores no estaban capacitados para acoplarse a la nueva modalidad de trabajo, por ello, tuvieron que seguir asistiendo a las oficinas de está, poniendo en riesgo su salud e integridad.

La municipalidad distrital de Santo Tomás, es una entidad que carece de cursos gratuitos o capacitaciones dirigido a sus colaboradores, por ello, muchos de sus colaboradores son considerados alfabetos informacionales, es decir, que carecen de conocimientos para adaptarse al uso de las TIC, ocasionando que los integrantes de esta organización presenten obstáculos al momento de desempeñar sus labores, lo cual genera que las actividades o metas que se le asigna a cada una de las áreas, se cumplan con tiempos retrasados, provocando que la municipalidad sea destituida de los planes de incentivos por parte del estado, o en otras ocasiones, no se logra ejecutar los proyectos por falta de compromiso y desconocimientos en el manejo de los sistemas que implementa el gobierno para realizar ciertos procesos.

Por otro lado, teniendo en cuenta la problemática identificada en la municipalidad distrital de Santo Tomás, es conveniente aludir que la gestión administrativa debe encargarse de gestionar recursos necesarios para capacitar a los colaboradores de la municipalidad y concientizar para que se tome mayor importancia a las competencias digitales, ya que las TIC han transformado todas las formas de trabajo de los diversos campos que puedan existir, entonces, es hora de actuar y de prepararse para cualquier emergencia o situación que pueda suceder, porque el tiempo avanza al igual que las tecnologías, por lo tanto todos los profesionales y el personal, debe estar aptos a adaptarse y seguir brindando los servicio a favor del bienestar de la población.

Entonces, teniendo en cuenta lo anteriormente mencionado, se ha tenido en cuenta desarrollar la siguiente investigación, la cual tiene como propósito determinar la relación que existe entre las competencias digitales y la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Santo Tomás.

1.2. Trabajos previos

Internacional

Del mismo modo en México, Arévalo et al. (2022) en su investigación “Gestión Administrativa y su Relación con el Desempeño Laboral de los Docentes de las Instituciones Educativas de la Provincia del Dorado”, en donde el objetivo era precisar la relación de gestión administrativa y el desempeño laboral, aplicando la metodología con modelo correlacional, de alcance no experimental, para lo cual se consideró 85 instituciones educativas como muestra, a las cuales se les fue aplicado el cuestionario para recolectar información, teniendo como resultado, que si se encontró relación con las variables de investigación, llegando a concluir que hubo una correcta gestión administrativa, lo cual permite un buen ambiente y desempeño laboral dentro de las instituciones.

Por su lado en Colombia, Sabogal y Vargas (2017) en su trabajo, cuyo objetivo fundamental fue aplicar un sistema de gestión administrativa para el Fortalecimiento del plan de egresados en la Universidad Nacional de Colombia, en donde la investigación se desarrolló con un paradigma mixto cuantitativo y cualitativo de diseño no experimental, en donde se empleó la encuesta para 15 trabajadores, dando como resultado que los trabajadores no tienen conocimiento acerca de la legislación nacional e interna de la universidad, así mismo no tienen un conocimiento claro de los diferentes procesos que se realizan dentro de la gestión administrativa de la entidad, donde se pudo concluir que la propuesta que se presentó ayudará a perfeccionar la gestión administrativa en la Universidad de Colombia.

Asimismo en Cuba, Cadeño y Ángulo (2019) en su investigación “Gestión Administrativa y su Incidencia en la Sostenibilidad Financiera de las PYMES Sector Manufacturero de Manabi”, en donde el propósito principal fue establecer la medida en la que la gestión administrativa interviene en la sustentabilidad económica de PYMES, aplicando un diseño transversal correlacional, usando como instrumento la cual fue aplicada a 124 empresas del rubro, obteniéndose el resultado que la administración en las organizaciones encuestadas, como tal cuentan con una buena sostenibilidad, llegando a la conclusión que la gestión en

la parte administrativa no tiene mucha influencia en la sostenibilidad monetaria de Pymes del sector formal en el rubro manufacturero de Manabí.

Por su parte en Chile, Hernández et al. (2017) en la tesis “Diccionario Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas”, donde su objetivo fundamental fue determinar en qué medida la innovación de tecnología y dirección estratégica de las PYMES, desarrollo su investigación en base al método descriptivo, para la cual se llevó a cabo la encuesta con una muestra que fue de 10 trabajadores, obteniéndose como resultado que las empresas llevan a cabo actividades basadas a la innovación tecnológica, demostrando su preferencia por acciones de diseño y comercialización, donde invierten muchos recursos, los cuales se evidencia en el desarrollo organizacional.

De igual forma en Ecuador, Gonzáles et al. (2020) en su investigación “Modelo de Gestión Administrativa para el desarrollo empresarial en el Hotel Barros de ciudad de Quevedo”, donde tuvo como propósito principal fue poner en marcha un plan de gestión administrativa para el Hotel Barros de Quevedo, en donde su metodología fue de tipo cualitativo y cuantitativo aplicando para la obtención de información la encuesta a 10 trabajadores del hotel, en donde se tuvo como resultado que los que la administración del hotel carece de asertividad técnica, impidiendo la correcta gestión administrativa y el logro de objetivos, esto, permite concluir que la medida de desconocimiento en el desarrollo de gestión administrativa, impide la mejora de la entidad, por lo tanto, no puede ser líder en su rubro.

Nivel Nacional

Mientras que en Chimbote, Palacios (2021) en su trabajo de investigación, la cual tenía como finalidad, definir la semejanza que hay con la competencia digital de servidores y la eficiencia en el desarrollo administrativo de la municipalidad provincial del Santa, 2021. Por lo cual, empleó el método descriptivo_correlacional, de carácter no experimental, donde para recoger datos utilizaron la muestra conformada por 224 unidades para participar del cuestionario, en la cual se obtuvo el resultado que un 38% de los servidores comprenden una medida regular en competencias digitales y una medición

media de procesos administrativos, de tal manera que permitió concluir que hay correlación fuerte de manera positiva a entre la V1 y V2 de estudio.

Por otra parte en Lima, Tello (2022) en su tesis, donde su objetivo primordial fue determinar la Gestión Administrativa y su Influencia en las Competencias Digitales de los Docentes del CETPRO “Virgen del Carmen” 2021, Callao, la metodología que fue aplicada es la deductiva hipotética, cuantitativa, siendo descriptiva correlacional, de corte transversal, asimismo, para recopilar información se tuvo que ejecutar un cuestionario contando con la muestra de 18 docentes, obteniéndose como resultado que planificar, organizar, dirigir y controlar no tienen un bajo nivel de significancia, por lo tanto, se dice que la relación es moderada, llegando a concluir que la planificación administrativa presenta relación muy baja con las competencias digitales.

Por su lado en Trujillo, Porras (2022) en su investigación, la cual tuvo como objetivo principal el determinar la relación entre Las Competencias Digitales y la Gestión Administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas Andahuaylas, 2021, donde se desarrolló un método básico, con perspectiva cuantitativa de tipo correlacional y no experimental, donde, para obtener datos se aplicó una encuesta a 95 personas, en donde se tuvo como resultado que mediante la prueba de Alpha de Cronbach se aceptó la hipótesis alternativa en donde permite llegar a la conclusión que si hay una correlación en las variables investigadas las cuales son Competencias digitales y Gestión Administrativa.

Asimismo en Lima, Valencia (2022) en su tesis, en donde se tuvo como objetivo fundamental señalar la relación que hay entre la Gestión Administrativa y Competencias Digitales docentes de la institución Educativa N°6088 Rosa Santa María de Cieneguilla, 2021, para la cual se consideró desarrollar una metodología de alcance correlacional de carácter transversal y no experimental, de enfoque cuantitativo, donde la muestra que se utilizó fue de 55 docentes de la institución aplicando el cuestionario para la obtención de información en donde se tuvo como resultado que mediante el análisis adecuado de la información recolectada se puede observar que si hay relación de las variables estudiadas.

Por otro lado en Piura, More (2022) en su trabajo investigativo, cuyo fin principal fue la evaluación del nivel de Competencias Digitales en el personal

Administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Sullana- Piura, 2021, donde se ejecutó una investigación de tipo descriptivo y alcance transversal en el cual para obtención de información se aplicó una encuesta a 67 trabajadores administrativos, donde, arrojó un resultado regular para el nivel de relación entre variables. Así mismo no son capacitados adecuadamente, ante ello se llegó a la conclusión que dentro del área administrativas existen componentes que requieren de mayor atención las cuales vienen a ser, alfabetización e información, realización de material digital y resolver problemas.

Local

Mientras que en Lambayeque, Pomares (2021) en su tesis, en la cual tuvo como fin primordial, establecer si hay influencia entre las competencias digitales y el desempeño laboral en profesores de una institución educativa de Lambayeque, 2020 – 2021. En donde se usó una metodología de descriptiva tipo correlacional, basado en la transversalidad de carácter no experimental, su muestra era de 11 profesionales de educación en la institución los cuales formaron parte del cuestionario para poder recopilar los datos, de esa manera se obtuvo el resultado que los docentes usan diferentes estrategias de búsqueda para poder adquirir información digital, así como también evalúan contenidos digitales, en el aspecto del desempeño laboral los docentes si presentan un buen dominio del tema, participan en las diferentes capacitaciones que se les programa, ante ello se llegó a concluir que las variables estudiadas si se relacionan significativamente.

Así mismo en Chiclayo, Yovera (2021) en su tesis, la cual tuvo como objetivo principal establecer la influencia y la relación que se presenta en la Gestión Administrativa y la Satisfacción del Usuario de la Municipalidad Distrital de Reque, Provincia Chiclayo, en donde se tuvo a bien aplicar el cuestionario, a fin de obtener datos reales, aplicándose a 360 personas que era la muestra, siendo una investigación de tipo cualitativo, descriptivo, cuantitativo utilizando un diseño transversal correlacional, esta investigación tuvo como resultado que las variables estudiadas si tienen una influencia significativa además de que se correlacionan, una depende de la otra, dado a que al ver una buena gestión administrativa se podrá brindar un buen servicio y esto repercutirá en la satisfacción del consumidor.

De igual forma en Chiclayo, Correa (2021) en su proyecto, el cual tuvo como objetivo Implementación de Estrategias de Gestión Administrativa para mejorar el Control Interno de la Empresa Inversiones NJS E. I. R. L., Chiclayo- 2019. Donde el método empleado fue de carácter propositiva y perspectiva descriptiva, de alcance transversal, teniendo como instrumento un cuestionario que al aplicarlo se tuvo como resultado que el control interno dentro de la empresa evidencia un alto nivel, así mismo se logró identificar que si bien es cierto el control interno es apropiado, hay actividades que no se ejecutan de manera formal, es por ello, que permite concluir que la administración en empresa es de medida alta, pero existen actividades de control que son inadecuadas para el giro de la empresa.

Por su lado en Pimentel, Cárdenas (2021) en su trabajo de investigación, donde el propósito principal, es establecer como influye la Gestión Administrativa en la Calidad de Servicio al Usuario en la Unidad de Gestión Educativa Local Nauta, 2021, la metodología que utilizó fue correlacional, con perspectiva cualitativa, su población fue de 7465 con una muestra 365 usuarios, en los resultados se tuvo que los encuestados se encontraron en discrepancia con los elementos de la dirección administrativa; asimismo, indicaron que se encontraban de complacidos con los elementos para la calidad al momento de dar un servicio, por lo tanto, estos resultados facilitan concluir que si hay influencia de la administración en la calidad del servicio para los usuarios en unidad educativa de Nauta.

Finalmente en Chiclayo, Castro (2022) en su investigación, la cual tuvo como objetivo procurar un Plan de Competencias Digitales para la Gestión Administrativa del Municipio Distrital de Pucará, aplicando un método de alcance básico de perspectiva propositiva, de carácter no experimental, para la cual se aplicó una encuesta a la muestra que fue de 32 trabajadores administrativos, en donde se tuvo en los resultados, que la planificación administrativa se sitúa en un nivel medio, así mismo se procedió a elaborar un plan de competencias digitales la cual permita confortar la alfabetización digital, esto permite que se concluya que la incorporación de un plan en competencias digitales, permitirá mejorar un gran medida el flujo de procesos considerados en la planificación de la administración en la entidad de Pucará.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Competencias digitales

1.3.1.1. Definición de competencia digital

Baldomero (2022) indica que la competencia digital viene a ser las habilidades que una persona necesita para aprender, orientarse y trabajar en un ambiente digital, esto exige un cierto conocimiento de habilidades basadas en la interacción con el entorno digital y se evalúan por la capacidad de la persona para redactar y producir contenido multimedia usando tecnología.

