

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y**  
**FINANCIERAS**



**LA RELACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS DEL  
PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL USO DEL SIAF CON LA MEJORA  
DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO REGIONAL DE  
TACNA, 2023**

**TESIS**

**Presentada por:**

**BACHILLER MAYRA ALEJANDRA DURAN ZEA**

**Asesor:**

**DR. DAVID ACOSTA HINOJOSA**

**Para Optar el título profesional de:**

**CONTADOR PÚBLICO CON MENCIÓN EN AUDITORÍA**

**TACNA –PERU**

**2023**

**UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA**  
**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**  
**ESCUELA PROFESIONAL DE CIENCIAS CONTABLES Y**  
**FINANCIERAS**



**LA RELACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS DEL  
PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL USO DEL SIAF CON LA MEJORA  
DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO REGIONAL DE  
TACNA, 2023**

**TESIS**

**Presentada por:**

**BACHILLER MAYRA ALEJANDRA DURAN ZEA**

**Asesor:**

**DR. DAVID ACOSTA HINOJOSA**

**Para Optar el título profesional de:**

**CONTADOR PÚBLICO CON MENCIÓN EN AUDITORÍA**

**TACNA –PERU**

**2023**

## DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo **MAYRA ALEJANDRA DURAN ZEA**, en calidad de: Egresado de la Escuela Profesional de **CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS** de la Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad Privada de Tacna, identificado con DNI # **73266448** Soy autor de la tesis titulada: **LA RELACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL USO DEL SIAF CON LA MEJORA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023** , teniendo como asesor al **DR. DAVID ACOSTA HINOJOSA**.

DECLARO BAJO JURAMENTO:

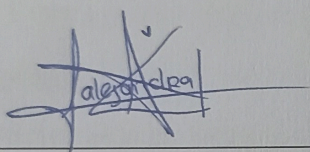
- Ser el único autor del texto entregado para obtener el **TÍTULO PROFESIONAL DE CONTADOR PÚBLICO CON MENCIÓN EN AUDITORÍA**, y que tal texto no ha sido plagiado, ni total ni parcialmente, para la cual se han respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas.
- Así mismo, declaro no haber trasgredido ninguna norma universitaria con respecto al plagio ni a las leyes establecidas que protegen la propiedad intelectual, como tal no atento contra derecho de terceros.
- Declaro, que la tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- Por último, declaro que para la recopilación de datos se ha solicitado la autorización respectiva a la empresa u organización, evidenciándose que la información presentada es real y soy conocedor (a) de las sanciones penales en caso de infringir las leyes del plagio y de falsa declaración, y que firmo la presente con pleno uso de mis facultades y asumiendo todas las responsabilidades de ella derivada.

Por lo expuesto, mediante la presente, asumo frente a LA UNIVERSIDAD cualquier responsabilidad que pudiera derivarse por la autoría, originalidad y veracidad del contenido de la tesis, así como por los derechos sobre la obra o invención presentada. En consecuencia, me hago responsable frente a LA UNIVERSIDAD y a terceros, de cualquier daño que pudiera ocasionar, por el incumplimiento de lo declarado o que pudiera encontrar como causa del trabajo presentado, asumiendo todas las cargas pecuniarias que pudieran derivarse de ello en favor de terceros con motivo de acciones, reclamaciones o conflictos derivados del incumplimiento de lo declarado o las que

encontrasen causa en el contenido de la tesis, libro o trabajo de investigación.

De identificarse fraude, piratería, plagio, falsificación o que el trabajo de investigación haya sido publicado anteriormente; asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Privada de Tacna.

Tacna, 24 de noviembre del 2023

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'aleja zea', is written over a horizontal line.

Bach. MAYRA ALEJANDRA DURAN ZEA

DNI: 73266448

**DEDICATORIA**

Le dedico el resultado de este trabajo a toda mi familia. Principalmente a mis padres y hermanos que me apoyaron todo el tiempo.

Gracias por su amor por su sacrificio y por enseñarme a nunca rendirme ante los obstáculos de la vida.

Este logro también es suyo.

## **RECONOCIMIENTO**

En primer lugar, agradezco a mis padres Estela Zea Sonco y Jorge Duran Mejía que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. A mis hermanos Raúl y Jorge por sus consejos. A mi gatita Celeste por estar presente en el desarrollo de mi tesis.

## RESUMEN

Se presenta la tesis titulada *La relación de las competencias tecnológicas del personal administrativo en el uso del SIAF con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023*, la cual tuvo como objetivo demostrar la relación entre las competencias tecnológicas del personal administrativo en el uso del SIAF y la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023. En cuanto a la metodología, se consideró un tipo de investigación básica, con un nivel descriptivo correlacional, y cuyo diseño fue no experimental, cuya muestra se compuso por 45 servidores públicos, empleándose para la medición como instrumento la encuesta. Con el estudio se concluyó que existe una relación significativa entre las competencias tecnológicas del personal administrativo en el uso del SIAF y la mejora de la gestión administrativa en el Gobierno Regional de Tacna, lo que se demostró de acuerdo a la prueba de correlación de Rho-Spearman, cuyo valor de significancia calculado fue menor de 0.05, y que explica que las competencias tecnológicas, de acuerdo al conocimiento digital, gestión de la información y comunicación digital guardan relación directa con la gestión administrativa. Esta relación subraya la importancia de las competencias tecnológicas para una gestión administrativa eficaz y eficiente. Esto sugiere que los esfuerzos para mejorar las competencias tecnológicas del personal administrativo podrían contribuir significativamente a la mejora general de la gestión administrativa.

*Palabras clave:* Competencias tecnológicas, gestión administrativa, conocimiento digital, gestión de la información, comunicación digital

## ABSTRACT

The thesis entitled *The relationship of the technological competences of the administrative personnel in the use of the SIAF with the improvement of the administrative management of the Regional Government of Tacna, 2023*, which aimed to demonstrate the relationship between the technological competences of the administrative personnel in the use of the SIAF and the improvement of the administrative management of the Regional Government of Tacna, 2023. Regarding the methodology, a type of basic research was considered, with a correlational descriptive level, and whose design was non-experimental, whose sample was composed by 45 public servants, using the survey as an instrument for measurement. The study concluded that there is a significant relationship between the technological competencies of administrative personnel in the use of the SIAF and the improvement of administrative management in the Regional Government of Tacna, which is violated according to the Rho-Spearman connections test, whose calculated significance value was less than 0.05, and which explains that technological skills, according to digital knowledge, information management and digital communication, are directly related to administrative management. This relationship underlines the importance of technological skills for effective and efficient administrative management. This suggests that efforts to improve the technological skills of administrative staff could contribute significantly to the general improvement of administrative management.

*Keywords:* Technological skills, administrative management, digital knowledge, information management, digital communication



## TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	1
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA .....	3
1.1. Identificación y determinación del problema .....	3
1.2. Formulación del problema .....	5
1.2.1. Problema Principal .....	5
1.2.2. Problemas Específicos .....	5
1.3. Objetivos: Generales y específicos .....	5
1.3.1. Objetivo General.....	5
1.3.2. Objetivos Específicos .....	6
1.4. Justificación, Importancia y alcances de la investigación .....	6
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO .....	8
2.1. Antecedentes relacionados con la investigación.....	8
2.1.1. Antecedentes Internacionales .....	8
2.1.2. Antecedentes Nacionales .....	10
2.1.3. Antecedentes Locales .....	12
2.2. Bases Teóricas .....	14
2.2.1. Competencias tecnológicas.....	14
2.2.2. Gestión administrativa.....	24
2.3. Definición de conceptos básicos.....	31
2.1. Sistema de Hipótesis .....	32
2.1.1. Hipótesis general .....	32
2.1.2. Hipótesis específicas.....	32
2.2. Sistema de variables.....	32
2.2.1. Identificación de las variables .....	32
2.2.2. Operacionalización .....	33
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA.....	35
3.1. Tipo de investigación.....	35

3.2. Nivel de investigación.....	35
3.3. Diseño de investigación .....	35
3.4. Población y muestra.....	35
3.4.1. Población .....	35
3.4.2. Muestra .....	35
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	36
3.5.1. Técnicas .....	36
3.5.2. Instrumentos .....	36
3.6. Técnicas de procesamiento de datos .....	36
3.7. Selección y validación de instrumentos de investigación.....	37
3.7.1. Confiabilidad de la variable Educación Financiera.....	37
3.7.2. Confiabilidad de la variable Cumplimiento de las obligaciones tributarias .. .....	39
<b>CAPÍTULO IV: RESULTADOS Y DISCUSIÓN.....</b>	<b>42</b>
4.1. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros .....	42
4.2. Presentación de resultados, tablas, gráficos, figuras, etc. ....	42
4.2.1. Variable 1: Competencias tecnológicas.....	42
4.2.2. Variable 2: Gestión administrativa.....	58
4.3. Contraste de hipótesis .....	81
4.3.1. Prueba de normalidad .....	81
4.3.2. Contraste de hipótesis.....	83
4.4. Discusión de resultados.....	89
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>94</b>
<b>RECOMENDACIONES .....</b>	<b>96</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</b>	<b>97</b>
<b>APÉNDICE .....</b>	<b>103</b>
Apéndice A. Matriz de consistencia.....	103
Apéndice B. Instrumentos de investigación .....	55
Apéndice C. Juicio de Expertos .....	58

**LISTA DE TABLAS**

Tabla 1	Variable 1: Competencias tecnológicas	34
Tabla 2	Variable 2: Gestión administrativa	35
Tabla 3	Escala de Alfa de Cronbach	38
Tabla 4	Estadísticos de confiabilidad de Alfa de Cronbach	39
Tabla 5	Estadísticos de total del elemento	39
Tabla 6	Estadísticos de confiabilidad de Alfa de Cronbach	41
Tabla 7	Estadísticos de total del elemento	41
Tabla 8	Prueba de Normalidad de la Variable Competencias tecnológicas	82
Tabla 9	Prueba de Normalidad de la Variable Gestión administrativa	83
Tabla 10	Prueba de correlación de Rho-Spearman – Hipótesis general	85
Tabla 11	Prueba de correlación de Rho-Spearman – Hipótesis específica 1	86
Tabla 12	Prueba de correlación de Rho-Spearman – Hipótesis específica 2	88
Tabla 13	Prueba de correlación de Rho-Spearman – Hipótesis específica 3	89

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Emplea de manera efectiva los recursos y herramientas digitales proporcionados por tu institución.	43
Figura 2	Comprende fácilmente la estructura hipertextual y multimodal de las herramientas digitales que utilizas.	44
Figura 3	Reconoce la creatividad e innovación en las tareas diarias realizadas por tus compañeros.	45
Figura 4	Demuestra una clara identidad digital en las tareas diarias que realizas en tu institución pública.	46
Figura 5	Muestra habilidades dinámicas y familiares al buscar información en portales validados en Internet.	47
Figura 6	Participa activamente en foros organizados por instituciones públicas, donde se reúnen diversos servidores públicos a nivel nacional.	48
Figura 7	Tiene la capacidad de ayudar a sus compañeros de trabajo a encontrar información calificada en Internet.	49
Figura 8	Maneja un sistema de monitoreo en red de los procesos en la institución donde trabajas.	50
Figura 9	Cuenta con información clasificada de manera digital en un almacenamiento interno.	51
Figura 10	Evalúa constantemente la calidad de la información que buscas.	52
Figura 11	Utiliza herramientas que te permiten sistematizar los conocimientos adquiridos de manera efectiva.	53
Figura 12	Utiliza medios de comunicación digital para coordinar las actividades con sus jefes directos y compañeros de trabajo.	55
Figura 13	Emplea plataformas tecnológicas para mejorar la comunicación con tus compañeros y jefes directos.	56
Figura 14	Participa activamente en los programas ofrecidos por la institución en la que trabajas.	57

Figura 15	Mantiene una buena relación con tus compañeros de trabajo.	58
Figura 16	Conoce la visión y misión del Gobierno Regional de Tacna.	59
Figura 17	Está familiarizado con los objetivos del Gobierno Regional de Tacna.	60
Figura 18	Se aplican los documentos de gestión administrativa, como el PDI, MOF y TUPA, en el Gobierno Regional de Tacna.	61
Figura 19	El Gobierno Regional de Tacna cuenta con los recursos (humanos, económicos y financieros) necesarios para alcanzar los objetivos establecidos.	62
Figura 20	El Gobierno Regional de Tacna tiene una estructura orgánica actualizada y una clara definición del principio de autoridad.	63
Figura 21	Las áreas de mando del Gobierno Regional de Tacna están definidas y visualmente actualizadas.	64
Figura 22	El TUPA del Gobierno Regional de Tacna se mantiene actualizado para brindar un servicio efectivo y serio al usuario.	65
Figura 23	Reconoce y valora la práctica frecuente de un tipo de poder de recompensa en el Gobierno Regional de Tacna.	66
Figura 24	Observa la práctica frecuente de un tipo de poder legítimo en el Gobierno Regional de Tacna.	67
Figura 25	Identifica la práctica frecuente de un tipo de poder de experto en el Gobierno Regional de Tacna.	68
Figura 26	Percibe la práctica frecuente de un tipo de poder de referente en el Gobierno Regional de Tacna.	69
Figura 27	Observa la presencia frecuente de un estilo de liderazgo natural en el Gobierno Regional de Tacna.	70
Figura 28	Nota la práctica frecuente de un estilo de liderazgo participativo en el Gobierno Regional de Tacna.	71
Figura 29	Reconoce la presencia frecuente de un estilo de liderazgo autocrático en el Gobierno Regional de Tacna.	72
Figura 30	Observa la práctica frecuente de un estilo de liderazgo burocrático en el Gobierno Regional de Tacna.	73
Figura 31	Percibe la presencia frecuente de un estilo de liderazgo carismático en el Gobierno Regional de Tacna.	74

Figura 32	Identifica la práctica frecuente de un estilo de liderazgo transformacional en el Gobierno Regional de Tacna.	75
Figura 33	Se cumplen con regularidad los estándares de cantidad establecidos en el Gobierno Regional de Tacna.	76
Figura 34	Se cumplen de manera constante los estándares de calidad establecidos en el Gobierno Regional de Tacna.	77
Figura 35	Los estándares de costo establecidos se cumplen de forma regular en el Gobierno Regional de Tacna.	78
Figura 36	Se cumplen los estándares de tiempo establecidos de manera frecuente en el Gobierno Regional de Tacna.	79
Figura 37	Se corrigen errores y se implementan estrategias de calidad después de la evaluación en el Gobierno Regional de Tacna.	80
Figura 38	Se incorporan metodologías y conocimientos adicionales después de la evaluación en el Gobierno Regional de Tacna.	81
Figura 39	Gráfico de distribución normal para la variable Competencias tecnológicas	83
Figura 40	Se incorporan metodologías y conocimientos adicionales después de la evaluación en el Gobierno Regional de Tacna.	84

## INTRODUCCIÓN

En los últimos años, la tecnología y las TICs han cobrado mayor relevancia en los organismos públicos, con el propósito de mejorar la atención al ciudadano y la eficiencia de dichas instituciones. Sin embargo, los resultados obtenidos a menudo no cumplen las expectativas, quedando lejos de los ideales propuestos. La pandemia de covid-19 ha presentado una oportunidad única para mejorar el diseño e implementación de políticas en esta área.