Así mismo dicho autor indica que las competencias digitales se enmarcan en la alfabetización de la digitalización, lo cual hace referencia a las habilidades del individuo para buscar, evaluar, crear y almacenar datos e información por medio de las herramientas digitales.

Por su lado Granada (2017) manifiesta que las competencias digitales o las tecnologías de la información y comunicación (TIC), son de suma importancia dentro de una entidad o sociedad, dado a que permite transformar las economías y las sociedades de diferentes maneras, dado a que permite la reducción de costos de información, permitiendo además el aumento de la eficiencia de los colaboradores dado a que se promoverá la innovación mejorando así el proceso de producción de la industria y los servicios.

1.3.1.2. Herramientas Tecnológicas

Torrecilla (2021) indica que una herramienta tecnológica viene a ser un programa o aplicaciones que facilitan el acceso a diferente información que están a disposición de las personas, algunas de estas aplicaciones muchas veces suelen ser gratuitas. El uso que se le dé a la aplicación es de acorde a las necesidades y características del usuario.

Así mismo Zapata et al. (2010) afirman que las TIC, vienen a ser instrumentos tecnológicos que facilitan a las organizaciones de todo el sector industrial ganar mejoras operativas e incrementar su potencial en todo los ámbitos de la empresa en donde dicha tecnología tiene un papel muy importante.

1.3.1.3. Tipos de Herramientas Tecnológicas

Torrecilla (2021) indica que existen diferentes herramientas, alguna de ellas es:

- a) Word: la cual vienen a ser una herramienta de redacción de textos, la cual permite desarrollar trabajos previos, informes, notas, cuentos, entre otras, además viene con corrector ortográfico incluido;
- b) Power Point: esta es una herramienta que genera presentaciones multimedia en las cuales pueden incluir textos, sonidos, videos, imágenes entre otros;
- c) Photoshop: viene a ser un programa usado para la edición de fotografías;
- d) Publisher: este es un programa que permite realizar folletos, tarjetas personales, volantes, boletines e invitaciones

en Excel: esta es una de las herramientas más usadas al igual que Word, dado a que permite elaborar plantillas de cálculo en donde pueden realizar cálculos matemáticos, gráficos, entre otros.

Por su lado Ingeus (2020) manifiesta que existen una amplia cantidad de herramientas y recursos las cuales facilitan el trabajo y comunicación de las personas, además de que les facilita la optimización de su tiempo y a su vez conseguir resultado e ideas innovadoras, nos presenta algunas herramientas más usadas hoy en día, estas son:

- **Canva:** esta posibilita producir diseños de toda clase en cuestión de minutos, puedes generar fotografías para diversas redes, posters, encabezado y diferentes clases de creatividad ocular.
- **Google Analytics:** esta es una herramienta más usada por las empresas, dado a que le permite revisar de manera analítica su sitio web, les permite observar las campañas de marketing además visualizar el número de individuos que han logrado visualizar la página, entre otros aspectos.
- **Google meet y teams:** Google meet, es una plataforma que nos permite tener videoconferencias ya sean como máximo 250 personas; lo mismo sucede con el Microsoft Teams, su función de esta es un poco más amplia que la de Google meet, además de que permite hacer videoconferencias con 300 personas.
- **Zoom:** esta es otra de las opciones para poder comunicarse de una manera fácil con las personas, se pueden crear reuniones, conferencias, entre otras opciones, es herramienta nos permite interactuar hasta con 1000 participantes dentro de una misma conversación.

- **Google Drive:** esta herramienta nos ofrece un almacenamiento virtual gratuito, en donde poder guardar y compartir archivos, documentos, videos, entre otros.

1.3.1.4. Dimensiones de las competencias digitales

a) Conocimiento digital

Carrasco y Riveros (2021) señalan que con todos los medios digitales que existen en la actualidad, muchas de las personas podrán acceder al conocimiento digital actualizado y a una correcta información, ampliando así las oportunidades que tradicionalmente las sociedades han sido capaces de proveer.

b) comunicación digital

Arango (2013) indica que dicha dimensión se califica por la facilidad que brinda para compartir contenido/información, en tiempo real y de forma rápida, permitiendo interactuar, intercambiar y colaborar con ideas importantes, las cuales están al alcance de una gran mayoría de personas. En resumen, viene a ser un medio por el cual se puede intercambiar mensajes de manera digital, en donde se pueden hacer uso de símbolos tanto escritos como lingüísticos.

c) Gestión de la información

Ledo y Pérez (2012) manifiestan que esta dimensión viene a ser la designación a un conjunto de procesos por los cuales se controla el ciclo de vida de la información, desde el momento en que se obtiene hasta su disposición final, así mismo comprender la combinación, extracción, distribución y depuración de la información de las partes interesadas, su objetivo principal de la gestión de la información es poder asegurar la confidencialidad de la información.

d) Trabajo en red

Vidal et al. (2011) señalan que el trabajo en red viene a ser la aplicación de instrumentos que apoyen a mejorar el intercambio y comunicación entre individuos. Consiste además en la búsqueda dinámica de conceptos, de tal modo, que facilite la creación de nuevos estilos y métodos de trabajo y vida, en lo cotidiano y práctico.

1.3.2. Gestión administrativa

1.3.2.1. Definición de gestión administrativa

Sánchez (2021) determina que la gestión administrativa, es el área de una organización, la cual se debe encargarse de distribuir los recursos de manera eficaz y eficiente, a fin de hacer posible las metas planteadas por la dirección de la organización.

Por otra parte, el autor Sy (2021) indica que, la gestión administrativa es una agrupación de acciones, formas y mecanismos, que facilitan el uso de materiales, recursos humanos y financieros de una organización, los cuales tienen la finalidad de cumplir con las metas implantadas por la empresa.

Asimismo, expresa que la gestión administrativa es sumamente importante en una empresa, ya que es la base para la ejecución de diferentes trabajos por parte de cada grupo y además se enfoca en cumplir con los objetivos organizacionales, velando que los recursos se distribuyan de manera adecuada.

Por otro lado, el autor menciona que las funciones de la gestión administrativa son las siguientes:

Contratar personal: hace referencia al reclutamiento, selección, inducción, ubicación y remuneración del personal contratado, esta etapa es sumamente importante, ya que es en esta donde se realiza la captación del personal idóneo, los cuales deben demostrar interés y lealtad hacia los objetivos de la empresa.

Salvaguardar los activos: los activos de una empresa deben estar a salvo del uso indebido, robos u otros. Por ello, es importante que se realice el registro debido para todo tipo de activo, comprometiendo al personal a salvaguardarlo y usarlo adecuadamente.

Relaciones públicas: establecer y mantener líneas comunicativas entre la empresa y sus clientes, empleados, proveedores, accionistas y consumidores.

Entablar una secuencia de trabajo: para evitar interrupciones en la parte administrativa, es importante desarrollar procedimientos y sistemas estandarizados, a fin de lograr un desempeño estable.

Comprar activos fijos: en cada área existen necesidades de activos, para mantener el rendimiento económico y eficiencia en el trabajo que se realiza, por ello, es necesario seguir procesos bien establecidos al momento de seleccionar y adquirir activos fijos.

Diseño y control: la administración posee elementos particulares, por ello, es necesario implementar formularios para proporcionar información de forma correcta, a fin de optimizar costos.

Comprar artículos de oficina: estos deben satisfacer las necesidades de los colaboradores, ya que esto influirá en la ejecución rápida y sistémica del trabajo. Asimismo, se debe distribuir equitativamente acorde a las necesidades de los departamentos.

1.3.2.2. Dimensiones de las competencias digitales

Según Herrera (2020) la administración se gestiona a través de 4 componentes o dimensiones, la cual tiene como fin, proporcionar una herramienta con alto nivel de pensamiento sistematizado e investigación.

Planificación

- Definir objetivos.
- Evaluar el contexto en donde se va a trabajar.
- Definir y asignar actividades, encaminadas a alcanzar los objetivos.
- Crear un plan integral para logros, que coopere con el desempeño del trabajo.
- definir procedimientos, políticas y métodos.
- predecir posibles obstáculos.
- Actualizar de forma constante los planes.

Organización

- Repartir el trabajo de acuerdo con las unidades operacionales.
- Agrupar tareas por cada puesto de trabajo.
- Estructurar cada unidad de operación, basado en afinidad y manejabilidad de labor.
- Selección de personal con aptitudes idóneas para cada puesto.
- Ajustar actividades desarrolladas, de acuerdo a los resultados del control.

Dirección

- Incentivar y guiar al equipo para lograr el objetivo.
- Entablar comunicación abierta, directa y transparente en el trabajo.
- Desarrollar y fortalecer las competencias de cada individuo.
- Dar reconocimientos a los colaboradores más destacados, de acuerdo con diversos criterios establecidos.
- Definir mecanismos de evaluación en el proceso, para corregir fallas.

Control

- Evaluar y comparar resultados con el plan empresarial.
- Evaluar los resultados obtenidos, teniendo en cuenta los estándares de desempeño.
- Dar a conocer al público los métodos de medición.
- Comunicar y sugerir acciones de mejora al personal correspondiente.

1.4. Formulación del problema

¿Determinar el nivel de relación entre las variables competencias digitales y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Santo Tomás, 2022?

1.5. Justificación e importancia

1.5.1. Justificación

Como base de la investigación en el aspecto teórico, se realizó una extensa búsqueda de artículos y tesis de posgrado que avalan la importancia del tema de investigación.

En el aspecto social, la investigación se sustenta en la situación actual por la que estamos atravesando, dado a que muchos de los profesionales y trabajadores de diversas empresas públicas y privadas no cuentan con los conocimientos

requeridos para desempeñar sus labores en la era contemporánea, donde la digitalización cumple un rol importante para optimizar múltiples procesos en las entidades.

Finalmente, en el aspecto metodológico se determinó que es importante elaborar y aplicar una encuesta, la cual está dirigida a los colaboradores de la municipalidad distrital de Santo Tomás, con el propósito de extraer información relevante, que facilite evaluar y determinar el grado de conocimientos que poseen los trabajadores de la municipalidad, acerca de las competencias digitales y el nivel de influencia de esta en la gestión administrativa de la entidad, de tal modo, que se tengan datos exactos y verídicos acerca de los temas en investigación y se tomen acciones de mejora, en caso sea necesario.

1.5.2. Importancia

Se considera que la investigación es de suma importancia, dado a que trata un tema actual, ya que, en los últimos años, las competencias digitales han transformado las formas de trabajo en diversos campos, por ello, se pretende concientizar a los trabajadores de municipalidades a darle mayor importancia y atención a la era digital, a fin de que se capaciten y se adapten a los nuevos cambios, se tal modo, que estén preparados para desempeñar sus labores de manera presencial o remota.

1.6. Hipótesis

H0: Si existe una relación positiva entre la variable Competencias Digitales y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Santo Tomás, 2022.

H1: No existe una relación positiva entre la variable Competencias Digitales y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Santo Tomás, 2022.

1.7. Objetivos

1.7.1. Objetivo General

Determinar la relación que existe entre las competencias digitales y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Santo Tomás, 2022.

1.7.2. Objetivos Específicos

- Establecer la relación entre competencias digitales y planificación en la municipalidad distrital de Santo Tomás, 2022.
- Establecer la relación entre competencias digitales y organización en la municipalidad distrital de Santo Tomás, 2022.
- Establecer la relación entre competencias digitales y dirección en la municipalidad distrital de Santo Tomás, 2022.
- Establecer la relación entre competencias digitales y control en la municipalidad distrital de Santo Tomás ,2022.

II. MATERIAL Y MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de Investigación

2.1.1. Tipo de Investigación

Ochoa y Yunkor (2019) señalan que la investigación descriptiva es un nivel aplicado en una investigación, es decir, una metodología científica que consiste en la observación para describir y determinar el comportamiento del sujeto investigado, pero de ninguna manera se debe influir en él.

Según el enfoque, es una investigación cuantitativa, ya que utilizó la estadística para medir la relación de las variables competencias digitales y gestión administrativa. Además, se aplicó la estadística para comprobar y aceptar la hipótesis.

Por su parte, Moreno (2018), menciona que la investigación correlacional, persigue la asociación estadística de 2 o más variables. Así se empieza a medir las variables, para proceder a establecer el nivel de influencia entre ambas, donde el resultado puede ser positivo o negativo, con nivel causal. Asimismo, tienen la finalidad de examinar o mostrar la correlación en los resultados de variables o correlación entre las mismas.

Según su carácter es una investigación correlacional, debido que se reconoció el grado de semejanza en las dos variables de estudio. Es decir, se buscó la asociación entre competencias digitales y la dimensión planificación en la municipalidad distrital de Santo Tomás.

2.1.2. Diseño de investigación

Arias (2021) Expresa que la investigación de diseño no experimental se define como aquella que se ejecuta sin la manipulación deliberadamente de las variables, esto quiere decir que la investigación no hace de forma intencional que cambie la variable independiente para ver que sucede con las otras variables. En la investigación se aplicó el diseño no experimental, dado a que las variables estudiadas no serán manipuladas.

Asimismo, cuando un estudio es no experimental, de carácter transversal, se dice que es porque no hubo manipulación en las variables, por lo tanto, no habrá efecto en ninguna de ellas. Es decir, de manera única y específica en el tiempo. Todo ello con el fin de lograr describir las variables en su contexto natural.

2.2. Población y Muestra

2.2.1. Población

Ventura (2017) Manifiesta que la población viene a ser el conjunto o universo de elementos (personas, instituciones, organismos, objetos, historias clínicas) o de todos los casos que sean elementos que se puedan estudiar, medir y cuantificar.

Condori (2020) Señala que existen dos tipos de población finita e infinita, en donde la población finita viene a ser el número de la población de fácil acceso en la cual no requiere de extraer una muestra; esta es la más usada por los tesisistas dado a que es más accesible para mayor facilidad y comodidad, el otro tipo de población es la infinita la cual consiste en que el número de población es muy grande o no se conoce una cifra exacta, en cuenta esta población si se requiere de extraer una muestra.

En la investigación se aplicó la población finita donde vienen a ser todos los colaboradores que trabajan en la Municipalidad Distrital de Santo Tomás, los cuales sumaron un total de 18.

2.2.2. Muestra

Pastor (2019) menciona que la muestra viene a ser el conjunto de personas u operaciones que se realizan para poder identificar características semejantes en la población del universo, partiendo en una fracción la población considerada.

Otzen y Manterola (2017) manifiestan que el muestreo no probabilístico por conveniencia, posibilita elegir casos disponibles que acepten ser integrados. Además, se sostiene con la adecuada proximidad y accesibilidad de sujetos para ser investigados. En la investigación se aplicó el muestreo no probabilístico por conveniencia dado a que la población es pequeña y por conveniencia se consideró tomar la muestra aplicando la inferencia estadística no probabilística, siendo la muestra 18 trabajadores que se desempeñan en la Municipalidad Distrital de Santo Tomás.

2.3. Variable y operacionalización de variables

2.3.1. Variable independiente Competencias Digitales

Pearson (2021) Indica que las competencias digitales son las habilidades o destrezas de un individuo en el entorno digital, debido a que la enorme mayor parte tenemos alcance a ella a partir de nuestros propios dispositivos. Tener competencias digitales significa, a enormes aspectos, usar, integrar y aprovechar diversas herramientas para facilitar y acelerar el trabajo, es decir, implica comprender la lógica digital para movilizar el mercado y también las industrias.

2.3.2. Variable dependiente Gestión Administrativa

Quiroa (2020) Plantea que la administración administrativa es el grupo de labores u ocupaciones coordinadas que ayudan a usar de forma óptima los recursos que tiene una compañía. Esto conlleva a cumplir a cabalidad con metas/objetivos de la organización y conseguir resultados positivos. La correcta gestión de la administración implica coordinar de manera óptima todo lo que esté a nuestro alcance y ser eficientes al momento de utilizarlos. Por este motivo, se debe planificar y gestionar adecuadamente las funciones en cada área de la organización, para guiar y controlar el funcionamiento correcto de los componentes de la administración, los cuales vienen a ser: planear, organizar, dirigir y controlar.

2.3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 1

Cuadro de Operacionalización de Variables.

Variable	Definición Conceptual	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Nivel de medición
Competencias Digitales	Baldomero Martínez (2022), nos indica que la competencia digital viene a ser las habilidades que una persona necesita para aprender, orientarse y trabajar en un ambiente digital, esto exige un cierto conocimiento de habilidades basadas en la interacción con el entorno digital y se evalúan por la capacidad de la persona para redactar y	Conocimiento digital	- Conoce el entorno Virtual	1-7	Cuestionario/Encuesta
		Comunicación digital	- Se comunica digitalmente	8-15	
		Gestión de la información	- Gestiona adecuadamente la información	16-21	
		Trabajo en red	- Trabaja adecuadamente en red	22-26	

	producir contenido multimedia usando tecnología.			
Gestión Administrativa	Sánchez Yagüe (2021), define a la gestión administrativa, como el área de una organización, la cual se debe encargar de distribuir los recursos de manera eficiente y eficaz, a fin de hacer posible las metas planteadas por la dirección de la organización.	Planificación	- Planificación estratégica - Indicadores	1-7
		Organización	- Organización de la institución - Instrumentos de gestión - Manejo de información	8-13
		Dirección	- Logro de objetivos propuestos - Liderazgo y compromiso	14-19
		Control	- Sistemas - Mecanismos	20-24
			- Reglamentación	

Nota. Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

2.4.1. Técnica

2.4.1.1. Encuesta

Font (2016) indica que la encuesta viene a ser una técnica que sirve para obtener información de manera sistemática acerca de una población determinada, a partir de las respuestas que proporciona una mínima parte de individuos que son parte de una población. Además, facilita deducir los resultados de todo el grupo a través de una pequeña parte, llamada muestra.

Por otra parte, en la investigación se utilizó la encuesta, con el fin de obtener información de las variables de estudio (competencias digitales – gestión administrativa) y luego determinar el nivel de relación entre ambas.

2.4.2. Instrumento

2.4.2.1. Cuestionario

Meneses (2016) hace mención que, es una herramienta estandarizada, el cual es empleado para recolectar u obtener datos mediante la ejecución de una investigación de campo, en los trabajos cuantitativos. Asimismo, está compuesto por un grupo de preguntas, las mismas que proporcionan información organizada facilitada por la muestra. También, permite comparar datos e información utilizando la estadística, para determinar el nivel de relación entre las variables de interés.

De la misma manera, en la investigación se utilizó el cuestionario, donde las interrogantes fueron cerradas con elección múltiple y las alternativas se establecieron de acuerdo con el formato de tipo Likert.

Tabla 2

Formato Likert

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Nota. Elaboración propia.

2.4.3. Validez

Garrote y Rojas (2015) afirma que la validez por juicio de expertos, es un método que se basa en solicitar a diferentes individuos la realización de un juicio u opinión a un instrumento, objeto o material de enseñanza. También, se dice que es una técnica metodológica que en varias ocasiones es considerada como un indicador único, para validar el contenido de un instrumento que se utiliza para recoger información, por lo cual es bastante útil al momento de hacer la valoración de los aspectos que son radicalmente cualitativos.

Asimismo, en la investigación se llevó a cabo la validación por expertos, donde las personas que apoyaron en el juicio para validar el instrumento fueron:

- Chávez vera Kerwin José
- Merino Núñez Mirko
- Ricardo Díaz William

2.4.4. Confiabilidad

Virla (2010) señala que la confiabilidad o fiabilidad es la consistencia o la estabilidad de una medida, la cual ayuda a resolver tanto problemas teóricos como práctico, parte de la investigación de qué tanto error de medición existe en un instrumento, considerando las varianzas, dependiendo en qué grado los errores de medición estén presentes en un instrumento, este será un poco o más confiable.

Tabla 3

Estadísticos de fiabilidad de la variable Competencias Digitales

Alfa de Cronbach	N de elementos
,962	26

Nota. Elaboración propia

El nivel de confiabilidad entre las variables Competencias Digitales fue de 0,962, lo cual significa que el resultado es muy satisfactorio, verificando que el instrumento sí clasifica como de confiabilidad adecuada.

Tabla 4

Estadísticos de fiabilidad Gestión Administrativa

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	24

Nota. Elaboración propia

El nivel de confiabilidad entre las variables Gestión Administrativa fue de 0,961, lo cual significa que el resultado es muy satisfactorio, verificando que el instrumento sí clasifica como de confiabilidad adecuada.

2.5. Procedimiento de análisis de datos

Al inicio de la investigación se identificó las problemáticas existentes en la municipalidad distrital de Santo Tomás, una vez definida la problemática a trabajar, se procedió a consultar diversas bases teóricas, antecedentes y bases bibliográficas confiables, seguido de eso, se analizó la información obtenida, para proceder a realizar la operacionalización de variables, donde también, se determinó los ítems necesarios en el instrumento para cada variable, los cuales se calificaron mediante la escala de Likert. Seguidamente de aplicar el instrumento de recolección de datos, utilizando como medio el Google Drive, se procedió a pasar la información recolectada al programa Excel, en donde se elaboró una tabla donde se obtuvo el promedio de cada ítem que conforman las 2 variables y el promedio general, para luego, pasar los datos al programa estadístico SPSS, el cual nos sirvió para procesar y analizar los datos recopilados en el cuestionario, asimismo, este software, fue de mucha utilidad para determinar el nivel de confiabilidad y correlación entre variables, así como también, proporcionó la representación gráfica y tablas de resultados correspondientes a la investigación.

2.6. Criterios éticos

- **Validez científica:** porque en el desarrollo de la investigación se trabajó con datos verdaderos y fiables, por lo que se consideró trabajar de manera objetiva.
- **Selección equitativa de los sujetos:** se seleccionó sujetos determinados de manera justa, considerando que tengan relación con los objetivos

específicos de la investigación, los cuales ayudaron a resolver las interrogantes.

- **Evaluación independiente:** en el desarrollo de la investigación se realizó un análisis objetivo y sistemático, con el fin de proporcionar datos e información útil y confiable, con el objetivo de que ayuden en la toma de decisiones.
- **Consentimiento informado:** las investigadoras se comprometieron a brindar la información oportuna y clara, expresando los objetivos y propósitos por el cual se llevó a cabo la investigación, para que los individuos que participaron en el desarrollo de la investigación lo hagan de manera voluntaria.
- **Respeto a los sujetos inscritos:** al culminar la investigación, las investigadoras, compartieron los resultados obtenidos, los aprendizajes y alternativas apropiadas para solucionar la problemática la cual motivó a realizar dicha investigación, con las personas interesadas, las cuales fueron parte del estudio.

2.7. Criterios de rigor científico

Iván (2018) menciona los siguientes criterios de rigor científicos:

- **Veracidad**

Se centrará en asegurar que la investigación realizada y los resultados obtenidos sean fieles al marco en el que se llevó a cabo y a los participantes que realizan la investigación.

La investigación se basó en datos reales, asimismo la encuesta fue aplicada a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santo Tomás, con la finalidad de que sus respuestas sean reales respecto al tema de investigación.

- **Aplicabilidad:**

Los métodos y las razones para determinar los resultados de la encuesta se pueden aplicar a grupos específicos de personas, incluso en un entorno y/o contextos determinados.

La investigación se basó en este criterio porque aplicamos a una población determinada nuestra muestra, la cual fue probabilística por conveniencia,

donde se obtuvo como resultado a 15 trabajadores que laboran en la Municipalidad de Santo Tomás.

- **Neutralidad:**

Garantiza que la encuesta y / o sus resultados no serán alterados / sesgados debido a la motivación, intereses u opiniones del investigador.

La investigación no está adulterada dado a que se trabajó con honestidad, además se buscó la información necesaria para hacer un excelente informe de investigación, es por ello, por lo que resalta en los resultados obtenidos de la investigación, asimismo está demostrado en las conclusiones del Informe.