Un reciente análisis, "Tech Talent for 21st century Government", ha identificado competencias digitales cruciales para los servidores públicos del siglo XXI. Entre ellas se encuentran la seguridad, gobernanza y uso de datos, diseño ciudadano céntrico, gestión de productos, devops, uso de software moderno, adquisición de tecnologías, innovación y gestión del cambio, y tecnologías emergentes.

En el plano nacional, las instituciones públicas están obligadas a registrar toda la información financiera y presupuestaria en el Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF), desarrollado por el Ministerio de Economía y Finanzas, para mejorar los indicadores de gestión de las finanzas públicas.

Sin embargo, en el Gobierno Regional de Tacna, se ha observado una deficiencia en las competencias tecnológicas del personal administrativo con respecto al uso del SIAF. Este problema ha retrasado la gestión presupuestaria de las áreas usuarias de la entidad. Por ello, es relevante desarrollar estudios, como la tesis propuesta, para determinar la influencia de las competencias tecnológicas del personal administrativo en el uso del SIAF y la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna en el año 2023.

Para abordar este contexto, la estructura de la investigación se organiza en cuatro secciones. La sección inicial, equivalente al primer capítulo, detalla el planteamiento del problema, incluyendo la identificación de la problemática existente, así como la formulación de la cuestión en términos generales y específicos. Este primer capítulo también propone los objetivos relacionados y justifica la necesidad de la investigación.

La segunda sección de la investigación se enfoca en el Marco Teórico. Este segmento examina los precedentes de la tesis y establece las bases teóricas relacionadas con las variables de estudio. Este capítulo también define conceptos esenciales, formula hipótesis y determina las variables del estudio.

El tercer segmento de la investigación describe la metodología utilizada. Aquí se especifica el tipo, nivel y diseño de la investigación, así como la delimitación de la población y la muestra elegida. Este capítulo también detalla las técnicas y los instrumentos usados para recopilar los datos.

El cuarto segmento de la investigación detalla los descubrimientos obtenidos a partir de los instrumentos de investigación. Esto incluye la presentación de tablas y gráficos de datos, junto con su análisis correspondiente, las pruebas de las hipótesis y finalmente, el contraste de los resultados a través de la discusión.

La última sección de la investigación proporciona las conclusiones, recomendaciones y anexos correspondientes.



## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Identificación y determinación del problema

En los últimos años, las competencias tecnológicas y las TIC aplicadas en los organismos públicos, han sido repotenciadas con la finalidad de mejorar los procesos de atención al ciudadano, así como mejorar su eficiencia y eficacia como institución pública. Sin embargo, en la mayoría de procesos, las expectativas no han sido cubiertas en su totalidad y, muy por el contrario, se encuentran muy distantes de las realidades observadas (Cruz, 2019).

Es así que, las instituciones estatales se encuentran en un momento muy especial para mejorar el diseño e implementación de políticas respecto a las mejoras en la gestión y atención a los usuarios, esto debido a la pandemia por el covid-19 que está a punto de finiquitar; asimismo, resulta importante conocer, usar y aprovechar las tecnologías de información, para afianzarse en el desarrollo de los servicios que ofrece una institución del estado (Cruz, 2019).

En dicho contexto, según un reciente análisis “Tech Talent for 21st century Government”, el cual fue desarrollado por Partnership for Public Service, se identifica las competencias digitales requeridas para los servidores públicas en el siglo XXI; pudiéndose nombrar entre ellas: no perder de vista a las tecnologías de información en el proceso de toma de decisiones, seguridad, gobernanza y uso de datos, diseño ciudadano céntrico, gestión de productos, devops y continuidad de servicios, uso de stacks de software moderno, adquisición de tecnologías, innovación y gestión del cambio, y tecnologías emergentes (Tech Talent Project, 2020).

A nivel nacional, las instituciones públicas de Gobierno Nacional están obligadas a registrar todo tipo de información Financiera y Presupuestaria en el

Sistema Integrado de Administración Financiera (SIAF) desarrollado por el Ministerio de Economía y Finanzas (MEF), con la finalidad de mejorar los indicadores de gestión de las finanzas públicas.

Por lo tanto, el SIAF, vendría a ser un sistema integrado por varios subsistemas, los cuales, planean, procesan y reportan información sobre los recursos financieros públicos. Dicho sistema, es aplicado en diversos niveles de gobierno, tanto nacional, regional y local. Tal como se ha podido describir, resulta importante que el estado cuente con esta herramienta informática, para poder elevar los indicadores de una buena gestión y el óptimo uso de los recursos a todo nivel (USAT Educación Continua, 2021).

A nivel local, el Gobierno Regional de Tacna nace con la misión de “Promover el desarrollo integral y sostenible de la Región Tacna, con una gestión transparente, competitiva y a favor de la identidad cultural”, visionando una ciudad con identidad cultural, competitiva, sostenible y ciudadanos felices (Gobierno Regional de Tacna , 2023).

Es en esta institución, se ha podido visualizar cierta deficiencia en el manejo de las competencias tecnológicas del personal administrativo respecto al uso del SIAF, ya sea por diferentes factores: edad, rechazo a la innovación, espíritu de superación profesional, entre otros; presumiendo repercusión en la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna. Esto, ha venido retrasando la gestión presupuestaria de las áreas usuarias de la entidad, ya sea en sus etapas de compromiso, devengado, girado y pagado.

Finalmente, y habiendo descrito ciertas problemáticas presentes en los servidores públicos en los párrafos anteriores, resulta relevante llevar a cabo el desarrollo de la presente tesis, planteando como objetivo general determinar la

influencia de las competencias tecnológicas del personal administrativo en el uso del SIAF y la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema Principal**

¿De qué manera las competencias tecnológicas del personal administrativo en el uso del SIAF se relacionan con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023?

### **1.2.2. Problemas Específicos**

#### **Problema Especifico 1:**

¿De qué manera el conocimiento digital del personal administrativo en el uso del SIAF se relacionan con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023?

#### **Problema Especifico 2:**

¿De qué manera la gestión de la información del personal administrativo en el uso del SIAF se relacionan con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023?

#### **Problema Especifico 3:**

¿De qué manera la comunicación digital del personal administrativo en el uso del SIAF se relacionan con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023?

## **1.3. Objetivos: Generales y específicos**

### **1.3.1. Objetivo General**

Demostrar la relación entre las competencias tecnológicas del personal administrativo en el uso del SIAF y la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

### **1.3.2. Objetivos Específicos**

#### **Objetivo Especifico 1:**

Determinar la relación entre el conocimiento digital del personal administrativo en el uso del SIAF y la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

#### **Objetivo Especifico 2:**

Determinar la relación entre la gestión de la información del personal administrativo en el uso del SIAF y la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

#### **Objetivo Especifico 3:**

Determinar la relación entre la comunicación digital del personal administrativo en el uso del SIAF y la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

### **1.4. Justificación, Importancia y alcances de la investigación**

#### **1.4.1. Justificación**

Respecto a la justificación teórica, el presente trabajo de investigación se argumenta, debido a que, durante su desarrollo se revisará diferentes modelos teóricos relacionados con las competencias tecnológicas en el uso del SIAF y la gestión administrativa, de esta manera, puedan ser llevados a contraste en el personal administrativo del Gobierno Regional de Tacna; logrando así, la obtención de información real y actualizada, para incrementar el conocimiento científico en relación con las variables intervinientes en la presente tesis.

Respecto a la justificación práctica, de acuerdo a los resultados obtenidos, en la presente tesis, se logrará la obtención del diagnóstico real, el cual sea capaz de explicar las competencias tecnológicas en los servidores públicos y la Gestión

Administrativa del Gobierno Regional de Tacna; de esta forma, se pueda plantear diversas estrategias en favor de la mejora continua de la institución estatal en estudio.

Finalmente, se justifica en un campo metodológico, ya que la presente investigación, será referencial para futuros investigadores que deseen abordar el estudio de alguna de las variables intervinientes; basándose así, en la metodología de la investigación científica, entonces en primer lugar, se describe la realidad problemática de estudio, formulación de los problemas general y específicos, definición de objetivos general y específicos, hipótesis; así también, se elegirá la técnica e instrumentos para lograr solucionar la interrogante que se planteó inicialmente.

#### **1.4.2. Importancia**

El presente trabajo de investigación es importante, debido a que, mediante su consecución, se permitirá que el personal administrativo del Gobierno Regional de Tacna, conozca los beneficios y ventajas del uso de las competencias tecnológicas en el uso del SIAF y la posible mejoría de la gestión administrativa; optimizando los procedimientos internos de la institución. Dicha metodología, resulta referencial para futuros investigadores que deseen abordar el estudio de alguna de las variables intervinientes en la presente tesis.

#### **1.4.3. Alcances y limitaciones en la investigación**

Los alcances de la investigación, están determinado por el objetivo general planteado y los objetivos específicos, los cuales serán desarrollados en el Gobierno Regional de Tacna.

Como limitación en la presente investigación son los costos altos y el tiempo disponible de los trabajadores, ya que el instrumento que se aplicará no debe interferir con la jornada laboral

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes relacionados con la investigación

##### 2.1.1. Antecedentes Internacionales

Shulca, B. (2023), presentó la tesis titulada “La gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la Jurech periodo 2019-2021”, para optar por el título de Ingeniero Comercial, de la Universidad Nacional de Chimborazo, en Riobamba, Ecuador. Su objetivo general fue determinar como la gestión administrativa incide en el desarrollo organizacional de la Junta. La investigación fue de tipo descriptiva de diseño no experimental ya que se describe la situación de la Junta, se estableció la muestra de 12 trabajadores del área administrativa incluyendo al presidente para poder extraer la mayor información acerca de la gestión administrativa que se emplea, misma que se lo realizó mediante la utilización de la entrevista y las encuestas. (p.13). El autor concluye que JURECH tiene problemas en su gestión administrativa y la mala administración de su recurso humano que generan inconvenientes en sus procesos administrativos y del cumplimiento eficiente de sus funciones. Por lo tanto, se propone estrategias de mejora que permita fortalecer su gestión administrativa y ayude al desarrollo organizacional interno. (p.57)

Ruilova, R.; y Luján, G. (2023), elaboraron el artículo “Modelo de habilidades gerenciales para mejorar la gestión educativa en educación regular, provincia de Guayas Ecuador 2023”, de la Revista Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, en México. El propósito principal fue diseñar un modelo de habilidades gerenciales para optimar la gestión educativa dentro del nivel de Educación Regular Básica; en la provincia del Guayas; Ecuador, periodo 2022. El estudio fue de enfoque cuantitativo; con tipo de investigación descriptivo –

proyectivo; se tomó una muestra poblacional del total de trabajadores en el área docente y administrativa que conformaron a las 60 instituciones del distrito 09D24, Durán – Guayas, los cuales son 480; se usó de la encuesta para aplicar cuestionarios en atención de cada variable. (p.2035) Los autores concluyen que la participación fue baja-moderada con un 71,5% y las competencias humanas en una misma escala de participativa con un 67,3%. Cabe mencionar que existió una falta de atención hacia el interés y la orientación del docente con una escala moderada-baja de 85,6% y la participación en esa misma escala tuvo un 83,2% denotando que solo a veces o nunca se direcciona correctamente las actividades para el cumplimiento de los objetivos institucionales. Las competencias humanas categorizadas en un rango moderado-bajo fueron valoradas en un 79,0% y con ello no se direccionó correctamente los esfuerzos ni se aprovechen las habilidades de los profesionales, así como el acatamiento de las disposiciones exigibles para la alta gerencia. (p.2054)

Serna, A.; y Vizcaino, M. (2020) desarrollaron la tesis “Gestión administrativa en el desarrollo de competencias organizacionales y de control contable de la fundación Volver a Vivir “Ce Vida” I.A.P, Michoacán-México”, para optar por el grado de Práctica social, empresarial y solidaria, de la Universidad Cooperativa de Colombia. El propósito del estudio fue apoyar la gestión administrativa en el desarrollo de competencias organizacionales y de control contable de la fundación CE VIDA, Morelia - Michoacán. El tipo de investigación fue descriptivo. La muestra estuvo conformada por 03 funcionarios en el área de gestión de recursos y vinculación. El instrumento fue el cuestionario y la técnica la encuesta. Los autores concluyeron que un 67% evidenció inconformidad en relación a los procesos contables, lo que representó el no manejo adecuado de la gestión administrativa y contable, es por ello que se diseñó una herramienta ofimática para su respectivo control, además de ser

versátil y ajustable, se acomoda a las necesidades de la fundación siendo instrumento valioso para la gestión administrativa y contable logrando el enriquecimiento y actualización en su base de datos, para así obtener un proceso administrativo eficiente en la planeación, organización, dirección y ejecución de la gestión administrativa y contable de la fundación Ce Vida. (p.58)

### **2.1.2. Antecedentes Nacionales**

Chahua, R.; y Flores, E. (2022), elaboraron la investigación “El sistema integrado de administración financiera (SIAF) y la gestión contable en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2022”, para optar por el título profesional de Contador Público, de la Universidad Nacional de Ucayali. Tuvo como objetivo determinar de qué manera se relaciona el uso del Sistema Integrado de Administración Financiera con la gestión contable en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2022. Fue un estudio de tipo aplicado, con un nivel correlacional, empleando el método hipotético deductivo y habiendo basado el análisis en un diseño no experimental de corte transversal. Para la muestra se incluyó en forma intencional no probabilística a los 40 servidores que laboran en las áreas relacionadas a la administración y manejo financiero de la referida Entidad. Como técnica de recolección de datos se utilizó a la encuesta y como instrumento al cuestionario estructurado que constó de 32 preguntas cerradas y positivas, permitiendo recopilar información primaria la misma que fue organizada y clasificada en hojas de cálculo de MS Excel, para luego ser exportada y procesada por medio del software SPSS versión 25, habiéndose obtenido tablas, gráficos, coeficientes de correlación y valores de significancia empírica, para poder evaluar el grado de relación entre las variables y sus respectivas dimensiones. Entre los resultados obtenidos destacó el hecho de que entre las variables V1: Sistema Integrado de Administración Financiera y V2: Gestión



contable se obtuvo un coeficiente Rho de Spearman igual a 0,829, lo que muestra que la correlación entre ambas es positiva y alta, del mismo modo, la significancia bilateral empírica (valor p) resultó 0,001, por lo que siendo menor que la significancia establecida (0,05) permitió rechazar, sin ambigüedades, la hipótesis nula. Como conclusión se obtuvo que el Sistema Integrado de Administración Financiera se relaciona significativamente con la gestión contable en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2022. (p.13)