III. RESULTADOS

3.1. Resultados de tablas figuras

3.1.1. Análisis de tablas cruzadas

Tabla 5

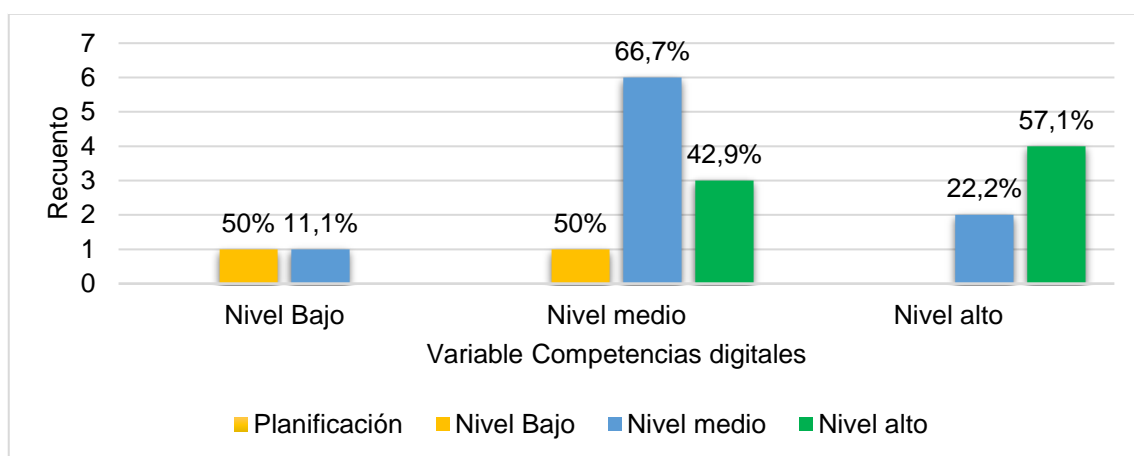
Tabla cruzada Variable Competencias Digitales y Dimensión planificación.

		Planificación							
		Nivel Bajo		Nivel medio		Nivel alto		Total	
Variable Competencias digitales	Nivel Bajo Nivel medio Nivel alto	N	%	N	%	N	%	N	%
		1	50,0%	1	11,1%	0	0,0%	2	11,1%
		1	50,0%	6	66,7%	3	42,9%	10	55,6%
		0	0,0%	2	22,2%	4	57,1%	6	33,3%
Total		2	100,0 %	9	100,0 %	7	100,0 %	18	100,0 %

Nota. Elaboración propia.

Figura 1

Variable Competencias Digitales y Dimensión Planificación

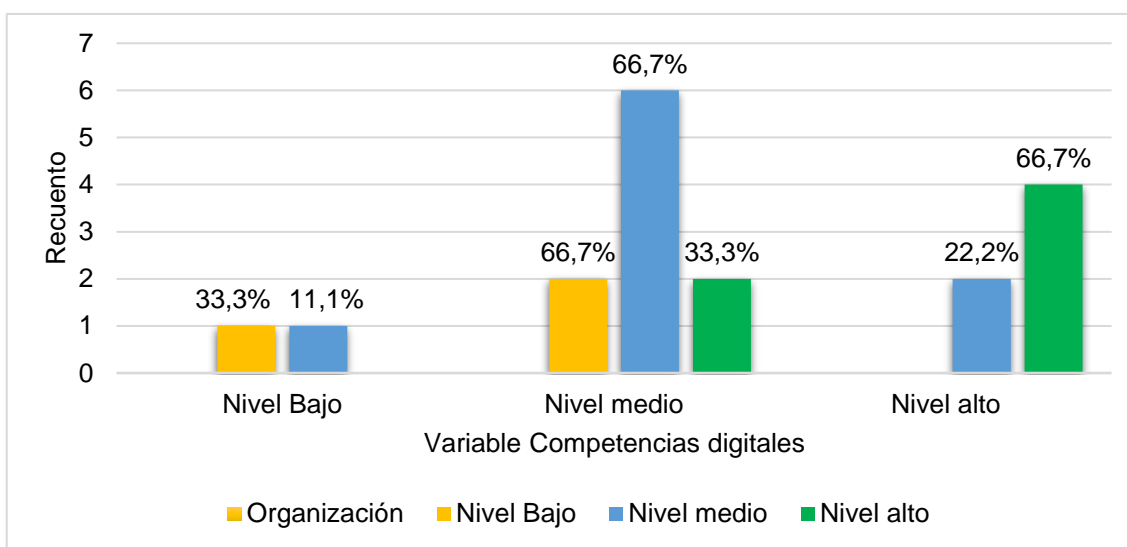


Nota. Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 5 representado en la figura 1, se puede evidenciar que la variable competencia digital tiene una relación con un nivel Bajo del 50%, así como también tiene una relación con un nivel alto de 57,1% y tiene un 66,7% de relación en un nivel medio, cabe resaltar que cuenta con una relación de nivel baja-media de 11,1%, también de nivel medio-bajo de 50%, nivel medio- alto de un 42,9% y por último con un nivel alto medio de 22,2%. Ante estos datos se puede decir que la relación que tiene la variable competencia digital con la dimensión de planificación de nivel medio.

Tabla 6*Tabla cruzada Variable Competencias Digitales y Dimensión Organización.*

		Organización						Total	
		Nivel Bajo		Nivel medio		Nivel alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Variable Competencias digitales	Nivel Bajo	1	33,3%	1	11,1%	0	0,0%	2	11,1%
	Nivel medio	2	66,7%	6	66,7%	2	33,3%	10	55,6%
	Nivel alto	0	0,0%	2	22,2%	4	66,7%	6	33,3%
Total		3	100,0%	9	100,0%	6	100,0%	18	100,0%

Nota. Elaboración propia.**Figura 2***Variable Competencias Digitales y Dimensión Organización**Nota.* Elaboración propia.

Interpretación: En cuanto al análisis de la tabla 6 representada en la figura 2, se puede decir que la competencia digital logra organizar las actividades en un nivel bajo con un 33,3%, como también en un nivel medio del 66,7% y en un nivel alto del 66,7%, pero también encontramos un nivel bajo-medio de 11,1%, un nivel medio-bajo de 66,7% y por último un nivel alto medio de 22,2%. Cabe señalar que la relación que existe entre la Competencia Digital y la Dimensión de Organización es de nivel medio bajo.

Tabla 7

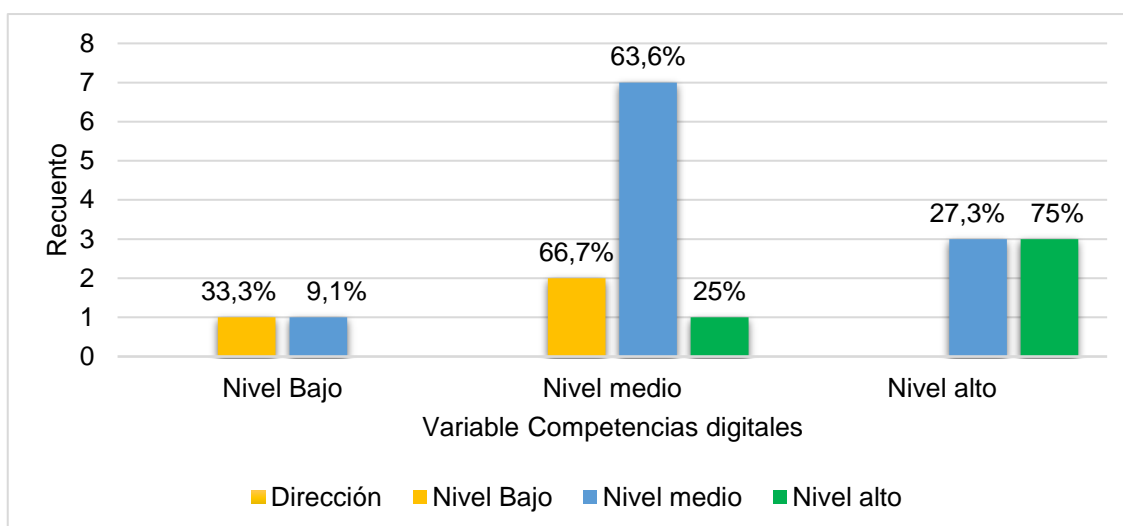
Tabla cruzada Variable Competencias Digitales y Dimensión Dirección

		Dirección						Total	
		Nivel Bajo		Nivel medio		Nivel alto		N	%
		N	%	N	%	N	%		
Variable Competencias digitales	Nivel Bajo	1	33,3%	1	9,1%	0	0,0%	2	11,1%
	Nivel medio	2	66,7%	7	63,6%	1	25,0%	10	55,6%
	Nivel alto	0	0,0%	3	27,3%	3	75,0%	6	33,3%
Total		3	100,0%	11	100,0%	4	100,0%	18	100,0%

Nota. Elaboración propia.

Figura 3

Variable Competencias Digitales y Dimensión Dirección



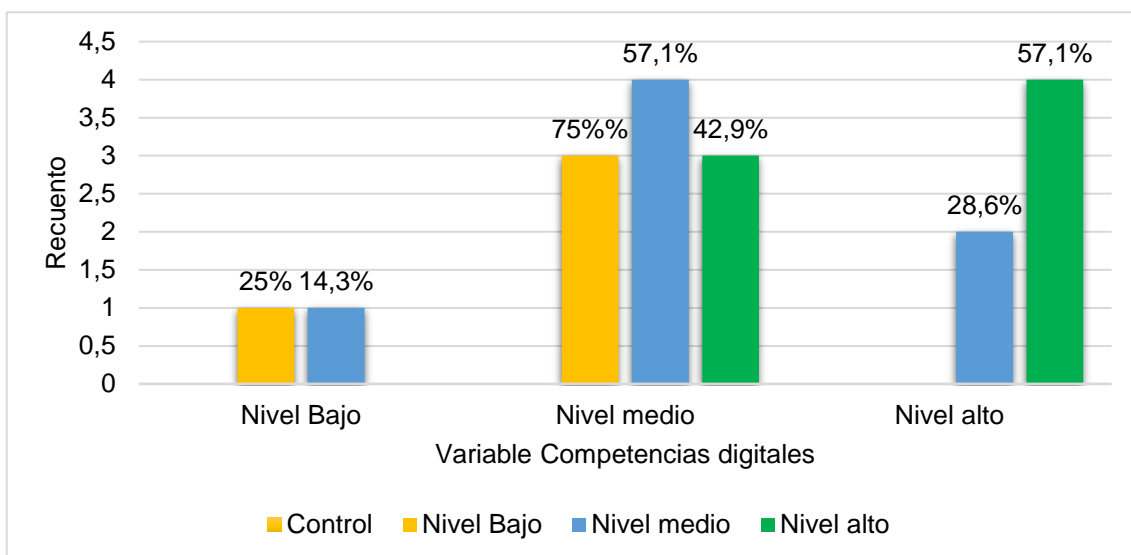
Nota. Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 7 graficada en la figura 3, se logró evidenciar que las competencias digitales direccionan las actividades en un nivel bajo del 33,3%, así como también con un nivel medio de 63,6% y con un nivel de 75%, se puede resaltar que también logran direccionar en un nivel bajo-medio con un 9,1%, así mismo con un nivel medio bajo del 66,7%, como también en un nivel medio-alto del 25% y finalmente con un nivel alto medio de 27%. Ante los datos obtenidos se puede decir que la variable de Competencias Digitales tiene una relación de nivel alto con la Dimensión de Dirección.

Tabla 8*Tabla cruzada Variable Competencias Digitales y Dimensión Control*

		Control						Total	
		Nivel Bajo		Nivel medio		Nivel alto			
		N	%	N	%	N	%	N	%
Variable Competencias digitales	Nivel Bajo	1	25,0%	1	14,3%	0	0,0%	2	11,1%
	Nivel medio	3	75,0%	4	57,1%	3	42,9%	10	55,6%
	Nivel alto	0	0,0%	2	28,6%	4	57,1%	6	33,3%
Total		4	100,0%	7	100,0%	7	100,0%	18	100,0%

Nota. Elaboración propia.

Figura 4*Variable Competencias Digitales y Dimensión Control*

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 8 graficada en la figura 4, se logró evidenciar su influencia de las competencias digitales en el control de las actividades con un nivel bajo del 25%, con un nivel medio del 57,1%, con un nivel alto del 57,1%, así mismo también se identificó un nivel bajo-medio del 14,3%, un nivel medio-bajo del 75%, un nivel medio-alto del 42,9% y un nivel alto-medio del 28,6%, ante ello podemos decir que la variable competencia digital se correlaciona con la dimensión de control en un nivel medio bajo.

3.1.2. Prueba de Normalidad

Tabla 9

Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Competencias Digitales	,287	18	,000	,867	18	,016
Gestión Administrativa	,333	18	,000	,800	18	,002

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: Dado a que nuestra población fue menor a 50 se trabajó con la prueba de normalidad de Shapiro – Wilk, teniendo como resultado que los datos no siguen una distribución normal, se utilizó el coeficiente de Spearman para las correlaciones de pruebas no paramétricas.