Bautista, P. (2018), presentó su tesis “Estudio de las competencias de la oficina de contabilidad y tesorería en las buenas prácticas del SIAF y SIGA en la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016”, para optar por el título profesional de Contador Público, de la Universidad Peruana Los Andes, en Huancayo. Su propósito principal fue describir las competencias del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016. El tipo de investigación fue cuantitativa, de nivel descriptivo y diseño no experimental. La muestra estuvo compuesta por 20 trabajadores, a quienes se les aplicaron encuestas a través del instrumento del cuestionario. Los datos recolectados fueron analizados con apoyo de software estadísticos. El autor concluye que las habilidades del personal en la aplicación de buenas prácticas del sistema SIAF y SIGA fueron deficientes en la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016, en razón a que el P- Valor obtenido es (0,000) y es menor que al nivel de significancia ( $\alpha$ : 0,05); la misma que determina que se rechace la hipótesis nula y acepte la hipótesis alterna (Pearson:0,812;  $p < 0,05$ ). (p.73)

Huaroc, N. (2018), realizó la investigación titulada “Competencias del personal administrativo en el uso del SIAF y su influencia en la gestión pública, en la Municipalidad Provincial de Pasco y Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2016”,

con el propósito de optar el grado Académico de Doctor en Administración, de la Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión. Su propósito fue explicar las Competencias del Personal administrativo en el uso del SIAF y su influencia en la Gestión Pública en la Municipalidad Provincial de Pasco y la Municipalidad Distrital de Yanacancha en la Ciudad de Cerro de Pasco. El tipo de investigación fue descriptivo y de diseño correlacional. 51 trabajadores constituyeron la muestra. La técnica de recolección de datos fue el análisis documental, la encuesta y la entrevista. Se procedió a construir una base de datos para luego realizar los análisis estadísticos en el paquete SPSS versión 25. (p.21) El autor concluye que un 90% de trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pasco y la Municipalidad Distrital de Yanacancha utiliza el SIAF, pero existe un porcentaje que desconoce su uso. Para más de 30% de encuestados el SIAF no interrelaciona con sistemas operacionales administrativos internos y externos en la vigilancia de la gestión pública de la Municipalidad Provincial de Pasco y la Municipalidad Distrital de Yanacancha. Finalmente, los trabajadores administrativos muestran habilidades adecuadas en el manejo de planes y programas que ejecutan en la Municipalidad Provincial de Pasco; sin embargo, estas habilidades se ven frustradas en su accionar por lo limitado del sistema en la toma de decisiones y autonomía en el manejo financiero de los gobiernos locales. (p.127)

### **2.1.3. Antecedentes Locales**

Cori, A. (2022) realizó la tesis titulada "Competencias digitales de los directivos y su relación con la gestión administrativa en el contexto de pandemia por Covid 19 en la Facultad de Ingeniería en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2020-2021", para optar por el título de Segunda Especialidad Profesional en Gestión Pública, de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. El objetivo general fue determinar de qué manera las competencias digitales de los

directivos se relacionan con la gestión administrativa en el contexto de pandemia por Covid 19 en la Facultad de Ingeniería en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2020-2021. En lo referente a la metodología, el estudio se consideró de tipo correlacional. De diseño no experimental, longitudinal. La muestra estuvo constituida por el personal administrativo de la Facultad de Ingeniería de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, siendo un total de 20. El instrumento fue el cuestionario, a través de la técnica de la encuesta. (p.9) El autor concluye que, las competencias digitales de los directivos se encontraban en un nivel inadecuado en un 45,0 % y regular en un 45 %; así como, la gestión administrativa se encontraba en un nivel ineficaz en un 40 % y regular en un 50 %. las competencias digitales de los directivos se relacionaron significativamente con la gestión administrativa en el contexto de pandemia por Covid 19 en la Facultad de Ingeniería en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2020-2021, según la prueba estadística coeficiente de correlación de Spearman, cuyo valor fue 0,816, que significa que tiene una significatividad alta. (p.91)

Villalba, R., (2019), elaboró su investigación “Análisis de las estrategias de desarrollo e implementación de los sistemas integrados de administración financiera SIAF-SP en Latinoamérica”, para optar por el título profesional de Ingeniero en Informática y Sistemas, de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, en Tacna. Su objetivo general fue analizar las estrategias de desarrollo e implementación (desarrollo a medida o parametrización de un aplicativo comercial) de los SIAF en Latinoamérica. El tipo de investigación fue documental, de campo y experimental. La muestra estuvo compuesta por 87 proyectos de (SIAF) en 51 países financiados por el Banco Mundial. (p.9) El autor concluye que, En cuanto a los aspectos tecnológicos, varios países de ALC vienen actualizando sus versiones de SIAF para migrar a

tecnologías informáticas más actualizadas de software, hardware y redes, campo en el que se destacan principalmente aquellas basadas en una arquitectura web y la estrategia desarrollada e implementada, es mediante el contrato con empresas privadas especializadas en el rubro de desarrollo de software. (p.88)

Bermejo, E. (2019), presentó la tesis "Gestión financiera y su influencia en la administración de recursos financieros en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, de la Provincia de Tacna, periodo 2015", para optar por el título profesional de Contador Público, de la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann. El objetivo del trabajo fue determinar de qué manera la gestión financiera influye en la administración de recursos financieros en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de la provincia Tacna, año 2015. El tipo de investigación fue explicativo, de diseño no experimental y transeccional, y descriptivo. La muestra estuvo constituida por los 37 funcionarios y/o servidores de las áreas críticas de la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva. El instrumento utilizado fue el cuestionario, empleado a través de la técnica de la encuesta. Una vez realizado el análisis estadístico, los resultados comprobaron que la gestión financiera sí influye significativamente con la administración de recursos financieros en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva de la provincia Tacna, año 2015. (p.16)

## **2.2. Bases Teóricas**

### **2.2.1. Competencias tecnológicas**

Según Romero et al. (2020), las competencias tecnológicas se refieren al “conjunto de competencias y habilidades que resultan de la práctica e implementación de diferentes medios técnicos utilizados en la práctica laboral”. (p.2)

Por otro lado, Escala (2020) define a las competencias tecnológicas como el “conjunto de destrezas, habilidades, conocimientos y actitudes que deben poseer los

individuos para utilizar las tecnologías de la información (TIC's), de forma crítica, creativa y segura". (p.1)

Asimismo, Torres et al. (2019) señalan que la competencia tecnológica se refiere a la "capacidad de confiar, movilizar y responder a las necesidades de recursos psicosociales complejos (incluidas las habilidades y actitudes) en situaciones tecnológicas". (p.20)

Tourón et al. (2018) indican que las competencias tecnológicas "están referidas a la capacidad de ayudar a integrar la tecnología de la información en el proceso de enseñanza y aprendizaje, transformándola en tecnología del conocimiento con fines didácticos". (p.25)

Ferrari (2012), argumenta que las competencias tecnológicas "están relacionadas a la aplicación de las TIC y los medios digitales para efectuar actividades, resolver circunstancias adversas, transmitir y administrar información, auxiliar de manera eficaz, eficiente, óptima, razonable, innovadora, independiente, flexible, ética y reflexiva, crear y compartir contenidos y edificar conocimiento empleado para el trabajo, el ocio, la participación, el aprendizaje, la socialización, el consumo y el dominio". (p.3)

Finalmente, Krumsvik (2011) afirma que las competencias tecnológicas "se refieren a la capacidad de los profesionales para utilizar las TIC en entornos profesionales". (p.39)

Una vez citados estas concepciones, podemos realizar un análisis de cada una de ellas, encontrando una congruencia en la cual las tecnologías de la información y comunicaciones juegan un rol importante como herramienta o canalizador de actividades profesionales. Esto dependerá de las destrezas que posean los trabajadores en su ámbito laboral, considerando cualidades que el autor Ferrari las describe mejor.

De acuerdo a Beltrán (2020), las competencias tecnológicas se definen como un conjunto de habilidades que facilitan el uso de dispositivos digitales, aplicaciones de comunicación y redes para acceder a la información y administrarla mejor. Esto significa que incluyen no solo aprender a utilizar herramientas técnicas, sino también otras destrezas como la gestión responsable, la interactividad, la innovación y la creatividad. (p.1)

Las competencias tecnológicas ayudan a la nueva generación a tener una mejor adaptabilidad en el mundo actual. Permiten entender y usar los recursos técnicos para instituir productos y contenido nuevos, y están sesgados hacia la creatividad y pragmatismo. Las carreras del futuro surgirán del surgimiento de nuevas demandas en el mercado, principalmente de tecnología avanzada. Las amplias habilidades técnicas proporcionarán a los niños y jóvenes una buena planificación de carrera y una mejor empleabilidad en el futuro mundo laboral. En resumen, las competencias tecnológicas ayudan a resolver problemas. Por ejemplo, en la situación actual provocada por el virus Covid-19, estas habilidades son esenciales para desarrollar lecciones y actividades normales y autónomas. (p.1)

Adell (1997), menciona que las competencias tecnológicas pueden calificarse de la siguiente manera:

- Competencias tecnológicas: Permiten el procesamiento de herramientas y grupos electrónicos, así sea una PC, teléfono celular o cámara, etcétera. Dichos integran entendimiento de tecnología y equipo digital, incluyendo material y composición servible, entendimiento de hardware y programa. Una vez que puede describir las piezas y operaciones de un definido dispositivo, se plantea que es competente en tecnología, pc's o aparatos. (p.17)

- Competencias informacionales: Está relacionado a saber preguntar, buscar, entrar, gestionar, acomodar, producir y dar a conocer información en un ámbito o entorno de comunicación. Las habilidades de información resultan muy útiles para entender cómo procesar la información, dónde encontrarla y cómo procesarla. Estas capacidades hacen que el individuo se porte de forma responsable, reflexiva y crítica al procesar información y usar herramientas técnicas. (p.18)
- Competencias pedagógicas: Desde una perspectiva docente, las capacidades y estándares de las TIC permiten a los docentes demostrar que el desarrollo de las capacidades de las TIC en la práctica educativa ha alcanzado un nivel satisfactorio. Utiliza los recursos de las TIC de manera didáctica, reflexiva y crítica, ya que entiende que la tecnología está jugando un papel importante en la creación de conocimiento y desarrollo social. En otras palabras, todo docente debe permitir que los jóvenes aprendan a comportarse, a conocer, a vivir juntos. (p.19)

Farías y Pimenta (2011), señalan que los SIAF son sistemas informáticos que automatizan los procedimientos financieros necesario para registrar los fondos públicos recaudados y aplicarlos a la concreción de los objetivos del sector público. De esta forma, los SIAF hacen viable el presupuesto público, la ejecución de los pagos de tesorería y el almacenamiento de registros contables y financieros. Además, permiten la generación de reportes y confieren eficiencia, seguridad y mayor transparencia a la gestión de los recursos públicos. (p.77)

Los autores, citan las siguientes funcionalidades de un SIAF:

Presupuesto: Por medio de su componente de presupuesto, el SIAF coordina la asignación de recursos y la ejecución del gasto a través de los regímenes de modificaciones presupuestarias y la programación de la ejecución. El módulo apoya la elaboración del presupuesto y controla los compromisos de gasto, establece topes

de gasto para cada unidad de gestión, y mantiene el presupuesto actualizado y ajustado, de manera que al final de cada año fiscal cierren las cuentas. (p.82)

Tesorería: Las actividades de tesorería abarcan todas las transacciones relacionadas con los ingresos y los pagos, y el manejo de caja en general, y son prioritarias en el contexto de la automatización de procedimientos. El módulo de tesorería de los SIAF genera un pronóstico de “flujo de caja” sobre la base de los pronósticos de ingresos de las agencias de recaudación y las necesidades de fondos anticipadas por las agencias de gasto. El módulo muestra los fondos disponibles para pagar compromisos y controla su liberación. También puede incluir la emisión y cancelación de bonos para financiar programas del gobierno. (p.83)

Contabilidad: El módulo de contabilidad es una parte muy importante en un SIAF. Sus procesos básicos son: mantener un registro sobre autorizaciones de gasto, procesar transacciones, monitorear los ingresos y gastos actuales por medio del libro mayor, y producir los estados financieros básicos. De esta manera, el módulo de contabilidad integra los registros presupuestarios, económicos, financieros y patrimoniales. Este módulo debe ser capaz de procesar y registrar todas las transacciones (aun aquellas que no derivan de movimientos de efectivo) que se produzcan y que afecten (o puedan afectar) la situación económico-financiera de las entidades públicas. Para ello, debe definirse claramente el momento de registro de los ingresos (devengados o percibidos) así como todos los usos de fondos (asignación de fondos, compromisos, devengados y desembolsos). (p.84)

Deuda pública: El módulo de deuda pública comprende los procedimientos administrativos de las operaciones del Estado para captar financiamiento, y que implican endeudamiento o modificación de la estructura de sus pasivos. Los principales procesos de este componente son: i) deuda directa o endeudamiento por



contratación de préstamos y colocación de títulos, ii) servicio de la deuda (pago de intereses y amortización), y iii) deuda indirecta, por garantías y avales otorgados a operaciones de crédito público efectuadas por otros niveles institucionales. (p.85)

El autor RocaSalvatella (2014), propuso un modelo de base empírica. Reúne 03 competencias esenciales que todo profesional debe dominar y desarrollar para transitar el proceso de transformación digital en el entorno laboral actual. (p.6). Estas capacidades se detallan a continuación:

#### *2.2.1.1. Conocimiento digital*

Según Isaac (2015), el conocimiento digital “abarca una gran cantidad de material y de objetos de estudio en la actualidad, es un conocimiento avanzado de la realidad política y civil que vive el mundo en estos momentos, es un aprendizaje de las cosas que se pueden hacer con la tecnología, la realidad digital, herramientas de informática o como popularmente son llamadas “TIC”. (p.1)

Por otro lado, Purita (2017) define el conocimiento digital como la “capacidad para desenvolverse profesional y personalmente en la economía digital”. (p.1)

Minolta (2023), señala que el conocimiento digital “es un factor competitivo muy importante para las pymes, donde el capital intelectual de una empresa u organización describe el conocimiento de todos los empleados, así como los datos e información disponibles sobre productos, servicios, clientes, expertos o competidores”. (p.1)

Domingo (2021), sostiene que el conocimiento digital “es como un puente donde las empresas y organizaciones modernas se inspiran para que se entrenen y capaciten los aprendices trabajadores, y encontrar a personas capaces de actuar autónomamente, de manera diversa, para tomar iniciativas, escuchar y responder a los cambios del entorno”. (p.1)

De acuerdo a Díaz (2019), “las TIC ayudan a desarrollar nuevas formas de aprendizaje y de comunicación, no solo referidas a la adquisición de destrezas operativas diferentes sino a la extensión de las facultades intelectuales, ya que ellas pueden prolongar los sentidos humanos, pero también el cerebro y su capacidad de inteligencia y conocimiento”. (p.1)

Para RocaSalvatella (2014), “es la destreza para operar profesional y personalmente en la economía digital. Consiste en: Uso efectivo de los recursos y herramientas digitales; utilizar herramientas y medios digitales en su desarrollo profesional; comprender la hipertextualidad y multimodalidad de los nuevos medios digitales; integrar nuevas lógicas digitales en su trabajo profesional; utilizar herramientas digitales para el pensamiento reflexivo, la creatividad y la innovación; gestionar adecuadamente su negocio y su propia identidad digital; intervenir de forma responsable, segura y ética en el entorno digital; evaluar críticamente las prácticas sociales en las sociedades del conocimiento”. (p.22)

De los conceptos mencionados, es importante señalar que es la base para toda organización, digitalizar sus conocimientos y recursos a fin de transferir de manera eficiente información. Ello, lo detalla el último autor citado, siendo más consistente en referencia a los demás.

#### *2.2.1.2. Gestión de la información*

Según Pérez (2017), “la gestión la información es la denominación convencional de un conjunto de procesos por los cuales se controla el ciclo de vida de la información, desde su obtención (por creación o captura), hasta su disposición final (su archivo o eliminación). Tales procesos también comprenden la extracción, combinación, depuración y distribución de la información a los interesados. El

objetivo de la gestión de la información es garantizar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la información”. (p.1)

Para Aquino (2022), “la gestión de la información es la denominación convencional de un conjunto de procesos que sirve para designar actividades orientadas a la generación, coordinación, almacenamiento, conservación, búsqueda y recuperación de la información tanto interna como externa contenida en cualquier soporte”. (p.1)

El autor Gutiérrez (2023), sostiene que “como resultado de la gestión de información se obtienen mecanismos de usos y accesos disponibles, información de calidad, generación de valor a partir de la información, apoyo a la toma de decisiones e instrumentos de análisis de la información disponible para los usuarios especializados”. (p.1)

Pérez (2009), subraya que “la gestión de la información mantiene una estrecha relación con la disciplina de la gestión del conocimiento en el contexto organizacional. Los objetivos de la gestión de información se centran en aquellos procesos relacionados con el almacenamiento, el tratamiento y la difusión del conocimiento explícito que se encuentra representado en los documentos. Sin embargo, en este contexto, la gestión del conocimiento iría un poco más allá que la gestión de la información”. (p.1)

Cortés (2023), indica que “la gestión de la información es un conjunto de herramientas organizativas, técnicas, tecnológicas y de información que se integran en un único sistema para recoger, almacenar, procesar y producir información destinada a realizar funciones de gestión”. (p.1)

Finalmente, RocaSalvatella (2014) argumenta que “es la destreza de buscar, adquirir, evaluar, organizar y compartir información en texto digital. Consiste en:

Navegar por Internet para obtener información, recursos y servicios; realizar una búsqueda efectiva en internet que le permita obtener información relevante para sus objetivos; obtener información en cualquier momento y en cualquier lugar; saber suscribirse a contenido relevante para sus objetivos y monitorear la web para obtener información clave; conservar y almacenar información digital de forma organizada para facilitar su posterior localización; localizar y diferenciar nuevas fuentes de información y combinarlas con las existentes; evaluar la calidad, fiabilidad, pertinencia, exactitud y utilidad de la información, recursos y servicios disponibles en Internet; sistematizar y utilizar la información y los conocimientos adquiridos para añadir valor a los resultados obtenidos”. (p.24)

Podemos deducir de lo citado, que gestionar la información es primordial para tener un orden de los recursos que se tiene en la organización. Por ello, es importante administrar la información, preservarla y extenderla a los colaboradores para tener un lenguaje en común. El concepto que mayor se ajusta para los fines de la presente investigación es el dado por RocaSalvatella.

### *2.2.1.3. Comunicación digital*

Según Gazapo (2022), “la comunicación digital hace referencia al intercambio de información y conocimiento a través de cualquier medio codificado en un formato legible por un dispositivo electrónico”. (p.1)

Por otro lado, Kont (2023), señala que “la comunicación digital es el intercambio de información y conocimiento haciendo uso de las herramientas digitales disponibles, puestas a nuestra disposición por la investigación y desarrollo tecnológico”. (p.1)

Asimismo, Canorea (2023) menciona que “la comunicación digital es aquella en la que se intercambian mensajes a través de un medio digital. En esta transferencia

de información se utilizan símbolos tanto escritos como lingüísticos. El avance de la tecnología ha permitido crear nuevas formas de comunicación a través de redes sociales y sitios web”. (p.1)

Gea (2020), afirma que “la comunicación digital se caracteriza por compartir información de manera inmediata y en tiempo real, permite la interacción, el intercambio y la colaboración de ideas y, más importante, está al alcance de una gran mayoría”. (p.1)

Núñez (2021), indica que “la comunicación digital, también conocida como comunicación de datos o transmisión de datos, es la transferencia de información o datos mediante señales digitales a través de un canal punto a punto. Una conexión P2P indica un modo de comunicación entre dos puntos finales de comunicación”. (p.1)

Para RocaSalvatella (2014), “es la destreza de comunicarse, relacionarse y colaborar de manera efectiva utilizando herramientas en un entorno digital. Consiste en: Comunicación asíncrona eficiente; participar activamente en conversaciones y debates en línea y hacer contribuciones valiosas; utiliza los medios digitales para comunicarte de manera efectiva y productiva con tus colaboradores; sincronización en línea y comunicación eficiente; generar contenido de valor y ofrecer opiniones que ayuden a generar debate; participar activamente en el entorno digital, redes sociales y espacios de colaboración online para aportar valor; identificar nuevos espacios de participación que puedan resultar de interés; construir relaciones y conexiones profesionales con los medios digitales”. (p.26)

Analizando los conceptos citados, se puede deducir que la comunicación digital es una herramienta digital que concierne el intercambio de información y conocimiento en tiempo real. Esto es necesario para eliminar barreras burocráticas que

muchas veces limitan tiempos y son conflicto ante la eficiencia empresarial. Es por ello que, la definición e indicadores dados por RocaSalvatella es la que más se ajusta.

### **2.2.2. Gestión administrativa**

Según Quiroga (2021), la gestión administrativa “está referida a la manera en que una empresa lleva a cabo sus diligencias, es una serie de acciones diseñadas para mantener los procesos organizados, optimizados y en funcionamiento pleno”. (p. 1)

Asimismo, Robbins y Coulter (2018) señalan que la gestión administrativa “es la relación entre acciones efectivas realizadas en un campo con el fin de utilizar los recursos disponibles en la acción. La administración se refiere a quién proporciona estos recursos, que son dos procesos complementarios”. (p. 78)

Carro y Calo (2012), indican que la gestión administrativa “es una disciplina científica que se enfoca en el estudio de las entidades en un intento de descifrar cómo nacen, evolucionan, definen sus metas, cómo optimizar la gestión y cuál es su propósito o promesa para la organización”. (p. 3)

Para Ferrande (2011) , la gestión administrativa “incluye las acciones llevadas a cabo por entidades públicas y/o privadas, dirigidas a lograr objetivos y complementar las metas establecidas en los planes y programas de trabajo, mediante la interrelación e integración de recursos humanos, materiales y financieros”. (p. 6)

Finalmente, Münch (2009) afirma que la gestión administrativa “es una consecución de etapas sucesivas de la administración ejecutiva, que incluyen un conjunto de fases y funciones, cuya cognición es esencial para la óptima empleabilidad de los métodos, nociones y tácticas de esta ciencia”. (p. 19)

En relación a las diversas citas de los autores mencionados, cabe señalar que todas tienen concordancia en que la administración presenta fases, cuyo enfoque se dirige a la evolución de las metas y acciones para optimizar el funcionamiento de

una organización. Más adelante, se expondrán características, teorías y dimensiones relacionadas a esta variable. Este breve análisis, permite tener una noción más compacta del tema a tratar.

Citando lo expuesto por Guanoluisa (2019), el objetivo de la gestión administrativa es alcanzar las metas programadas en los diversos campos, buscando la gestión de los recursos financieros, humanos, materiales y técnicos. El objetivo debe lograrse con los menores recursos para asegurar que la empresa tenga el mejor desarrollo en gestión y producción. Es así que, los objetivos generales que deben perseguir son los siguientes:

Administrar la etapa de organización gerencial, desde su departamento competente, en las áreas de planeamiento, organización, orientación y control. Apoyar el planeamiento y control de las acciones comerciales. Administrar un sistema organizativo que delimita la estructura de gestión. Definir los roles de cada trabajador y empleado. Desarrollar un ambiente productivo. (p. 10)

De acuerdo a los autores Hazler (2007) y Cassini (2008), los recursos empleados en el proceso de gestión administrativa se pueden clasificar de la siguiente firma:

Recursos Materiales: Son activos tangibles que la organización cuenta con la finalidad de prestar servicios, tales como: Instalaciones: oficinas, edificios, maquinaria, equipos, herramientas, instrumentos, terrenos, etc. Materia prima: recursos auxiliares que componen el bien, bienes en proceso, bienes finales, etc. (p.56)

Recursos Técnicos: Se utiliza como herramienta auxiliar e instrumento para coordinar otros recursos. Pueden ser: Ventas, producción, sistemas administrativos, finanzas, etc. Patentes, marcas, fórmulas, etc. (p.56)

Recursos Humanos: Estos recursos son esenciales para cualquier grupo social, ya que de ellos depende la gestión y operación de otros recursos. Los recursos humanos tienen las características siguientes: Desarrollo posible. Imaginación, ideas, habilidades, creatividad. Sentimientos. Conocimientos, experiencias, entre otros. Estas características los distinguen de otros recursos, según el rol que desempeñan y el nivel en el que se encuentran: empleados, trabajadores, supervisores, directores, ejecutivos, técnicos, etc. (p.56)

Recursos Financieros: Son recursos propios y en moneda extranjera de la empresa y son esenciales para su normal funcionamiento y desarrollo: Recursos financieros propios: son contribuciones de socios, ganancias, efectivo, etc.

Recursos financieros externos: Constituido por préstamos de acreedores y proveedores, préstamos bancarios o privados y emisión de valores (bonos). (p.59)

Recursos Tecnológicos: Es un recurso que utiliza la tecnología para adquirir su fin. Los recursos técnicos pueden ser físicos (computadoras, máquinas, otros dispositivos) o intangibles (sistemas, programas, diligencias virtuales). Hoy en día, la tecnología se ha transformado en un aliado fundamental en varias misiones (Hazler, 2007) (Cassini, 2008).

Scanlan (2000), presenta las dimensiones de la gestión operativa basado en los estudios realizados por Fayol. Dicho análisis, se encuentra determinado en fases de gestión. Se detallan a continuación:

#### *2.2.2.1. Planificación*

Según Scanlan (2000), “es la formulación, el desempeño y la unión institucional, así como el control técnico, lo que produce el desempeño efectivo de los trabajadores, y las instituciones personifican los medios por los cuales quienes asisten en ellas pueden alcanzar metas personales directas o conexas. Esta función tiene que



ser desempeñada por personas competentes con buen potencial y talento para el trabajo, lo que significa ganar y retener personas con actitud positiva y positiva, trabajando y dando lo mejor de sí”. (p.174)

Según Arias (2010), mencionó que “la planificación incluye la previsión de acciones, considerando los resultados de las medidas de antes, las circunstancias actuales, los bienes materiales y particulares utilizables y los objetivos perseguidos. Asimismo, la planificación significa que los miembros del órgano de gobierno inquietan sus metas y actividades con adelanto, así como los recursos disponibles, ya sean físicos o humanos, y apoyan sus diligencias no por percepción sino por alguna técnica, lógica o plan. Estos planes establecen metas y definen los procedimientos apropiados para lograr esas metas”. (p.56)

Por otro lado, Chiavenato (2018) señaló que “la planificación es un componente esencial de una buena administración, además de ser un proceso exigente, también requiere de reflexión, conocimiento, estimación, es un método para reducir la incertidumbre anticipando el cambio y mirando hacia el futuro. Va acompañado del talento, que se ha convertido en un factor importante y fundamental en este cambio”. (p.111)

Según Shapiro (2001), “la planificación es una herramienta consiste en una descripción general sobre los diferentes aspectos que implica la planificación de una organización o proyecto”.

Westreicher (2020), indica que “la planificación es la estructuración de una serie de acciones que se llevan a cabo para cumplir determinados objetivos”.

De acuerdo a Azkue (2023), “la planificación es un modelo o plan que se utiliza como guía para implementar diversos proyectos y objetivos”.

En este tenor, Chiavenato (2018) sostiene que esta contribución es importante porque una agencia debe estar comprometida con el cambio, tener la visión de anticipar lo que podría suceder y cumplir con los requisitos de la misión de manera efectiva. En ambas definiciones se pueden encontrar algunos elementos comunes importantes: el establecimiento de metas o propósitos, y la elección de la forma más conveniente para alcanzarlos (programas y planes). (p.111)

También “implica un proceso de toma de decisiones, un proceso de visualización (anticipación), visualización (representación del futuro deseado) y predeterminación (actuación para implementar el concepto de adivinar el futuro)” (p.111).

#### *2.2.2.2.Organización*

“Es un sistema formulado para lograr algunos objetivos y metas. Estos sistemas, a su vez, pueden consistir en otros subsistemas vinculados que realizan funciones concretas”. En relación a ello, Scanlan (2000) argumentó que la organización consta en la caracterización y simbolización de las acciones citadas.

Fijar cada grupo de actividades a un gerente con la autoridad necesaria (autorización) para supervisarlas, fomentando la relación horizontal (al mismo nivel organizacional o similar) y la coordinación vertical (por ejemplo, sede, divisiones y entre divisiones) dentro de las estructuras organizacionales intermedias. (p.138)

La organización es la parte de la gestión que implica determinar una estructura determinada de los roles que los individuos deben desempeñar en una empresa. (p.138)

Para Chiavenato (2018), “la organización es una función de gestión que agrupa las actividades necesarias para implementar una propuesta. En términos de cobertura, una organización puede aparecer en tres niveles: global, compartida y operativa. autoridad necesaria para supervisarlos”. (p.5)

Según Henri Farol, citado por Hall (1981), define a la organización como “organizar un negocio es dotado con todo lo necesario para su funcionamiento: materias primas, herramientas, capital y personal” (p.19). Este autor reconoce que la organización se puede dividir en dos partes: organización material y organización humana.

De acuerdo con León (1985), “una organización es en el sentido más amplio, es un acuerdo entre personas, para cooperar en el desarrollo de alguna actividad” (p.68). Este acuerdo puede ser informal ya que constituye una sociedad con base en la ley establecida formalmente objetivos, estatutos, funciones y el número de sus directivos.

Según Koontz y Weihrich (2004), define la organización como “la identificación, clasificación de actividades requeridas, conjunto de actividades necesarias para alcanzar objetivos, asignación a un grupo de actividades a un administrador con poder de autoridad, delegación, coordinación, y estructura organizacional”.

Mancebo del Castillo (1998), analiza las diversas escuelas de los pensamientos administrativos, incluyendo los doce elementos con las cuales se está en contacto en una organización, que son los siguientes: El ser humano, la motivación, el medio ambiente, el liderazgo, la comunicación y la eficiencia.