3.1.3. Análisis inferencial

Tabla 10

Coefficiente de correlación según sampieri

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a 0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Nota: Elaboración propia, basada en Barrera (2014)

Tabla 11*Correlación de Competencias Digitales y Dimensión Planificación.*

			Variable Competencias digitales	Planificaci ón
Rho de Spearman	Variable Competencias digitales	Coeficiente de correlación	1,000	,510*
		Sig. (bilateral)	.	,030
		N	18	18
	Planificación	Coeficiente de correlación	,510*	1,000
		Sig. (bilateral)	,030	.
		N	18	18

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: Según los resultados obtenidos en la tabla 11, se identificó que la correlación entre la variable Competencias Digitales y la Dimensión de Planificación tienen un grado de correlación positiva considerable y significativa, con un nivel de 0,510 y 0,030 respectivamente.

Tabla 12*Correlación de Competencias Digitales y Dimensión Organización*

			Variable Competenci as digitales	Organizaci ón
Rho de Spearman	Variable Competencias digitales	Coeficiente de correlación	1,000	,563*
		Sig. (bilateral)	.	,015
		N	18	18
	Organización	Coeficiente de correlación	,563*	1,000
		Sig. (bilateral)	,015	.
		N	18	18

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: De acuerdo con los resultados de la tabla 12, determinó que existe una correlación positiva considerable significativa con un coeficiente de 0,563 y una significancia de 0,015 entre la variable Competencias Digitales y la Dimensión de Organización.

Tabla 13*Correlación de Competencias Digitales y Dimensión Dirección.*

			Variable Competencia s digitales	Dirección
Rho de Spearman	Variable Competencias digitales	Coeficiente de correlación	1,000	,543*
		Sig. (bilateral)	.	,020
		N	18	18
	Dirección	Coeficiente de correlación	,543*	1,000
		Sig. (bilateral)	,020	.
		N	18	18

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: En la tabla 13, se logró evidenciar que existe una correlación positiva considerable con un coeficiente de 0,543 y una significancia de 0,020 de la variable Competencias Digitales y la Dimensión de Dirección.

Tabla 14*Correlación de Competencias Digitales y Dimensión Control.*

			Variable Competencia s digitales	Control
Rho de Spearman	Variable Competencias digitales	Coeficiente de correlación	1,000	,503*
		Sig. (bilateral)	.	,033
		N	18	18
	Control	Coeficiente de correlación	,503*	1,000
		Sig. (bilateral)	,033	.
		N	18	18

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: Se evidenció en la tabla 14, que la Variable Competencias Digitales y la Dimensión de Control, tuvieron una correlación positiva media, donde su coeficiente fue de 0,503 y su significancia fue de 0,033.

Tabla 15

Correlación de Competencias Digitales y Gestión Administrativa.

		Competencias Digitales	Gestión Administrativa	
Rho de Spearman	Competencias Digitales	Coeficiente de correlación	1,000	,466
		Sig. (bilateral)	.	,051
		N	18	18
	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,466	1,000
		Sig. (bilateral)	,051	.
		N	18	18

Nota. Elaboración propia.

Interpretación: Según los datos obtenidos, se comprueba la hipótesis H_0 , mediante el coeficiente de correlación de 0,466 dando como resultado que es una correlación positiva media. Asimismo, por medio de la significancia bilateral de 0,051 se acepta la hipótesis H_0 y se rechaza la hipótesis H_1 , por lo que existe relación positiva entre competencias digitales y gestión administrativa.

3.2. Discusión de resultados

De acuerdo con el objetivo general, el cual es determinar la relación que existe entre las competencias digitales y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Santo Tomás, 2022.

Según los resultados obtenidos en la tabla N°15 en la cual se realizó la correlación que existe entre ambas variables las cuales son competencias digitales y gestión administrativa, se sostuvo que el coeficiente de relación entre estas es de 0,466, indicando que existe una relación positiva media. Del mismo modo, se obtuvo una significancia de 0,051, por lo tanto, se acepta la hipótesis H0 y se rechaza la hipótesis H1, entonces se afirma que existe relación positiva entre competencias digitales y gestión administrativa.

En cuanto al primer objetivo el cual es el establecer la relación entre competencias digitales y planificación en la municipalidad distrital de Santo Tomás, 2022.

Según los resultados obtenidos en la tabla 5 representada en la figura 1, se puede evidenciar que la variable competencia digital tiene una relación con un nivel Bajo del 50%, así como también tiene una relación con un nivel alto de 57,1% y tiene un 66,7% de relación en un nivel medio. Asimismo, se resalta que cuenta con una relación de nivel bajo-medio de 11,1%, también de nivel medio-bajo de 50%, nivel medio- alto de un 42,9% y por último con un nivel alto medio de 22,2%. Ante estos datos se puede decir que la relación que tiene la variable competencia digital con la dimensión planificación es de nivel medio.

De lo acotado, guarda relación con la tesis de Porras (2022), donde el fin es las competencias digitales y gestión administrativa en la Universidad Nacional de Andahuaylas, donde se ha realizado una prueba de correlación Spearman y en los resultados, se obtiene que $p = 0.004 < 0.05$, es decir, existe relación entre competencia digital y la dimensión planificación en la Universidad Nacional de Andahuaylas, pero el grado de correlación es positivo bajo con un 32.5%.

En el segundo objetivo específico el cual es el establecer la relación entre competencias digitales y organización en la municipalidad distrital de Santo Tomás, 2022.

En cuanto a los resultados de la tabla 6 representada en la figura 2, se puede decir que la competencia digital logra organizar las actividades en un nivel bajo con un 33,3%, como también en un nivel medio del 66,7% y en un nivel alto del 66,7%, pero también encontramos un nivel bajo-medio de 11,1%, un nivel medio-bajo de 66,7% y por último un nivel alto medio de 22,2%. Cabe señalar que la relación que existe entre la Competencia Digital y la Dimensión de Organización es de nivel medio bajo.

De lo acotado, se asemeja con la investigación de Tello (2022), la cual trata de la gestión administrativa y las competencias digitales en los docentes de CEPRO, donde los resultados que se obtuvieron al aplicar la correlación de Spearman, es de 0.134, y la relación directa es de 0.596, lo cual permite determinar que el coeficiente de correlación de organización y competencias digitales, tienen un nivel considerablemente bajo de relación.

En tercer lugar, tenemos el determinar la relación entre competencias digitales y dirección de la municipalidad distrital de Santo Tomás, 2022.

En la tabla 7 graficada en la figura 3, se logró evidenciar que las competencias digitales direccionan las actividades en un nivel bajo del 33,3%, así como también con un nivel medio de 63,6% y con un nivel de 75%, se puede resaltar que también logran direccionar en un nivel bajo-medio con un 9,1%, así mismo con un nivel medio bajo del 66,7%, como también en un nivel medio-alto del 25% y finalmente con un nivel alto medio de 27%. Ante los datos obtenidos se puede decir que la variable de Competencias Digitales tiene una relación de alto nivel con la Dimensión de Dirección.

De lo acotado, guarda relación con la tesis de Palacios (2021), donde el fin es las competencias digitales y el proceso administrativo en una municipalidad de Santa, donde se ha realizado una prueba de correlación Pearson y en los resultados se obtiene que la correlación (Valor = 0.01) y la correlación directa es moderada ($r = 0,562$) en la dimensión dirección y competencias digitales, con error de 0,0; por lo tanto, esto facilita disminuir la incertidumbre para predecir la variable proceso administrativo. De tal modo, los resultados indican que la dimensión dirección sirve de apoyo para predecir en un nivel fuerte significativo, de la variable competencia digital.

En cuarto lugar, es el establecer la relación entre competencias digitales y control en la municipalidad distrital de Santo Tomás, 2022.

En la tabla 8 graficada en la figura 4, se logró evidenciar su influencia de las competencias digitales en el control de las actividades con un nivel bajo del 25%, con un nivel medio del 57,1%, con un nivel alto del 57,1%, así mismo también se identificó un nivel bajo-medio del 14,3%, un nivel medio-bajo del 75%, un nivel medio-alto del 42,9% y un nivel alto-medio del 28,6%, ante ello podemos decir que la variable competencia digital se correlaciona con la dimensión de control en un nivel medio bajo.

De lo anteriormente acotado, se asemeja a la tesis de Valencia (2022), ya que dicha investigación trata de la gestión administrativa y competencias digitales en docentes de la I.E. N° 6088 de Cieneguilla, en donde para los resultados se aplicó el coeficiente de correlación Spearman y se obtuvo que (Valor = 0.213) y la correlación directa es $p = 0.038$, por lo tanto, se determinó que existe relación entre competencias digitales y dimensión control, sin embargo, el nivel de correlación es positiva débil de 21.3%.

IV. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. Conclusiones

- Se concluye que la relación entre competencias digitales y planificación en la municipalidad distrital de Santo Tomás, 2022 fue de un nivel positivo considerable con un nivel de 0,510 y 0,030 respectivamente, dando a entender que la variable independiente con la primera dimensión de la variable dependiente si guardan una relación siendo esta positiva significativa.
- Asimismo, se determinó que la variable competencias digitales y la dimensión de organización en la municipalidad distrital de Santo Tomás, 2022, tuvieron un grado de relación positiva considerable significativa con un coeficiente de 0,563 y una significancia de 0,015, siendo así que existe una correlación entre la variable Independiente y la segunda dimensión de la variable dependiente.
- Por otro lado, se concluye que en la variable competencias digitales y la dimensión de dirección de la municipalidad distrital de Santo Tomás, 2022, se obtuvo que el nivel de relación entre estas fue de nivel positiva considerable con un coeficiente de 0,543. Lo cual dio a entender que si existe una correlación significativa entre la variable independiente y la tercera dimensión de la variable dependiente.
- Del mismo modo, se concluye que la relación que se encontró entre las competencias digitales y la dimensión de control tienen un nivel de correlación positiva media su coeficiente fue de 0,503 y su significancia fue de 0,033, indicando que el resultado es positivo entre ambas, sin embargo, es la dimensión que tiene un menor nivel de correlación con la variable independiente que las anteriores dimensiones.
- En definitiva, se concluye, que las variables de la investigación tienen un grado de relación positiva media dando como resultado un coeficiente de correlación de 0,466 y su significancia de 0,051, por lo cual podemos decir que se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alternativa (H1), lo que significa que si existe una correlación positiva entre la variable independiente y la variable dependiente.

4.2. Recomendaciones

- Se recomienda a los directivos de la municipalidad de Santo Tomás, que adopten y desarrollen estrategias, que permitan mantener el compromiso y la fidelización de sus colaboradores, para que busquen alcanzar los intereses comunes de ambas partes, por ello, es importante que se fomente buenas acciones, para una eficiente administración y se promueva una buena enseñanza en capacidades digitales.
- Se recomienda a la municipalidad de Santo Tomás, que anticipen las posibles dificultades en el desarrollo de actividades, para que se organicen adecuadamente y se actualicen continuamente en temas digitales y promuevan talleres, que faciliten reforzar las capacidades de sus trabajadores, ante amenazas del entorno tecnológico en el sector público.
- Del mismo modo, se recomienda a la municipalidad, considerar un plan de incentivos, con la finalidad que los trabajadores se involucren positivamente con las actividades y metas organizacionales, a corto, mediano o largo plazo. Asimismo, es importante fortalecer la comunicación en toda la estructura del municipio, a fin de interactuar y coordinar de mejor manera, ya que todo esto aportara de forma significativa en el logro de buenos resultados, el uso apropiado de recursos fortalece el compromiso y permite tener un mejor liderazgo y direccionamiento.
- En lo que se refiere al control, es importante que la municipalidad, lleve a cabo el seguimiento de manera continua y evalúe los resultados haciendo uso de las herramientas que pone a nuestro alcance la tecnología, de tal modo, que se mida la productividad y el desempeño de los individuos. Esto ayudará a corregir irregularidades presentadas en la gestión y desarrollar acciones de adaptación.
- Finalmente, se recomienda a la municipalidad de Santo Tomás, realizar una correcta gestión y administración en todas las áreas de la entidad, a fin de promover capacitaciones que faciliten explicar la importancia de una adecuada administración y los beneficios significativos que aporta el uso de las herramientas digitales, en la ejecución de los procesos en los diferentes cargos que ocupen los colaboradores, ya que todo esto brinda un gran valor

para la calidad de servicio, la priorización de necesidades, la gestión de recursos y el logro de las metas.

REFERENCIAS:

- Arall, J. y Molías, M. (2019). Aspectos de la competencia digital para la empleabilidad. *REOP - Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 30(2), Art. 2.
<https://doi.org/10.5944/reop.vol.30.num.2.2019.25339>
- Arango, G. (2013). Comunicación digital: Una propuesta de análisis desde el pensamiento complejo. *Palabra Clave*, 16(3), 673-697.
- Arévalo, A., Rabines, C., Iñap, S., Tapullima, I. y Panduro, F. (2022). Gestión administrativa y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de las instituciones educativas de la provincia del Dorado. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), Art. 4.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2695
- Arias, J. (2021). *Diseño y metodología de la investigación | Repositorio CONCYTEC*.
<https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Armijo, N., Hurtado, C. y Andrade, B. (2022). Gestión Administrativa En Pequeñas Y Medianas Empresas Del Sector Comercial En La Ciudad De Santo Domingo. *Universidad y Sociedad*, 14(4), 504-513. Scopus.
- Baldomero, J. (2022). *Alfabetización y competencias digitales*. RA-MA Editorial.
<https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/222640>
- Barrera, M. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104.
- Boscan, M., Vilca, L., Espinoza, O., y Mavárez, A. (2021). Competencias tecnológicas y gestión administrativa en instituciones educativas públicas ecuatorianas del nivel de educación secundaria, en escenarios de

- pandemia. RISTI - Revista Ibérica de Sistemas y Tecnologías de Informática, 2021(Special Issue 44), 315-329. Scopus.
- Cárdenas, A. (2021). La gestión administrativa y su relación con la calidad de servicio al usuario en la unidad de gestión educativa local—Nauta 2021. *Repositorio Institucional - USS*.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8976>
- Carrasco , R. y Riveros, L. (2021). *Renovar los procesos educativos en al sociedad del conocimiento digital*. ExLibric.
<https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/221920>
- Castro, C. (2022). Plan de competencias digitales para la gestión administrativa del Municipio Distrital de Pucará. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78168>
- Cedeño, S. y Ángulo, H. (2019). Gestión administrativa y su incidencia en la sostenibilidad financiera de la Pymes sector manufacturero de Manabí. *ECA Sinergia*, 10(1), 59-69.
- Condori, P. (2020). *Universo, población y muestra*.
<https://www.aacademica.org/cporfirio/18>
- Cordova, W., García, N., Puicón, E. y Merino, M. (2022). Gestión administrativa durante el covid19 en los colaboradores de los municipios en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*, 28(3), 294-305. Scopus.
<https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38475>
- Correa, Y. (2021). Estrategias de gestión administrativa para mejorar el control interno en la empresa inversiones NJS E.I.R.L. Chiclayo—2019. *Repositorio Institucional - USS*.
<https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/8660>

- Font, J. (2016). *Las encuestas de opinión*. Editorial CSIC Consejo Superior de Investigaciones Científicas. <https://elibro.net/es/ereader/bibsipan/41846>
- Garrote, R. y Rojas, M. (2015). La validación por juicio de expertos: Dos investigaciones cualitativas en Lingüística aplicada. *Revista Nebrija de Lingüística Aplicada a la Enseñanza de Lenguas*, 9(18), Art. 18. <https://doi.org/10.26378/rnlael918259>
- González, S., Viteri, A., Izquierdo, M. y Verdezoto, O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.
- Granda, M. (2017). *La importancia de las TIC en las necesidades de la sociedad*. 16.
- Hernández, G., Cardona, A. y Del Rio, L. (2017). Direccionamiento Estratégico: Proyección de la Innovación Tecnológica y Gestión Administrativa en las Pequeñas Empresas. *Información tecnológica*, 28(5), 15-22. <https://doi.org/10.4067/S0718-07642017000500003>
- Herrera, P. (2020, julio 24). *Teoría de Fayol, funciones y principios de administración*. LeanConstructionMexi. <https://www.leanconstructionmexico.com.mx/post/teoría-de-fayol-funciones-y-principios-de-administración>
- Huamán, L. y Medina, G. (2022). Transformación digital en la administración pública: Desafíos para una gobernanza activa en el Perú: Digital transformation in public administration: challenges for active governance in Peru. *COMUNI@CCION - Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo*, 13(2), 93-105. <https://doi.org/10.33595/2226-1478.13.2.594>

- Ingeus. (2020). *10 Herramientas Digitales Más Importantes Del 2020 – Ingeus*.
<https://www.ingeus.es/10-herramientas-digitales-mas-importantes-del-2020/>
- IVAN. (2018, enero 13). Investigación cualitativa (II): ¿Cómo asegurar su rigor?
Audeo *Dicere*
<https://audeodicereblog.wordpress.com/2018/01/13/investigacion-cualitativa-ii-como-asegurar-su-rigor/>
- Ledo, V. y Pérez, A. (2012). Gestión de la información y el conocimiento. *Revista Cubana de Educación Médica Superior*, 26(3), 474-484.
- Meneses, J. (2016). *El cuestionario*.
<https://femrecerca.cat/meneses/publication/cuestionario/>
- Meriño, R. (2020). Competencias Digitales Para La Transformación De Las Empresas, Las Claves, Gestión Del Talento, Valores Y Cultura Organización Que Promueva La Educación Continua. *Revista Daena (International Journal of Good Conscience)*, 15(1), 350-354.
- More, A. (2022). Competencias digitales en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local Sullana – Piura, 2021. *Universidad Nacional de Piura*.
<http://repositorio.unp.edu.pe/handle/20.500.12676/3357>
- Moreno, E. (2018, abril 9). *Metodología de investigación, pautas para hacer Tesis.: Investigación Correlacional*. <https://tesis-investigacion-cientifica.blogspot.com/2018/04/investigacion-correlacional.html>
- Ochoa, J. y Yunkor, Y. (2019). El estudio descriptivo en la investigación científica. *Acta Jurídica Peruana*, 2(2), Art. 2.
<http://revistas.autonoma.edu.pe/index.php/AJP/article/view/224>

- Otzen, T. y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
<https://doi.org/10.4067/S0717-95022017000100037>
- Palacios, E. (2021). Competencia digital de servidores y eficiencia de los procesos administrativos de la Municipalidad Provincial del Santa, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/71707>
- Pastor, R. (2019). Población y muestra. *Pueblo Continente*, 30(1), Art. 1.
- Pearson, I. (2021, noviembre 30). *Las 8 habilidades digitales más importantes para la empleabilidad*. <https://blog.pearsonlatam.com/educacion-del-futuro/habilidades-digitales-para-la-empleabilidad>
- Pomares, M. (2021). Competencia digital y desempeño laboral de los docentes de una institución educativa de Lambayeque. 2020-2021. *Repositorio Institucional - USS*.
<http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/9515>
- Porras, N. (2022). Las competencias digitales y la gestión administrativa de la Universidad Nacional José María Arguedas de Andahuaylas, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/86672>
- Quiroa, M. (2020). *Gestión administrativa—Qué es, definición y concepto | 2022 | Economipedia*. <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
- Saavedra, V., Fernández, L., Quiroz, J. y Revilla, C. (2020). Gestión municipal y respuestas frente al impacto del COVID 19 – municipalidades de la zona

- alto andina, departamento de Lambayeque. *Revista Científica Pakamuros*, 8(4), Art. 4. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v8i4.153>
- Sabogal, C. I. y Vargas, J. (2017). *Gestión administrativa para el fortalecimiento del Programa de egresados en la Universidad Nacional de Colombia*. <https://1library.co/document/q5r6pnrz-gestion-administrativa-fortalecimiento-programa-egresados-universidad-nacional-colombia.html>
- Sanchez, A. (2021). *¿Qué es la gestión administrativa?* <https://www.deustoformacion.com/blog/gestion-empresas/que-es-gestion-administrativa>
- Sy, H. (2021). *Gestión administrativa: Concepto, funciones y procesos*. <https://www.lifeder.com/gestion-administrativa/>
- Tello, F. (2022). La gestión administrativa y su influencia en las competencias digitales de los docentes del CETPRO "Virgen del Carmen" 2021, La Perla, Callao. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78001>
- Torrecilla, J. (2021). *Tipos de herramientas tecnológicas—Astraps*. <http://www.astraps.com/articulo/1389/tipos-de-herramientas-tecnologicas/>
- Valencia, T. (2022). Gestión administrativa y competencias digitales docentes de la Institución Educativa N° 6088 Rosa de Santa María de Cieneguilla, 2021. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82035>
- Valladolid, G. (2022). Competencias digitales para el desempeño laboral en una unidad de gestión educativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(4), Art. 4. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i4.2831

- Van, E., Van Deursen, M., Van, M. y Haan, J. (2018). Instrumento de habilidades digitales del siglo XXI dirigido a profesionales en activo: Desarrollo conceptual y validación empírica. *Telematics and Informatics*, 35(8), 2184-2200. Scopus. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2018.08.006>
- Van, E., Van, M., Van, M. y Haan, J. (2020). Medición de los niveles de habilidades digitales del siglo XXI entre los profesionales que trabajan en las industrias creativas: un enfoque basado en el desempeño. *Poetics*, 81, 101434. <https://doi.org/10.1016/j.poetic.2020.101434>
- Ventura, L. (2017). ¿Población o muestra?: Una diferencia necesaria. *Revista Cubana de Salud Pública*, 43(4), 0-0.
- Vidal, M., Vialart, N., Hernández, L. y Meilán, A. (2011). Trabajo en red. *Educación Médica Superior*, 25(3), 372-388.
- Virla, Q. (2010). *Confiabilidad y coeficiente Alpha de Cronbach*. 12(2), 6.
- Yovera, M. (2021). La gestión administrativa y su influencia en la satisfacción del usuario de la Municipalidad Distrital de Reque, provincia Chiclayo. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/8692>
- Zapata, A., Arango, D. y Adarme, W. (2010). *Herramientas tecnológicas al servicio de la gestión empresarial*. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/38703>

ANEXOS

Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables y Dimensiones	Población	Diseño	Técnica/Instrumento	Estadística
	Objetivo General						
¿Determinar el nivel de relación entre las variables competencias digitales y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Santo Tomás, 2022?	Determinar la relación que existe entre las competencias digitales y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de Santo Tomás, 2022.	Hipótesis Nula (H0) Si existe una relación positiva entre la variable Competencias Digitales y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Santo Tomás, 2022.	Competencias digitales <ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocimiento digital. ✓ Comunicación digital. ✓ Gestión de la información. ✓ Trabajo en red 	La población es pequeña y por conveniencia se consideró tomar la muestra aplicando la inferencia estadística no probabilística, siendo la muestra 18 trabajadores que se desempeñan en la Municipalidad Distrital de Santo Tomás.	El tipo de diseño es no experimental, transeccional o transversal, dado a que los datos fueron recolectados en un momento dado y en el tiempo establecido.	Encuesta/ Cuestionario	El análisis de los datos se desarrollará mediante el programa de Microsoft Excel, así mismo mediante el programa de estadístico descriptivo SPSS, en donde nos permitirá identificar la influencia de las estrategias en la variable independiente y en la variable dependiente.
		Objetivo Específico <ul style="list-style-type: none"> • Establecer la relación entre competencias digitales y planificación en la municipalidad distrital de Santo Tomás, 2022. • Establecer la relación entre competencias digitales y organización en la municipalidad distrital de Santo Tomás, 2022. • Establecer la relación entre competencias digitales y dirección en la municipalidad distrital de Santo Tomás, 2022. 	Hipótesis alternativa H1: No existe una relación positiva entre la variable Competencias Digitales y la Gestión Administrativa de la Municipalidad Distrital de Santo Tomás, 2022.	Desempeño Docente <ul style="list-style-type: none"> ✓ Planificación ✓ Organización ✓ Dirección. ✓ control. 			

Fuente: Elaboración propia.

Cuestionario Sobre Competencia Digital

Indicaciones: Estimados trabajadores, el presente cuestionario tiene la finalidad de recolectar información para el desarrollo de una investigación acerca de las competencias digitales, por lo tanto, se solicita leer con atención y marcar una de las alternativas según su criterio, así mismo se espera que sus respuestas sean con sinceridad.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
Dimensión 1: Conocimiento Digital		1	2	3	4	5
1	¿Se conecta a los periféricos y ordenador (escáner, impresora, webcam, etc.) sin dificultades?					
2	¿Tiene la capacidad para instalar un Software?					
3	¿Es capaz de administrar recursos de ordenadores a través de un sistema operativo?					
4	¿Gestiona y utiliza un software de Seguridad (Antivirus)?					
5	¿Puede elaborar y editar textos de forma digital?					
6	¿Crea y edita presentaciones de manera digital?					
7	¿Puede diseñar hojas de cálculo, crear y diseñar imágenes digitales?					
Dimensión 2: Comunicación digital		1	2	3	4	5
8	¿Puede utilizar el correo para comunicarse con otros colaboradores o clientes?					
9	¿Usa la vía web como herramienta de comunicación?					
10	¿Puede utilizar la web de forma asincrónica para comunicarse?					
11	¿Conoce como acceder a contenidos digitales, que le ayuden a dar seguimiento a información importante?					