#### *2.2.2.3. Control*

Incluso si se tiene experiencia, el control es una fase esencial en la gestión. Algunos de estos son que una entidad tiene grandes planes, una estructura organizacional óptima y una gestión eficiente, y sin un dispositivo para aseverar y conseguir si los hechos están en línea, los ejecutivos no podrán verificar la imagen real de la organización.

Para Robbins y Coulter (1996) el control puede definirse como "el proceso de regular actividades que aseguren que se están cumpliendo como fueron planificadas y corrigiendo cualquier desviación significativa" (p.654).

Sin embargo, Stoner et al. (1996) definen de la siguiente manera: "El control administrativo es el proceso que permite garantizar que las actividades reales se ajusten a las actividades proyectadas" (p.610)

Haimann (2013), argumenta que el control "es el proceso de verificar para determinar si se están cumpliendo los planes o no, si existe un progreso hacia los objetivos y metas. El control es necesario para corregir cualquier desviación".

Para Coelho (2023), el control "es un mecanismo del proceso administrativo creado para verificar que los protocolos y objetivos de una empresa, departamento o producto cumplen con las normas y las reglas fijadas".

Al respecto Scanlan (2000) señaló que "los controles son importantes en una empresa ya que el objetivo de los controles es verificar que las acciones de la empresa se mantengan dentro de los límites previamente identificados y, en caso contrario, tomar medidas correctivas. En este sentido, es complementario al plan, ya que trata de asegurar que lo que prometimos de antemano se está cumpliendo y, en caso contrario, hacer las correcciones pertinentes para adecuar los hechos al plan". (p.142)

En síntesis, el control demanda la medición de los resultados esperados y su comparación con los resultados esperados para registrar desviaciones (si las hay) y cómo subsanarlas. El procedimiento de control no termina hasta que se realizan las correcciones, no basta con identificarlas sin tomar ninguna acción para aplicarlas. (p.142)

Para efectos de la presente investigación, dada la consistencia de su argumentación, los conceptos citados por el autor Scanlan serán los considerados para

la determinación de dimensiones, operacionalización de variables e instrumentos de recolección de datos.

### **2.3. Definición de conceptos básicos**

#### **Competencias tecnológicas**

Se refieren al “conjunto de competencias y habilidades que resultan de la práctica e implementación de diferentes medios técnicos utilizados en la práctica laboral (Romero y otros, 2020).

#### **Control**

Son importantes en una empresa ya que el objetivo de los controles es verificar que las acciones de la empresa se mantengan dentro de los límites previamente identificados (Scanlan, 2000).

#### **Gestión administrativa**

Está referida a la manera en que una empresa lleva a cabo sus diligencias, diseñadas para mantener los procesos organizados (Quiroga, 2021).

#### **Planificación**

Es la formulación, el desempeño y la unión institucional, así como el control técnico, lo que produce el desempeño efectivo de los trabajadores. (Scanlan, 2018).

#### **SIAF**

Son sistemas informáticos que automatizan los procedimientos financieros necesario para registrar los fondos públicos recaudados y aplicarlos a la concreción de los objetivos del sector público (Farías & Pimenta, 2011).

## **2.1. Sistema de Hipótesis**

### **2.1.1. Hipótesis general**

Las competencias tecnológicas del personal administrativo en el uso del SIAF se relacionan de forma significativa con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

### **2.1.2. Hipótesis específicas**

#### **Hipótesis Específica 1:**

El conocimiento digital del personal administrativo en el uso del SIAF se relaciona de forma significativa con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

#### **Hipótesis Específica 2:**

La gestión de la información del personal administrativo en el uso del SIAF se relaciona de forma significativa con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

#### **Hipótesis Específica 3:**

La comunicación digital del personal administrativo en el uso del SIAF se relaciona de forma significativa con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

## **2.2. Sistema de variables**

### **2.2.1. Identificación de las variables**

Variable 1: Competencias tecnológicas

Variable 2: Gestión administrativa

### 2.2.2. Operacionalización

A continuación, se presenta la operacionalización de variables para cada una de las variables en evaluación, según sus dimensiones e indicadores, además de las escalas de medición empleadas:

**Tabla 1**

*Variable 1: Competencias tecnológicas*

Variables	Definición	Dimensiones	Indicadores	Escala
<b>Variable 1: Competencias tecnológicas</b>	Según Romero et al. (2020), las competencias tecnológicas se refieren al “conjunto de competencias y habilidades que resultan de la práctica e implementación de diferentes medios técnicos utilizados en la práctica laboral”. (p.2)	Conocimiento digital  Gestión de la información	Uso de Herramientas Digitales Comprensión de Hipertextualidad Innovación y Creatividad Identidad Digital Búsqueda de Información Participación en Foros Públicos Asistencia en Búsqueda de Información Manejo de Monitoreo en Red Clasificación de Información Digital Evaluación de Calidad de Información Sistematización de Conocimientos Uso de Comunicación Digital Uso de Plataformas Tecnológicas Participación en Programas Institucionales Relación con Compañeros de Trabajo	Ordinal

*Nota:* Elaboración propia

**Tabla 2***Variable 2: Gestión administrativa*

<b>VARIABLES</b>	<b>DEFINICIÓN</b>	<b>DIMENSIONES</b>	<b>INDICADORES</b>	<b>ESCALA</b>
Variable 2: Gestión Administrativa	Según Quiroga (2021), la gestión administrativa “está referida a la manera en que una empresa lleva a cabo sus diligencias, es una serie de acciones diseñadas para mantener los procesos organizados, optimizados y en funcionamiento pleno”. (p. 1)	Planificación	Conocimiento de Visión y Misión Conciencia de Objetivos Institucionales Aplicación de Documentos de Gestión Disponibilidad de Recursos Estructura Orgánica Actualizada Definición de Áreas de Mando TUPA Actualizado Poder de Recompensa Poder Legítimo Poder de Experto Poder de Referente Liderazgo Natural Liderazgo Participativo Liderazgo Autocrático Liderazgo Burocrático Liderazgo Carismático Liderazgo Transformacional Estándares de Cantidad Estándares de Calidad Estándares de Costo Estándares de Tiempo Corrección y Mejora Post- evaluación Incorporación de Metodologías y Conocimientos Post-evaluación	Ordinal
		Organización		
		Control		

*Nota:* Elaboración propia



## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo de investigación**

La presente tesis, según su tipo de investigación fue básica, ya que para su desarrollo se revisó diversos modelos teóricos validados y publicados. Por lo que, dichos planteamientos fueron llevado a contraste en el Gobierno Regional de Tacna, generando un aporte al conocimiento científico, respecto a las variables de estudio intervinientes en esta investigación (Hernández & Mendoza, 2019).

#### **3.2. Nivel de investigación**

En cuanto al nivel, la tesis, propuso una relación de las competencias tecnológicas del personal administrativo en el uso del SIAF y la mejora de la gestión administrativa. Por lo tanto, la tesis según el nivel de investigación fue correlacional (Hernández & Mendoza, 2019).

#### **3.3. Diseño de investigación**

La presente tesis presentó un diseño no experimental y transversal (Hernández & Mendoza, 2019)

#### **3.4. Población y muestra**

##### **3.4.1. Población**

La población correspondió a 45 servidores públicos administrativos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

##### **3.4.2. Muestra**

Se trabajó con toda la población, por lo que la muestra fue censal y constituida por los 45 servidores públicos administrativos del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

Los criterios de inclusión para seleccionar la muestra fueron:

- Servidores Públicos Administrativos: Se incluyó a todos los servidores públicos que utilizan el Sistema Integrado de Administración Financiera en el Gobierno Regional de Tacna en el año 2023.

En tanto los criterios de exclusión fueron:

- Personal No Administrativo: Se excluyó a cualquier persona que no sea un servidor público con funciones administrativas en el Gobierno Regional de Tacna.
- Servidores Públicos Temporales o Contratados por Tiempo Limitado: Se excluyó trabajadores contratados de manera temporal o por un período específico.

### **3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

#### **3.5.1. Técnicas**

La técnica utilizada para la presente tesis, es la encuesta; dicha técnica, es la más frecuente de uso en investigaciones correlacionales, no experimentales y básicas, de esta forma se adapta al presente estudio de investigación (Hernández & Mendoza, 2019).

#### **3.5.2. Instrumentos**

Tomando en consideración la técnica aplicada, el instrumento que correspondió fue el cuestionario. Cabe señalar que, para ambas variables, el instrumento no presentó precedentes, por lo que fueron sometidos a juicio de expertos para su respectiva validación. Entonces, en el caso de las competencias tecnológicas, se utilizó el modelo de autor RocaSalvatella (2014) y para la variable gestión administrativa, se utilizó el modelo planteado por Scanlan (2000).

### **3.6. Técnicas de procesamiento de datos**

Se requirió la autorización de los cargos administrativos del Gobierno Regional de Tacna, 2023. Por lo tanto, se solicitó por escrito al gerente regional de dicha institución, el permiso correspondiente para poder llevar a cabo la investigación.

Una vez que la autorización fue aprobada, se inició el proceso de recolección de datos, utilizando los instrumentos propuestos. Se solicitó explícitamente a cada colaborador que completara los cuestionarios propuestos.

Mientras los colaboradores llenaban los cuestionarios, se resolvieron todas sus inquietudes o consultas relacionadas con el estudio en el que estaban participando. Se destacó que el material metodológico debía ser llenado de acuerdo con las percepciones personales de cada colaborador y respetando las opciones propuestas.

Finalmente, después de que todos los cuestionarios fueron completados, se procedió con el procesamiento de los datos en el software estadístico IBM SPSS Windows Versión XXIV. Esto permitió obtener la información necesaria para describir los resultados de la investigación.

### **3.7. Selección y validación de instrumentos de investigación**

Se efectuó la determinación de la confiabilidad del instrumento estadístico utilizando el coeficiente Alpha de Cronbach. Los intervalos de escala de confiabilidad se basaron en los valores sugeridos por George y Mallery (2003), tal como se demuestra en la tabla siguiente:

Tabla 3

#### *Escala de Alfa de Cronbach*

Escala	Interpretación
-1 a 0	No es confiable
0.01 – 0.49	Baja confiabilidad
0.50 – 0.69	Moderada confiabilidad
0.70 – 0.89	Fuerte confiabilidad
0.90 – 1.00	Alta confiabilidad

*Nota.* Obtenido de George y Mallery (2003, pág. 231)

#### **3.7.1. Confiabilidad de la variable Educación Financiera**

Se efectuó una encuesta piloto con el fin de verificar la confiabilidad del instrumento. Los resultados obtenidos se muestran a continuación:

Tabla 4

*Estadísticos de confiabilidad de Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.874	15

*Nota.* Cuestionario aplicado

Tabla 5

*Estadísticos de total del elemento*

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
¿Usa los recursos y herramientas digitales que le brinda la institución en donde labora?	50.29	61.76	0.61	0.86
¿Le resulta complejo comprender la hipertextualidad y multimodalidad de las herramientas digitales?	50.38	68.38	0.37	0.87
¿Usted visualiza en sus compañeros de labores creatividad e innovación, en las labores que realizan diariamente?	50.38	62.56	0.54	0.87
¿Cómo colaborador administrativo usted denota identidad digital en sus tareas diarias que realiza en la institución pública?	50.36	58.19	0.82	0.85
¿Ante cualquier inquietud, le resulta dinámico y familiar la búsqueda de información en portales validados en la internet?	50.31	63.90	0.60	0.86
¿Usted suele participar en foros organizados por instituciones públicas, en las cuales participan diversos servidores públicos a nivel nacional?	50.38	63.15	0.50	0.87
¿Tengo la capacidad de ayudar a mis compañeros de trabajo a buscar información calificada en internet?	50.42	60.84	0.66	0.86

¿Usted maneja algún sistema de monitoreo en red de los procesos en la institución en donde labora?	50.20	67.39	0.38	0.87
¿Cuenta con información clasificada de manera digitalizada en algún almacenamiento interno?	50.62	67.79	0.31	0.88
¿Evalúa constantemente la calidad de información que busca?	50.62	69.69	0.21	0.88
¿Cuenta con herramientas que le permitan sistematizar los diversos conocimientos adquiridos?	50.49	61.98	0.66	0.86
¿Usa los medios de comunicación digital para coordinar las actividades que se vienen desarrollando con sus jefes directos y compañeros de trabajo?	50.36	66.23	0.44	0.87
¿Utiliza plataformas tecnológicas para una mejor comunicación con sus compañeros y jefes directos?	50.36	64.78	0.61	0.86
¿Participa activamente en los programas ofrecidos por la institución en donde labora?	50.51	64.07	0.61	0.86
¿Mantiene una buena relación con sus compañeros de trabajo?	50.64	65.01	0.52	0.87

*Nota.* Cuestionario aplicado

Los resultados del Alpha de Cronbach mostraron una alta confiabilidad, con valores que oscilan entre 0.800 y 0.900.

### **3.7.2. Confiabilidad de la variable Cumplimiento de las obligaciones tributarias**

Se realizó un estudio piloto mediante una encuesta con el propósito de comprobar la confiabilidad del instrumento utilizado. Los resultados de esta encuesta se presentan a continuación:

Tabla 6

*Estadísticos de confiabilidad de Alfa de Cronbach*

Alfa de Cronbach	N de elementos
.921	23

*Nota.* Cuestionario aplicado

Tabla 7

*Estadísticos de total del elemento*

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
Conoce la visión y misión del Gobierno Regional de Tacna	79.04	169.13	0.49	0.92
Los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna conocen los objetivos.	79.13	166.71	0.58	0.92
Se aplican los documentos de gestión administrativa tales como PDI, MOF, TUPA en el Gobierno Regional de Tacna.	79.09	166.86	0.59	0.92
El Gobierno Regional de Tacna, cuenta con los recursos (humanos, económicos y financieros) para el cumplimiento de los objetivos.	79.29	161.53	0.68	0.92
El Gobierno Regional de Tacna, cuenta con una estructura orgánica actualizada y bien definida el principio de autoridad.	79.58	168.25	0.57	0.92
El Gobierno Regional de Tacna tiene definida y visualmente actualizadas las áreas de mando	78.84	158.13	0.75	0.91
El Gobierno Regional de Tacna tiene el TUPA actualizado para brindar un servicio efectivo y serio al usuario.	78.91	161.45	0.71	0.91

Con frecuencia se practica un tipo de poder de recompensa	79.22	167.63	0.54	0.92
Con frecuencia se practica un tipo de poder legitimo	79.11	169.01	0.46	0.92
Con frecuencia se practica un tipo de poder de experto	79.09	170.81	0.46	0.92
Con frecuencia se practica un tipo de poder de referente	79.38	163.06	0.64	0.92
Con frecuencia se practica un estilo de liderazgo natural	79.20	167.35	0.48	0.92
Con frecuencia se practica un estilo de liderazgo participativo	79.02	172.61	0.32	0.92
Con frecuencia se practica un estilo de liderazgo autocrático	78.73	165.84	0.52	0.92
Con frecuencia se practica un estilo de liderazgo burocrático	79.00	165.55	0.52	0.92
Con frecuencia se practica un estilo de Liderazgo carismático	79.11	161.69	0.70	0.91
Con frecuencia se practica un estilo de Liderazgo transformacional	78.93	164.65	0.68	0.92
Con frecuencia se cumplen los Estándares de cantidad	79.13	169.89	0.44	0.92
Con frecuencia se cumplen los Estándares de calidad	79.09	165.76	0.56	0.92
Con frecuencia se cumplen los Estándares de costo	78.84	169.59	0.45	0.92
Con frecuencia se cumplen los Estándares de tiempo	79.13	165.21	0.61	0.92
Se corrigen errores y se agregan estrategias de calidad después de la evaluación.	79.04	168.00	0.51	0.92
Se agregan metodologías y conocimientos después de la evaluación.	79.22	168.45	0.53	0.92

*Nota.* Cuestionario aplicado

Los resultados obtenidos a través del coeficiente Alpha de Cronbach demostraron una confiabilidad sólida, con un rango que se sitúa entre 0.800 y 0.900.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS Y DISCUSIÓN

#### 4.1. Tratamiento estadístico e interpretación de cuadros

La encuesta fue administrada al personal administrativo, que son el centro de este estudio, incluyendo un total de 45 trabajadores en la muestra que utilizan el Sistema SIAF en el Gobierno Regional de Tacna. Los datos recogidos a través de esta encuesta se tabularon en Excel antes de ser importados al software estadístico IBM SPSS 23.0 para su análisis. Dentro de este software, se llevó a cabo una prueba de normalidad, se construyeron tablas y gráficos para cada dimensión y variable y, finalmente, se puso a prueba las hipótesis mediante el uso de un modelo de regresión lineal, adecuado para este tipo de estudios que buscan determinar la influencia entre variables.

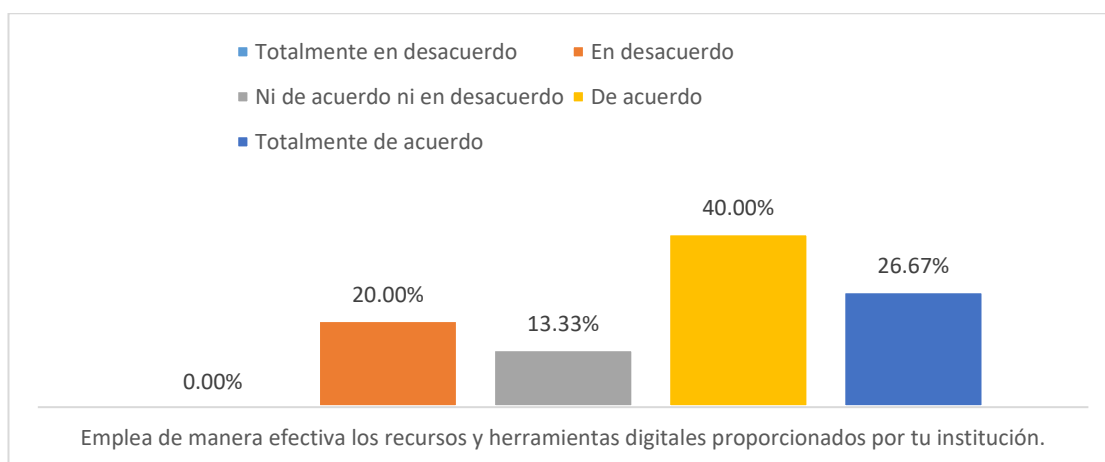
#### 4.2. Presentación de resultados, tablas, gráficos, figuras, etc.

##### 4.2.1. Variable 1: Competencias tecnológicas

##### 4.2.1.1. Dimensión: Conocimiento digital

Figura 1

*Emplea de manera efectiva los recursos y herramientas digitales proporcionados por tu institución.*



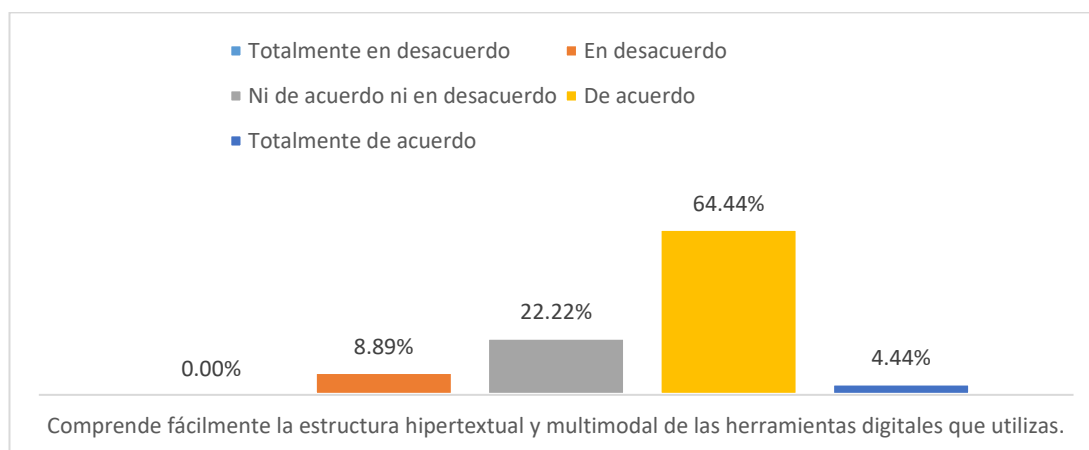
*Nota.* Cuestionario aplicado



Al analizar las respuestas del personal administrativo en relación al uso efectivo de los recursos y herramientas digitales proporcionados por su institución, se obtuvieron los siguientes resultados. Un 0.00% indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere una falta de utilización de dichos recursos. Un 20.00% manifestó estar en desacuerdo, lo que señala una percepción negativa en cuanto al uso efectivo. Un 13.33% expresó no tener una opinión definida al respecto. Por otro lado, un 40.00% indicó estar de acuerdo, lo que implica un nivel aceptable de utilización de los recursos digitales, mientras que un 26.67% manifestó estar totalmente de acuerdo, lo que señala un alto nivel de aprovechamiento de los recursos y herramientas digitales. Estos resultados reflejan una variedad de opiniones y niveles de uso de los recursos digitales por parte del personal administrativo de la institución.

Figura 2

*Comprende fácilmente la estructura hipertextual y multimodal de las herramientas digitales que utilizas.*



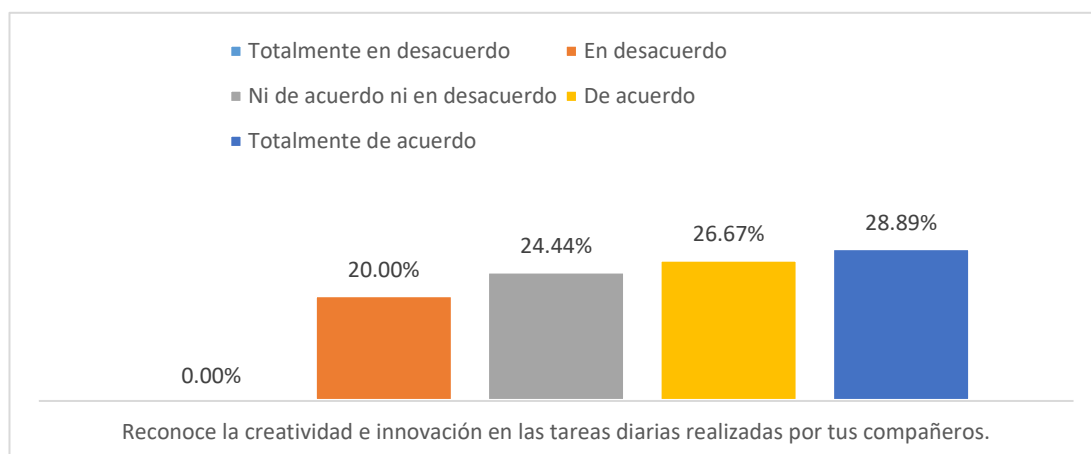
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al examinar las respuestas proporcionadas por el personal administrativo con respecto a su comprensión de la estructura hipertextual y multimodal de las herramientas digitales utilizadas, se evidencian los siguientes hallazgos. En primer

lugar, un 0.00% de los participantes indicó encontrarse en total desacuerdo, lo que sugiere una falta completa de comprensión en este aspecto. Además, un 8.89% expresó su desacuerdo, lo cual implica que experimentan cierta dificultad en la comprensión de dicha estructura. Por otro lado, un 22.22% manifestó no tener una opinión definida, lo que indica una falta de claridad en su percepción. En contraste, un 64.44% de los participantes indicó estar de acuerdo, lo que denota un nivel satisfactorio de comprensión de la estructura hipertextual y multimodal. Por último, un 4.44% expresó estar completamente de acuerdo, lo que sugiere una alta capacidad de comprensión en este aspecto. Estos resultados revelan una diversidad de niveles de comprensión de la estructura hipertextual y multimodal de las herramientas digitales entre el personal administrativo de la institución.

Figura 3

*Reconoce la creatividad e innovación en las tareas diarias realizadas por tus compañeros.*



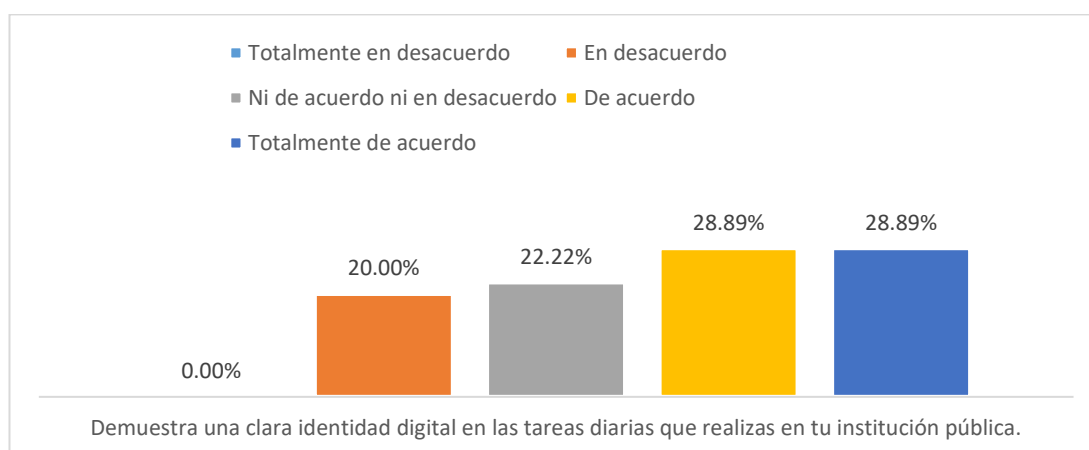
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al evaluar las respuestas proporcionadas por los participantes en relación al reconocimiento de la creatividad e innovación en las tareas diarias realizadas por sus compañeros, se obtienen los siguientes resultados. En primer lugar, un 0.00% de los participantes indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere una falta completa

de reconocimiento de la creatividad e innovación en el entorno laboral. Por otro lado, un 20.00% expresó su desacuerdo, lo cual implica que existe una percepción limitada en cuanto a la presencia de creatividad e innovación en las tareas diarias de sus compañeros. Además, un 24.44% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que indica una falta de claridad en su percepción. En contraste, un 26.67% de los participantes indicó estar de acuerdo, lo que denota un reconocimiento moderado de la creatividad e innovación en las tareas diarias de sus compañeros. Por último, un 28.89% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que sugiere un alto nivel de reconocimiento de la creatividad e innovación en el entorno laboral. Estos resultados resaltan la importancia de promover un ambiente propicio para la creatividad y la innovación en el trabajo, así como fomentar el reconocimiento de las contribuciones de los compañeros en este sentido.

Figura 4

*Demuestra una clara identidad digital en las tareas diarias que realizas en tu institución pública.*



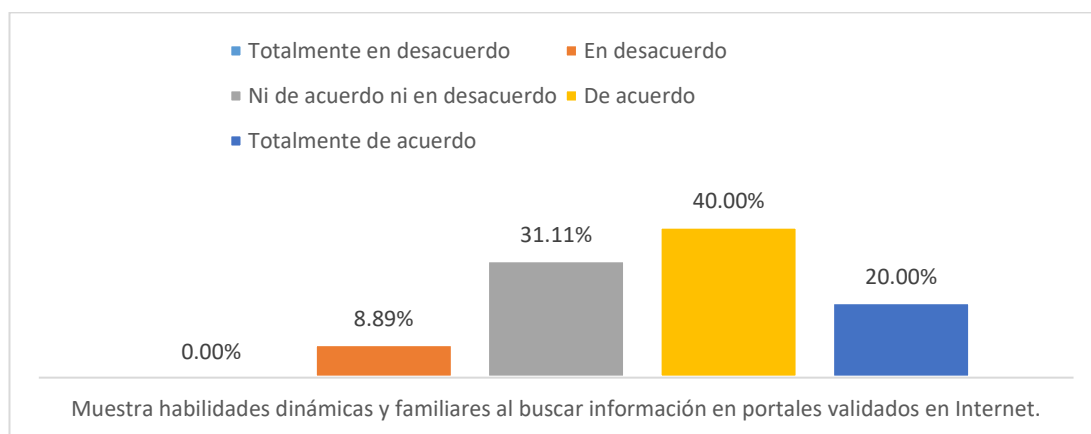
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al examinar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna con respecto a la demostración de una clara identidad digital en las tareas diarias que realizan en su institución pública, se obtienen los siguientes resultados. En primer

lugar, el 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere una falta completa de demostración de identidad digital en sus actividades laborales. Por otro lado, un 20.00% expresó su desacuerdo, lo cual implica que hay una percepción limitada en cuanto a la manifestación de una clara identidad digital en sus tareas diarias. Además, un 22.22% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que indica una falta de claridad en su percepción. En contraste, un 28.89% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que denota una manifestación moderada de una clara identidad digital en sus tareas diarias. Por último, otro 28.89% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que sugiere un alto nivel de demostración de identidad digital en el entorno laboral. Estos resultados subrayan la importancia de promover el desarrollo de habilidades digitales entre los trabajadores y fomentar la adopción de una identidad digital sólida en el Gobierno Regional de Tacna.