12	¿Usa de manera sistémica la información adquirida para agregar valor a sus conocimientos y resultados obtenidos?					
13	¿Utiliza eficazmente los medios digitales para comunicarse de manera productiva con los colaboradores?					
14	¿Participa dinámicamente en los entornos digitales, espacios colaborativos y redes sociales, haciendo aportaciones apreciables?					
15	¿Instaura relaciones afectivas y contactos profesionales a través de los medios digitales?					
Dimensión 3: Gestión de la Información		1	2	3	4	5
16	¿A través de los medios digitales ha logrado relacionarse con profesionales que aporten a sus intereses?					
17	¿Por medio del internet ha podido encontrar información relevante para sus objetivos?					
18	¿Cuenta con la capacidad de adquirir información desde cualquier lugar, en tiempo real?					
19	¿Puede suscribirse a bases de datos que le ayuden a obtener información relevante para sus objetivos?					
20	¿Puede guardar y almacenar información digital de manera organizada, para localizarla con facilidad?					
21	¿Es capaz de localizar y diferenciar las nuevas fuentes que proporcionan información y acoplarlas con las que ya existen?					
Dimensión 4: Trabajo en red		1	2	3	4	5
22	¿Participa en los trabajos, procesos y objetivos que se comparten a través de los medios digitales?					
23	¿Crea documentos cooperativos en línea?					
24	¿Organiza y trabaja en equipo utilizando herramientas digitales?					

25	¿Coordina los recursos y el tiempo, utilizando medios digitales de manera eficiente?					
26	¿Genera e implementa métodos estratégicos a nivel personal y organizacional, para trabajar en la red?					

Cuestionario Sobre Gestión Administrativa

Indicaciones: Estimados trabajadores, el presente cuestionario tiene la finalidad de recolectar información para el desarrollo de una investigación acerca de la Gestión administrativa, por lo tanto, se solicita leer con atención y marcar una de las alternativas según su criterio, así mismo se espera que sus respuestas sean con sinceridad.

1	2	3	4	5
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

N°	ÍTEMS	ESCALA				
Dimensión 1: Planificación		1	2	3	4	5
1	¿La municipalidad cuenta con un plan estratégico?					
2	¿Las habilidades digitales de los colaboradores son idóneas en la planificación?					
3	¿Dentro de la entidad se planifica las acciones o actividades?					
4	¿En la municipalidad se realiza evaluación de necesidades?					
5	¿La planificación dentro de la entidad toma en cuenta el uso de la tecnología de la información y comunicación (Tics)?					
6	¿En la planificación se considera capacitar a los colaboradores en competencias digitales?					
7	¿En las políticas de la municipalidad, se establece la capacitación digital del personal?					
Dimensión 2: Organización		1	2	3	4	5
8	¿La estructura organizacional está establecida para elaborar y ejecutar el plan operacional?					
9	¿Los reglamentos y manuales específicos de la municipalidad son la base del control gubernamental?					
10	¿Se implantan instancias y medios de coordinación y comunicación externa e interna, que ayuden a programar los puestos,					

	contratación y asignación de puestos y funciones?					
11	¿El Manual de organización y funciones está actualizado?					
12	¿Las competencias digitales de los trabajadores aportan en la mejora de la entidad?					
13	¿Cuentan con herramientas o instrumentos que ayuden a identificar las necesidades de los usuarios y establecer procesos para producir bienes o servicios y evaluar los indicadores y resultados?					
Dimensión 3: Dirección		1	2	3	4	5
14	¿Existe Liderazgo en la dirección de la municipalidad?					
15	¿La gerencia de la municipalidad, planea, organiza y controla antes de dirigir?					
16	¿La gerencia de la municipalidad, demuestra responsabilidad al momento de distribuir y utilizar los recursos?					
17	¿Considera que la gerencia de la municipalidad toma decisiones correctas?					
18	¿Considera que la gerencia de la municipalidad ayuda a promover y evaluar las competencias digitales en los colaboradores?					
19	¿La gerencia de la municipalidad fomenta la comunicación y constituye a todas las áreas a través de las TIC?					
Dimensión 4: Control		1	2	3	4	5
20	¿En la municipalidad se lleva a cabo la evaluación de lo que se planificó con los resultados que se obtuvieron?					
21	¿En la entidad se evalúa los resultados que se obtienen de la gestión?					
22	¿En la entidad se corrige y se re-encaminan los objetivos que no fueron alcanzados?					

23	¿La municipalidad cuenta con metas y estándares que permiten hacer el control de las tareas administrativas?					
24	¿La municipalidad realiza el control de las tareas administrativas, a través de la tecnología de la información?					

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS
COMPETENCIAS DIGITALES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA CORAZÓN DE JESÚS – CHICLAYO.

1. NOMBRE DEL JUEZ		William Ricardo Díaz
2.	PROFESIÓN	Administrador
	ESPECIALIDAD	Ciencias Gerenciales
	GRADO ACADÉMICO	Maestría
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	10 años
	CARGO	Docente
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "COMPETENCIAS DIGITALES Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL SANTO TOMAS, 2022."		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	<ul style="list-style-type: none"> - López Cabrejos Herolila Mavila - Lozano Bautista Celeny Yamile
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Administración
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Cuestionario (X)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre las competencias digitales y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de santo tomas, 2022.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) Establecer la relación entre competencias digitales y planificación b) Establecer la relación entre competencias digitales y organización c) Establecer la relación entre competencias digitales y dirección d) Establecer la relación entre competencias digitales y control
<p>A continuación, se le presentará los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		

Nº	6. DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMPETENCIA DIGITAL	ALTERNATIVAS
01	<p>1.- ¿Se conecta a los periféricos y ordenador (escáner, impresora, webcam, etc.) sin dificultades?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
02	<p>2.- ¿Tiene la capacidad para instalar un Software?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p>3.- ¿Es capaz de administrar recursos de ordenadores a través de un sistema operativo?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
04	<p>4.- ¿Gestiona y utiliza un software de Seguridad (Antivirus)?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
05	<p>5.- ¿Puede elaborar y editar textos de forma digital?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
06	<p>6.- ¿Crea y edita presentaciones de manera digital?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>7.- ¿Puede diseñar hojas de cálculo, crear y diseñar imágenes digitales?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
08	<p>8.- ¿Puede utilizar el correo para comunicarse con otros colaboradores o clientes?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

16	<p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	
17	<p>17.- ¿Considera que la gerencia de la municipalidad toma decisiones correctas?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
18	<p>18.- ¿Considera que la gerencia de la municipalidad ayuda a promover y evaluar las competencias digitales en los colaboradores?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
19	<p>19.- ¿La gerencia de la municipalidad fomenta la comunicación y constituye a todas las áreas a través de las TIC?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
20	<p>20.- ¿En la municipalidad se lleva a cabo la evaluación de lo que se planificó con los resultados que se obtuvieron?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
21	<p>21.- ¿En la entidad se evalúa los resultados que se obtienen de la gestión?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
22	<p>22.- ¿En la entidad se corrige y se reencaminan los objetivos que no fueron alcanzados?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
23	<p>23.- ¿La municipalidad cuenta con metas y estándares que permiten hacer el control de las tareas administrativas?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>
24	<p>24.- ¿La municipalidad realiza el control de las tareas administrativas, a través de la tecnología</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p>

	de la información?
	<p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	

PROMEDIO OBTENIDO:	A (x) D ()
7.COMENTARIOS GENERALES:	
8. OBSERVACIONES:	



Juez Experto

FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS

COMPETENCIAS DIGITALES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA CORAZÓN DE JESÚS – CHICLAYO.

1. NOMBRE DEL JUEZ		Kerwin José Chávez Vera
2.	PROFESIÓN	Administrador
	ESPECIALIDAD	Ciencias Gerenciales
	GRADO ACADÉMICO	Doctorado
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	15 años
	CARGO	Docente Investigador
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "COMPETENCIAS DIGITALES Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL SANTO TOMAS, 2022."		
3. DATOS DEL TESIISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	<ul style="list-style-type: none"> - López Cabrejos Herccilia Mavila - Lozano Bautista Celeny Yamile
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Administración
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Cuestionario (X)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre las competencias digitales y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de santo tomas, 2022.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> a) Establecer la relación entre competencias digitales y planificación b) Establecer la relación entre competencias digitales y organización c) Establecer la relación entre competencias digitales y dirección d) Establecer la relación entre competencias digitales y control
<p>A continuación, se le presentará los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		

Nº	6. DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMPETENCIA DIGITAL	ALTERNATIVAS
01	<p>1.- ¿Se conecta a los periféricos y ordenador (escáner, impresora, webcam, etc.) sin dificultades?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
02	<p>2.- ¿Tiene la capacidad para instalar un Software?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
03	<p>3.- ¿Es capaz de administrar recursos de ordenadores a través de un sistema operativo?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
04	<p>4.- ¿Gestiona y utiliza un software de Seguridad (Antivirus)?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
05	<p>5.- ¿Puede elaborar y editar textos de forma digital?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
06	<p>6.- ¿Crea y edita presentaciones de manera digital?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
07	<p>7.- ¿Puede diseñar hojas de cálculo, crear y diseñar imágenes digitales?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>
08	<p>8.- ¿Puede utilizar el correo para comunicarse con otros colaboradores o clientes?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p>

07	establece la capacitación digital del personal? Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	SUGERENCIAS:
08	8.- ¿La estructura organizacional está establecida para elaborar y ejecutar el plan operacional? Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
09	9.- ¿Los reglamentos y manuales específicos de la municipalidad son la base del control gubernamental? Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
10	10.- ¿Se implantan instancias y medios de coordinación y comunicación externa e interna, que ayuden a programar los puestos, contratación y asignación de puestos y funciones? Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
11	11.- ¿El Manual de organización y funciones está actualizado? Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
12	12.- ¿Las competencias digitales de los trabajadores aportan en la mejora de la entidad? Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
13	13.- ¿Cuentan con herramientas o instrumentos que ayuden a identificar las necesidades de los usuarios y establecer procesos para producir bienes o servicios y evaluar los indicadores y resultados? Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
14	14.- ¿Existe Liderazgo en la dirección de la municipalidad? Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	A (x) D () SUGERENCIAS:
15	15.- ¿La gerencia de la municipalidad, planea, organiza y controla antes de dirigir? Categorías:	A (x) D () SUGERENCIAS:

de la información?
Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	

PROMEDIO OBTENIDO:	A (x) D ()
--------------------	---------------

7.COMENTARIOS GENERALES:

8. OBSERVACIONES:



.....
Dr. Kelvin José Chávez Vera
 C. E. 003058624
 Docente Investigador®

Juez Experto

**FICHA DE VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO POR JUICIO DE EXPERTOS
COMPETENCIAS DIGITALES PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DOCENTE DE
LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA PRIVADA CORAZÓN DE JESÚS – CHICLAYO.**

1. NOMBRE DEL JUEZ		Dr. Mirko Merino Núñez
2.	PROFESIÓN	Licenciado en Administración
	ESPECIALIDAD	Gestión - Marketing
	GRADO ACADÉMICO	Doctor
	EXPERIENCIA PROFESIONAL (AÑOS)	20 años
	CARGO	USS
TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN: "COMPETENCIAS DIGITALES Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL SANTO TOMÁS, 2022."		
3. DATOS DEL TESISISTA		
3.1	NOMBRES Y APELLIDOS	- López Cabrejos Hercilia Mavila - Lozano Bautista Celeny Yamile
3.2	ESCUELA PROFESIONAL	Administración
4. INSTRUMENTO EVALUADO		1. Cuestionario (X)
5. OBJETIVOS DEL INSTRUMENTO		<p><u>GENERAL:</u></p> <p>Determinar la relación que existe entre las competencias digitales y la gestión administrativa en la municipalidad distrital de santo tomas, 2022.</p> <p><u>ESPECÍFICOS:</u></p> <p>a) Establecer la relación entre competencias digitales y planificación b) Establecer la relación entre competencias digitales y organización c) Establecer la relación entre competencias digitales y dirección d) Establecer la relación entre competencias digitales y control</p>
<p>A continuación, se le presentará los indicadores en forma de preguntas o propuestas para que usted los evalúe marcando con un aspa (x) en "A" si está de ACUERDO o en "D" si está en DESACUERDO, SI ESTÁ EN DESACUERDO POR FAVOR ESPECIFIQUE SUS SUGERENCIAS</p>		

Nº	6. DETALLE DE LOS ÍTEMS DEL INSTRUMENTO DE LA VARIABLE COMPETENCIA DIGITAL	ALTERNATIVAS
01	<p>1.- ¿Se conecta a los periféricos y ordenador (escáner, impresora, webcam, etc.) sin dificultades?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
02	<p>2.- ¿Tiene la capacidad para instalar un Software?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
03	<p>3.- ¿Es capaz de administrar recursos de ordenadores a través de un sistema operativo?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
04	<p>4.- ¿Gestiona y utiliza un software de Seguridad (Antivirus)?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
05	<p>5.- ¿Puede elaborar y editar textos de forma digital?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
06	<p>6.- ¿Crea y edita presentaciones de manera digital?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
07	<p>7.- ¿Puede diseñar hojas de cálculo, crear y diseñar imágenes digitales?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>
08	<p>8.- ¿Puede utilizar el correo para comunicarse con otros colaboradores o clientes?</p> <p>Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre</p>	<p>A (x) D ()</p> <p>SUGERENCIAS:</p> <p>.....</p> <p>.....</p>

de la información?
Categorías: 1.- Nunca, 2.- Casi nunca, 3.- A veces, 4.- Casi siempre, 5.- Siempre	

PROMEDIO OBTENIDO:	A (24) D ()
---------------------------	-------------------

7.COMENTARIOS GENERALES:

8. OBSERVACIONES:



Dr. Mirko Merino Núñez
Juez Experto



Municipalidad Distrital de Santo Tomás

Provincia de Cutervo - Cajamarca



1920

"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

Santo Tomás, 30 de setiembre del 2022.