Figura 5

*Muestra habilidades dinámicas y familiares al buscar información en portales validados en Internet.*



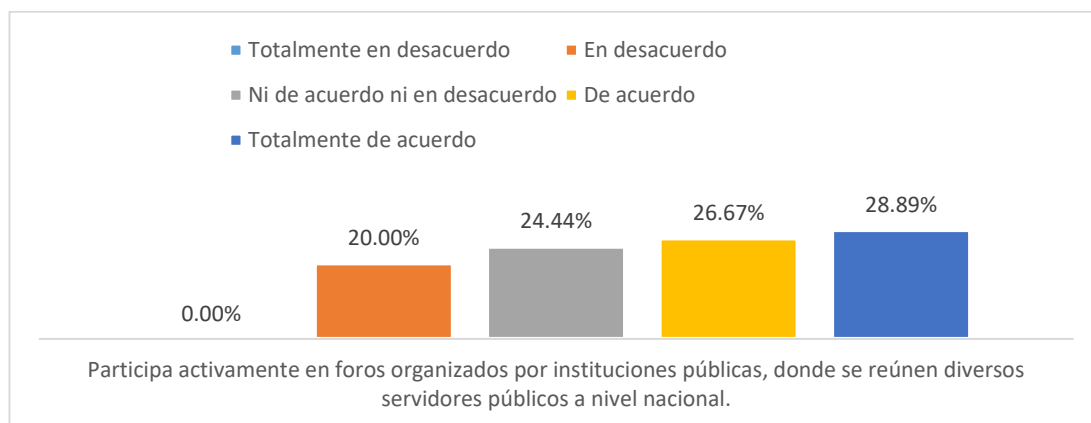
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al examinar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna en relación a la muestra de habilidades dinámicas y familiares al buscar información en portales validados en Internet, se observan los siguientes resultados. En primer

lugar, el 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere una falta total de habilidades dinámicas y familiares en la búsqueda de información en portales validados en Internet. Por otro lado, un 8.89% expresó su desacuerdo, lo cual implica que hay una percepción limitada en cuanto a la manifestación de estas habilidades. Además, un 31.11% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que indica una falta de claridad en su percepción. En contraste, un 40.00% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que denota una manifestación moderada de habilidades dinámicas y familiares en la búsqueda de información en portales validados en Internet. Por último, un 20.00% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que sugiere un alto nivel de desarrollo de estas habilidades. Estos resultados resaltan la importancia de promover el desarrollo de habilidades digitales entre los trabajadores para mejorar su capacidad para buscar información de manera efectiva en los portales validados en Internet, lo cual contribuirá a la mejora de la gestión administrativa en el Gobierno Regional de Tacna.

Figura 6

*Participa activamente en foros organizados por instituciones públicas, donde se reúnen diversos servidores públicos a nivel nacional.*



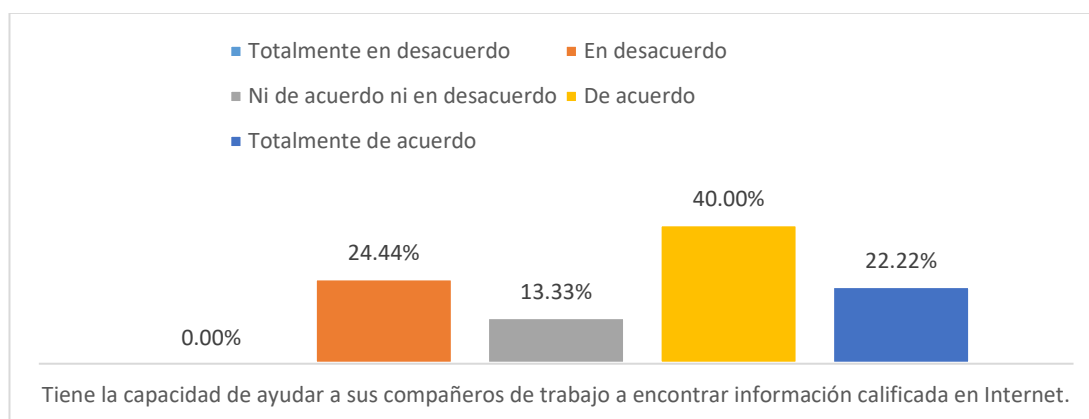
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al examinar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna en relación a su participación activa en foros organizados por instituciones públicas, donde se reúnen diversos servidores públicos a nivel nacional, se obtuvieron los siguientes resultados. En primer lugar, el 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere una falta total de participación en este tipo de foros. Por otro lado, un 20.00% expresó su desacuerdo, lo cual implica que hay una percepción limitada en cuanto a la participación activa en estos eventos. Además, un 24.44% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que indica una falta de claridad en su percepción. En contraste, un 26.67% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que denota una participación moderada en los foros. Por último, un 28.89% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que sugiere un alto nivel de participación activa en estos espacios de intercambio. Estos resultados resaltan la importancia de promover y fomentar la participación de los trabajadores en los foros organizados por instituciones públicas, ya que estos eventos brindan oportunidades para el aprendizaje, la colaboración y el intercambio de conocimientos a nivel nacional.

#### 4.2.1.2. Dimensión: Gestión de la información

Figura 7

*Tiene la capacidad de ayudar a sus compañeros de trabajo a encontrar información calificada en Internet.*

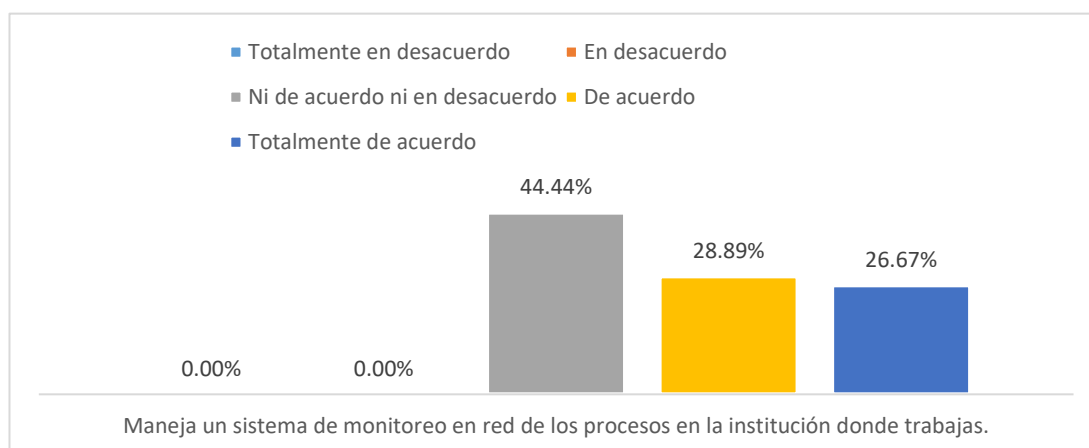


*Nota.* Cuestionario aplicado

Al examinar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna en relación a su capacidad para ayudar a sus compañeros de trabajo a encontrar información calificada en Internet, se obtuvieron los siguientes resultados. En primer lugar, el 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere una falta total de capacidad para brindar esta ayuda. Por otro lado, un 24.44% expresó su desacuerdo, lo cual implica que existe cierta limitación en su capacidad para ayudar en la búsqueda de información calificada. Además, un 13.33% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que indica una falta de claridad en su capacidad para brindar esta ayuda. En contraste, un 40.00% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que denota una capacidad moderada para ayudar en la búsqueda de información calificada. Por último, un 22.22% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que sugiere un alto nivel de capacidad para brindar esta ayuda. Estos resultados resaltan la importancia de fortalecer las habilidades y conocimientos de los trabajadores en la búsqueda de información calificada, así como promover un ambiente colaborativo donde puedan apoyarse mutuamente en este aspecto.

Figura 8

*Maneja un sistema de monitoreo en red de los procesos en la institución donde trabajas.*

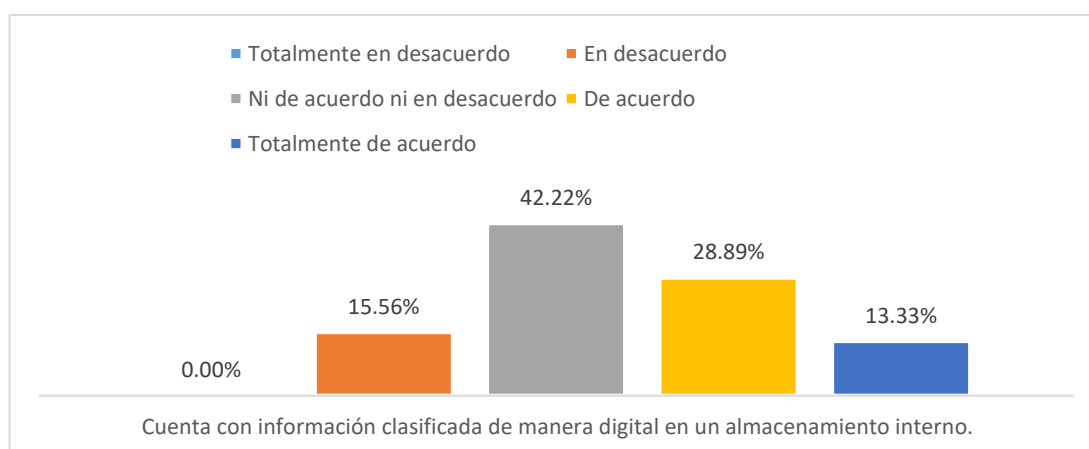


*Nota.* Cuestionario aplicado

Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna en relación a su manejo de un sistema de monitoreo en red de los procesos en la institución, se obtuvieron los siguientes resultados. En primer lugar, el 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que no manejan dicho sistema de monitoreo. Del mismo modo, un 0.00% expresó su desacuerdo, lo que implica que tampoco tienen conocimientos o experiencia en esta área. Por otro lado, un 44.44% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que indica que existe una falta de claridad o conocimiento sobre el sistema de monitoreo en red de los procesos. En contraste, un 28.89% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que cuentan con cierto grado de manejo o familiaridad con dicho sistema. Por último, un 26.67% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que denota un alto nivel de conocimiento y competencia en el manejo del sistema de monitoreo en red de los procesos. Estos resultados resaltan la importancia de fortalecer las habilidades y conocimientos de los trabajadores en el manejo de esta herramienta para una gestión eficiente de los procesos en la institución.

Figura 9

*Cuenta con información clasificada de manera digital en un almacenamiento interno.*



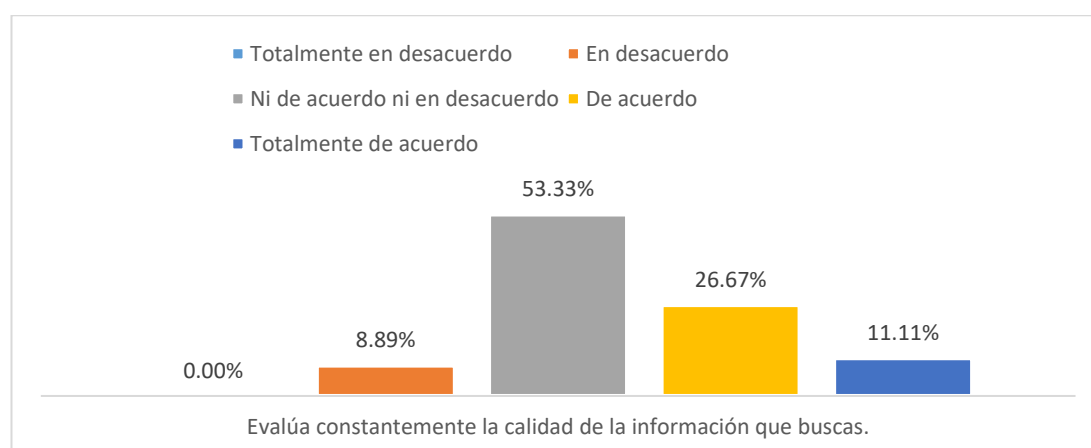
*Nota.* Cuestionario aplicado



Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna en relación a si cuentan con información clasificada de manera digital en un almacenamiento interno, se obtuvieron los siguientes resultados. En primer lugar, el 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que no cuentan con dicho almacenamiento interno de información clasificada. Del mismo modo, un 15.56% expresó su desacuerdo, lo que implica que tienen limitaciones o dificultades para acceder a este tipo de almacenamiento interno. Por otro lado, un 42.22% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que indica que existe una falta de claridad o conocimiento sobre la existencia de este almacenamiento interno. En contraste, un 28.89% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que cuentan con acceso y utilización de información clasificada en un almacenamiento interno. Por último, un 13.33% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que denota un alto nivel de uso y aprovechamiento de este tipo de almacenamiento interno. Estos resultados resaltan la importancia de garantizar la disponibilidad y seguridad de la información clasificada en el Gobierno Regional de Tacna para una gestión eficiente y confiable.

Figura 10

*Evalúa constantemente la calidad de la información que buscas.*

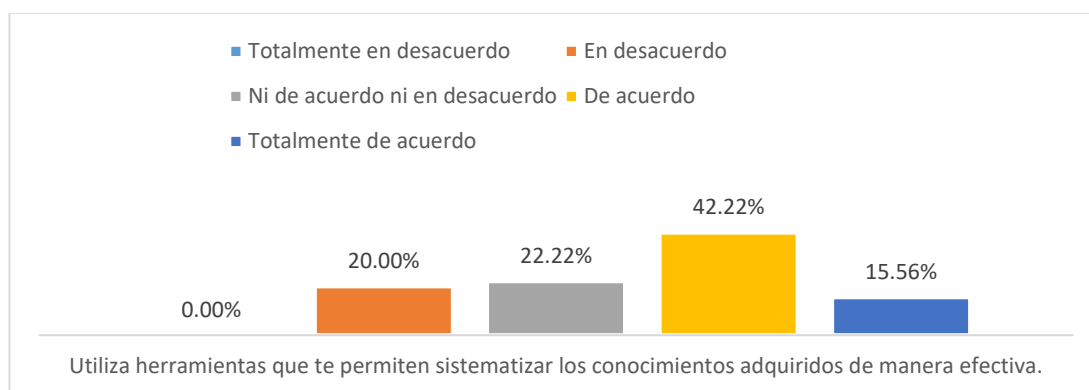


*Nota.* Cuestionario aplicado

Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna respecto a si evalúan constantemente la calidad de la información que buscan, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que no realizan una evaluación constante de la calidad de la información que buscan. Por otro lado, un 8.89% expresó su desacuerdo, lo que implica que tienen una baja frecuencia en la evaluación de la calidad de la información. En contraste, un 53.33% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de conciencia o atención hacia la evaluación de la calidad de la información. Por último, un 26.67% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que realizan de manera regular la evaluación de la calidad de la información. Sin embargo, solo un 11.11% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que denota un alto nivel de conciencia y práctica en la evaluación constante de la calidad de la información buscada. Estos resultados resaltan la importancia de fomentar la cultura de la evaluación de la calidad de la información en el Gobierno Regional de Tacna para garantizar la toma de decisiones informadas y eficientes.