CARTA N.º 006-2022/MDST/A

Señor:

Dra. CARLA ANGELICA REYES REYES.

DIRECTORA

Escuela Profesional De Administración

PIMEMTEL -

ASUNTO:

ACEPTACIÓN DE PERMISO Y APOYO EN INVESTIGACIÓN.

REF.:

CARTA SIN REG. N.º 1183

Es grato dirigirme a usted para saludarle afectuosamente a nombre de la Municipalidad Distrital de Santo Tomás y a la vez comunicarle lo siguiente:

Que, habiendo recibido el documento de la referencia mediante el cual solicita permiso y apoyo para que las estudiantes López Calbrejos Herculia Mavila con DNI N.º 76463908 y Lozano Bautista Celeni Yamilet con DNI N.º 71656814, del décimo ciclo realicen su investigación titulada "COMPETENCIAS DIGITALES Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO TOMÁS, 2022", en tal sentido se acepta lo solicitado para que las estudiantes mencionadas logren desarrollar su trabajo.

Sin otro en particular, hago propicia la oportunidad para reiterarle los sentimientos de mi especial consideración y estima personal.

Atentamente,



C.C.
archivo.

Dirección: Jirón Sucre N.º 231 - Plaza de Armas - Santo Tomás

RUC: 20163126908 Email: munisantotomas2019@hotmail.com Tel. 076835291

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0816-2022-FACEM-USS**

Chiclayo, 06 de diciembre de 2022.

VISTO:

El Oficio N°0399-2022/FACEM-DA-USS de fecha 23 de noviembre de 2022, presentado por la Directora de la Escuela Profesional de Administración y el proveído del Decano de la FACEM, de fecha 06/12/2022, donde solicita el cambio de Título de Proyecto de Tesis, de los estudiantes del X ciclo de la EP de Administración, y,

CONSIDERANDO:

Que, de conformidad con la Ley Universitaria N°30220 en su artículo 45° que a la letra dice: Obtención de grados y títulos: La obtención de grados y títulos se realizará de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes: 45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pregrado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

Que, según Art. 31° del Reglamento de Investigación de la Universidad Señor de Sipán, aprobado con Resolución de Directorio N°199-2019/PD-USS de fecha 06 de noviembre de 2019, indica que La Investigación Formativa es un proceso de generación de conocimiento, asociado con el proceso de enseñanza – aprendizaje, cuya gestión académica y administrativa está a cargo de la Dirección de cada Escuela Profesional.

Que, el Art. 36° del Reglamento de Investigación, indica que el Comité de Investigación de la escuela profesional aprueba el tema de proyecto de investigación y del trabajo de investigación acorde a las líneas de investigación institucional.

Estando a lo expuesto y en uso de las atribuciones conferidas y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°: APROBAR, el cambio del Título del Proyecto de Tesis, de los estudiantes del X ciclo de la EP de Administración, a cargo de la Dra. Calanchez Urribarri África del Valle, según se indica en el cuadro adjunto.

ARTÍCULO 2°: DEJAR SIN EFECTO, la resolución N°0404-2022-FACEM-USS, de fecha 20/07/2022, numeral 1, 2, 5, 6, 7, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 16 y 17.

REGÍSTRESE, COMUNÍQUESE Y ARCHÍVESE


 **Dr. LUIS GERARDO GOMEZ JACINTO**
Decano
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN


 **Mg. LISET SUGEILY SILVA GONZALES**
Secretaria Académica
Facultad de Ciencias Empresariales
UNIVERSIDAD SEÑOR DE SIPÁN

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
RESOLUCIÓN N°0816-2022-FACEM-USS**

N.º	AUTOR(a) (es)	TITULO DE PROYECTO DE TESIS	LINEA DE INVESTIGACIÓN
1	CHAPOÑAN GUEVARA JOSÉ LUIS SIRLOPÚ ARICOCHÉ RUTH MARYCIELO	METODOLOGÍA KAIZEN BASADO EN 5S PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO DE LOS COLABORADORES DEL MOLINO MOLISAM I S.A.C., LAMBAYEQUE - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
2	DELGADO MIÑOPE CARLOS ENRIQUE JURUPE PIZARRO DIANA DEL PILAR	METODOLOGÍA DEL SIX SIGMA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PUEBLO NUEVO 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
3	CHACON MEOÑO KAREM STHEFANY SENADOR TORRES CARLOS AGUSTO	SISTEMA DE DIGITALIZACIÓN DOCUMENTAL BASADO EN LA ECOEFICIENCIA PARA MEJORAR EL TRÁMITE DOCUMENTARIO EN LA MUNICIPALIDAD DE MONSEFÚ - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
4	CARRILLO BOCANEGRA LUIS FELIPE MECHÁN ACHULLA DICKSON YOSEMIR	GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y PRODUCTIVIDAD LABORAL EN LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
5	LOPEZ TORO SHAILI RASHELL ZUÑE LLACSAHUANGA JAIR ANDERSSON	EMPOWERMENT Y SU RELACIÓN CON LA PRODUCTIVIDAD DE LA GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE CHICLAYO, 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
6	FERNÁNDEZ CRUZADO MARCIA YUDYTH FERNÁNDEZ VÁSQUEZ MILY ADIXA	EMPOWERMENT COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL SERVICIO EDUCATIVO EN LA I.E. N°16081 SEÑOR DE HUAMANTANGA, JAÉN - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
7	LOPEZ CABREJOS HERCILIA MAVILA LOZANO BAUTISTA CELENI YAMILET	COMPETENCIAS DIGITALES Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SANTO TOMAS, 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
8	GUEVARA CARRASCO CINTHYA ANALI SOTO MALCA CESAR ANTONI CRUZ	COMUNICACIÓN INTERNA PARA MEJORAR EL SENTIDO DE PERTENENCIA DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN CAJAMARCA - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
9	ANAYA BARBOZA DIANA CHAPOÑAN SANTAMARIA SILVIA NATALY	ENDOMARKETING COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR EL DESEMPEÑO LABORAL EN EL RESTAURANT & GRILL EL HEBRÓN S.A.C, CHICLAYO-2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
10	HUANCA RUIZ KEYLA YANELA MONTENEGRO CHAVEZ SHEIMILITH	ENDOMARKETING COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LA CORPORACIÓN MADERERA FERPESE S.A.C, EN LA REGIÓN LAMBAYEQUE- 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
11	CAYOTOPA BUSTAMENTE KAREN YUDITH	GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA CALIDAD DE SERVICIO DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE JOSÉ LEONARDO ORTIZ, CHICLAYO - 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
12	CORNEJO PURISACA LUZ MARISOL MEJÍA PEÑA BRAYAN JESÚS	MARKETING SENSORIAL COMO ESTRATEGIA PARA MEJORAR LA FIDELIZACIÓN DE CLIENTES EN EL RESTAURANT AMAPOLA FISH AND, CHICLAYO - 2022	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO
13	SECLÉN QUEVEDO JULIO JOSE	PLAN DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA COMPETITIVIDAD EMPRESARIAL EN LAS MYPES DEL MERCADO CENTRAL DE CHICLAYO - 2022.	GESTIÓN EMPRESARIAL Y EMPRENDIMIENTO

FORMATO T1



FORMATO Nº T1-VRI-USS AUTORIZACIÓN DEL AUTOR (ES) (LICENCIA DE USO)

Pimentel, 06 de mayo de 2023

Señores
Vicerrectorado de Investigación
Universidad Señor de Sipán
Presente.-

El suscrito:

Lopez Cabrejos Hercilia Mavila con DNI 76463908 Y Lozano Bautista Celeni Yamilet con DNI: 71656814

En mí calidad de autor exclusivo de la investigación titulada: COMPETENCIAS DIGITALES Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL SANTO TOMAS,2022.

presentado y aprobado en el año 2023 como requisito para optar el título de Licenciadas en Administración de Empresas, de la Facultad de Ciencias Empresariales, Programa Académico de ADMINISTRACIÓN, por medio del presente escrito autorizo (autorizamos) al Vicerrectorado de investigación de la Universidad Señor de Sipán para que, en desarrollo de la presente licencia de uso total, pueda ejercer sobre mi (nuestro) trabajo y muestre al mundo la producción intelectual de la Universidad representado en este trabajo de grado, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera:

- Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo de grado a través del Repositorio Institucional en el portal web del Repositorio Institucional – <http://repositorio.uss.edu.pe>, así como de las redes de información del país y del exterior.
- Se permite la consulta, reproducción parcial, total o cambio de formato con fines de conservación, a los usuarios interesados en el contenido de este trabajo, para todos los usos que tengan finalidad académica, siempre y cuando mediante la correspondiente cita bibliográfica se le dé crédito al trabajo de investigación y a su autor.

De conformidad con la ley sobre el derecho de autor decreto legislativo Nº 822. En efecto, la Universidad Señor de Sipán está en la obligación de respetar los derechos de autor, para lo cual tomará las medidas correspondientes para garantizar su observancia.

APELLIDOS Y NOMBRES	NÚMERO DE DOCUMENTO DE IDENTIDAD	FIRMA
LOPEZ CABREJOS HERCILIA MAVILA	76463908	
LOZANO BAUTISTA CELENI YAMILET	71656814	

NOMBRE DEL TRABAJO

COMPETENCIAS DIGITALES Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

AUTOR

Lopez Cabrejos, Hercilia Mavil Lozano Bautista, Celeni Yamilet

RECuento DE PALABRAS

10540 Words

RECuento DE CARACTERES

57622 Characters

RECuento DE PÁGINAS

42 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

143.2KB

FECHA DE ENTREGA

Jun 5, 2023 3:38 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jun 5, 2023 3:38 PM GMT-5**● 19% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos.

- 17% Base de datos de Internet
- 3% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de Crossref
- Base de datos de contenido publicado de Crossref
- 13% Base de datos de trabajos entregados

● Excluir del Reporte de Similitud

- Material bibliográfico
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

ACTA DE ORIGINALIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Yo, Abraham José García Yovera, Coordinador de Investigación y Responsabilidad Social de la Escuela Profesional de Administración y revisor de la investigación aprobada mediante Resolución N° **0816-2022-FACEM-USS**, presentado por el/la Bachiller, **Lopez Cabrejos Hercilia Mavila y Lozano Bautista Celeni Yamilet**, con su tesis Titulada **Competencias Digitales y la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital Santo Tomas, 2022**.

Se deja constancia que la investigación antes indicada tiene un índice de similitud del **19%** verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el software de similitud TURNITIN.

Por lo que se concluye que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con lo establecido en la directiva sobre el nivel de similitud de productos acreditables de investigación, aprobada mediante Resolución de directorio N° 221-2019/PD-USS de la Universidad Señor de Sipán.

Pimentel, 09 de junio de 2023



Dr. Abraham José García Yovera
DNI N° 80270538

Escuela Académico Profesional de Administración.