Figura 11

*Utiliza herramientas que te permiten sistematizar los conocimientos adquiridos de manera efectiva.*



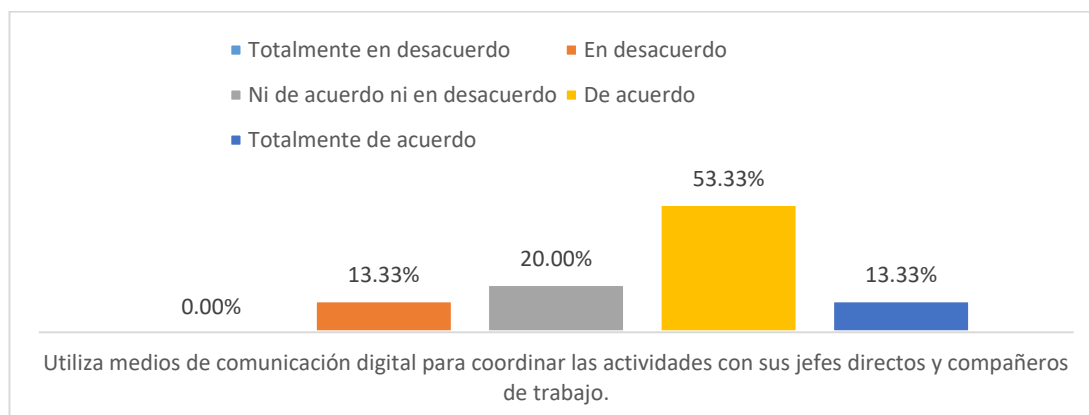
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna respecto al uso de herramientas que les permiten sistematizar los conocimientos adquiridos de manera efectiva, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que no utilizan herramientas para sistematizar sus conocimientos adquiridos. Por otro lado, un 20.00% expresó su desacuerdo, lo que implica que tienen una baja frecuencia en el uso de estas herramientas. Un 22.22% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de conciencia o familiaridad con estas herramientas. En contraste, un 42.22% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que utilizan herramientas para sistematizar sus conocimientos de manera efectiva. Sin embargo, solo un 15.56% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que denota un alto nivel de aprovechamiento y dominio en el uso de estas herramientas. Estos resultados resaltan la importancia de promover el uso adecuado y efectivo de herramientas de sistematización de conocimientos entre los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna, con el fin de optimizar la gestión y el aprovechamiento de la información adquirida.

#### 4.2.1.3. Dimensión: Comunicación digital

Figura 12

*Utiliza medios de comunicación digital para coordinar las actividades con sus jefes directos y compañeros de trabajo.*



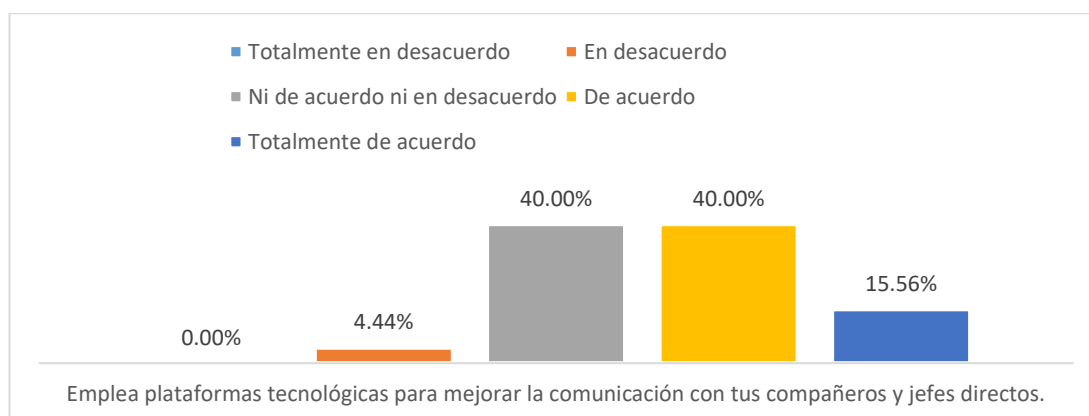
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna respecto al uso de medios de comunicación digital para coordinar actividades con sus jefes directos y compañeros de trabajo, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que no utilizan medios de comunicación digital para coordinar sus actividades. Un 13.33% expresó su desacuerdo, lo que implica que tienen una baja frecuencia en el uso de estos medios. El 20.00% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de conciencia o familiaridad con el uso de medios digitales para la coordinación. En contraste, un 53.33% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que utilizan medios de comunicación digital de manera regular para coordinar sus actividades. Sin embargo, solo un 13.33% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que podría indicar que aún hay espacio para mejorar y optimizar el uso de estos medios en la coordinación de actividades. Estos resultados destacan la importancia de fomentar el uso efectivo de medios de comunicación digital como una

herramienta para una coordinación más eficiente y colaborativa en el Gobierno Regional de Tacna.

Figura 13

*Emplea plataformas tecnológicas para mejorar la comunicación con tus compañeros y jefes directos.*



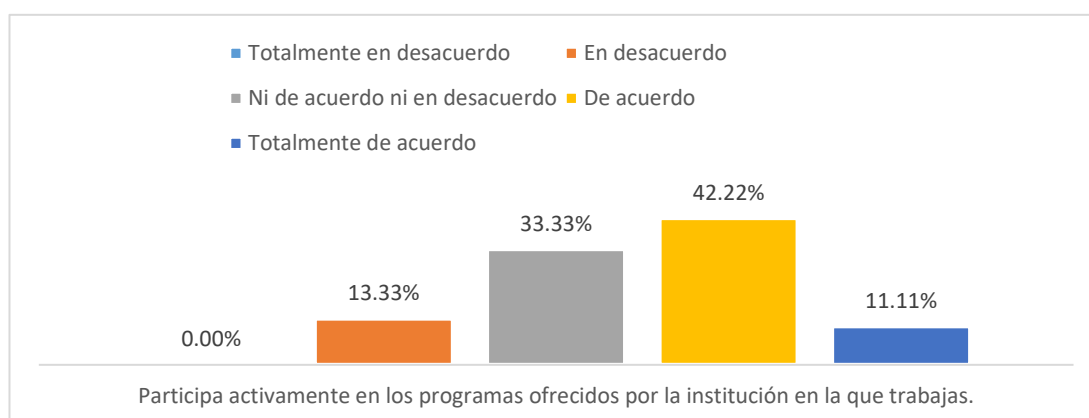
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna respecto al uso de plataformas tecnológicas para mejorar la comunicación con sus compañeros y jefes directos, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que no emplean plataformas tecnológicas para mejorar su comunicación. Un 4.44% expresó su desacuerdo, lo que implica que tienen una baja frecuencia en el uso de estas plataformas. Sin embargo, un 40.00% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de conciencia o familiaridad con el uso de estas herramientas para mejorar la comunicación. En contraste, un 40.00% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que emplean plataformas tecnológicas para mejorar la comunicación en ciertas ocasiones. Solo un 15.56% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que podría indicar que aún hay espacio para mejorar y promover el uso efectivo de estas plataformas en la comunicación con

compañeros y jefes directos. Estos resultados destacan la importancia de impulsar el uso adecuado y eficiente de las plataformas tecnológicas como una herramienta para una comunicación más efectiva y colaborativa en el Gobierno Regional de Tacna.

Figura 14

*Participa activamente en los programas ofrecidos por la institución en la que trabajas.*



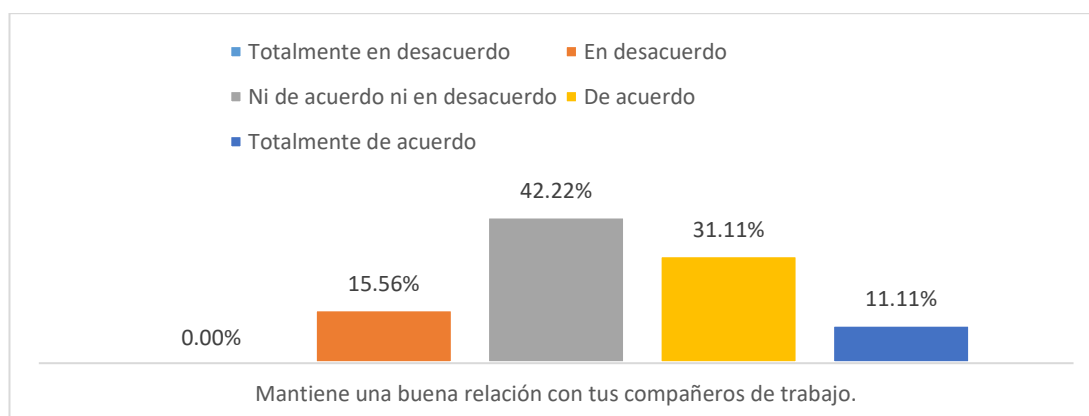
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna respecto a su participación en los programas ofrecidos por la institución en la que trabajan, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que no participan activamente en los programas. Un 13.33% expresó su desacuerdo, lo que implica que tienen una baja frecuencia de participación en dichos programas. Por otro lado, un 33.33% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que podría indicar una falta de conocimiento o interés en los programas ofrecidos. En contraste, un 42.22% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que participan activamente en algunos de los programas. Solo un 11.11% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar una participación constante y comprometida en la mayoría de los programas. Estos resultados resaltan la importancia de fomentar la participación activa

de los trabajadores en los programas ofrecidos por la institución como una oportunidad para el desarrollo profesional y el mejoramiento de la gestión en el Gobierno Regional de Tacna.

Figura 15

*Mantiene una buena relación con tus compañeros de trabajo.*



*Nota.* Cuestionario aplicado

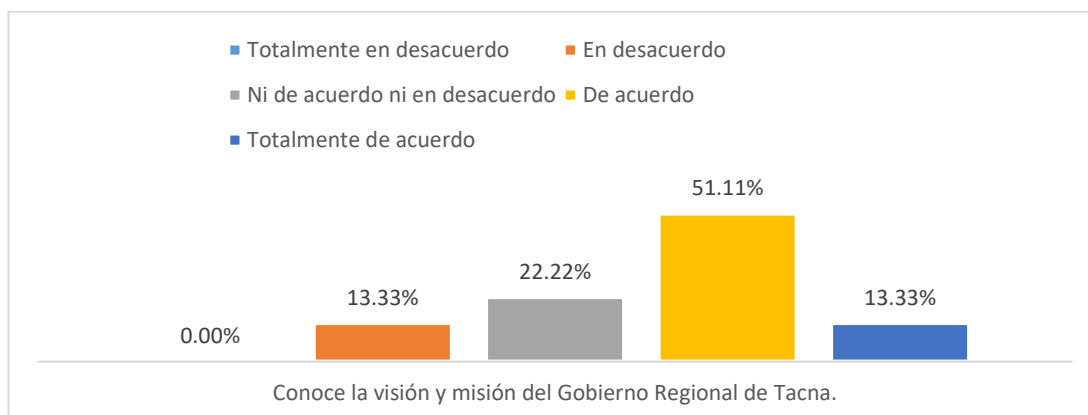
Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna respecto a la calidad de su relación con sus compañeros de trabajo, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que no mantienen una buena relación con sus compañeros. Un 15.56% expresó su desacuerdo, lo que implica que tienen algunos problemas en su relación laboral. Por otro lado, un 42.22% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una neutralidad en sus relaciones. En contraste, un 31.11% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que mantienen una buena relación con la mayoría de sus compañeros. Solo un 11.11% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar una excelente relación laboral y un ambiente colaborativo. Estos resultados resaltan la importancia de fomentar un buen ambiente de trabajo y promover la comunicación efectiva entre los trabajadores para fortalecer las relaciones laborales en el Gobierno Regional de Tacna.

## 4.2.2. Variable 2: Gestión administrativa

### 4.2.2.1. Dimensión: Planificación

Figura 16

*Conoce la visión y misión del Gobierno Regional de Tacna.*



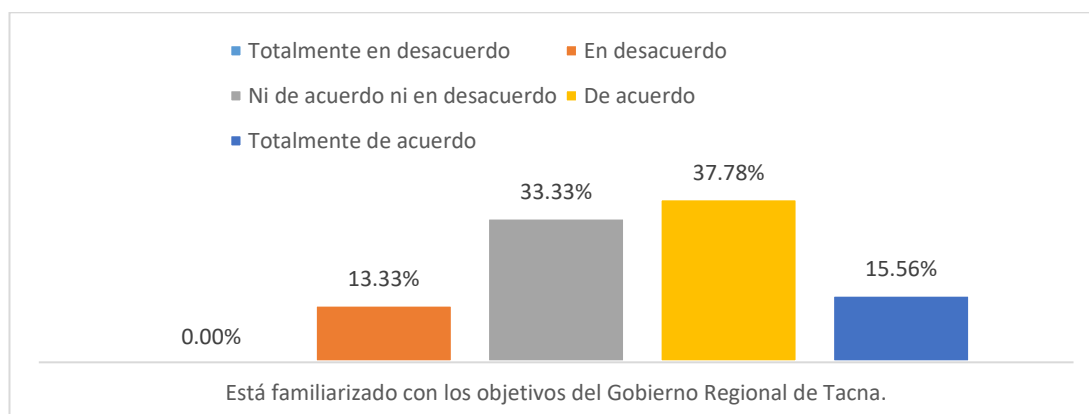
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna respecto a su conocimiento sobre la visión y misión de la institución, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que no conocen la visión y misión de manera alguna. Un 13.33% expresó su desacuerdo, lo que implica que tienen un conocimiento limitado o parcial sobre la visión y misión. Un 22.22% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de conocimiento claro sobre este tema. En contraste, un 51.11% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que tienen un buen conocimiento sobre la visión y misión de la institución. Solo un 13.33% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar un conocimiento profundo y sólido sobre estos aspectos. Estos resultados resaltan la importancia de fortalecer la comunicación interna y promover la difusión de la visión y misión del Gobierno Regional de Tacna entre sus trabajadores para lograr una mayor alineación y compromiso con los objetivos de la institución.



Figura 17

*Está familiarizado con los objetivos del Gobierno Regional de Tacna.*

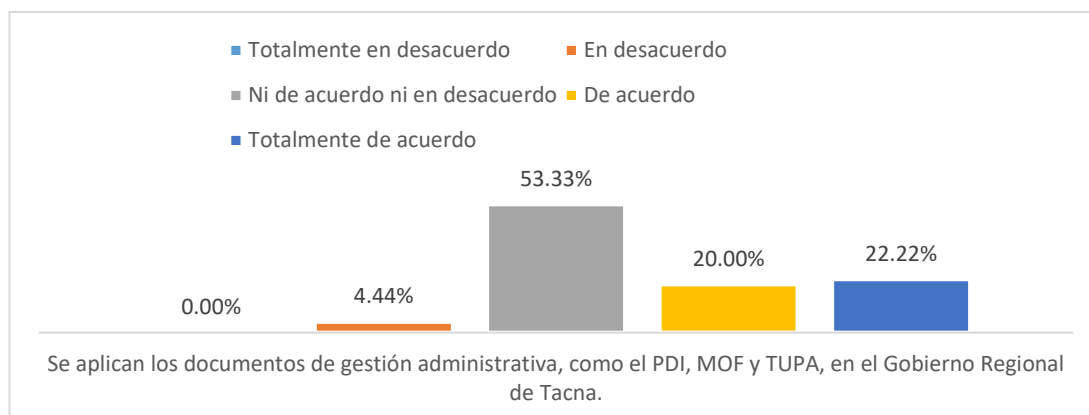


*Nota.* Cuestionario aplicado

Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna respecto a su familiaridad con los objetivos de la institución, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que no están familiarizados en absoluto con los objetivos. Un 13.33% expresó su desacuerdo, lo que implica que tienen un conocimiento limitado o parcial sobre los objetivos. Un 33.33% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de familiaridad clara con estos aspectos. En contraste, un 37.78% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que están familiarizados con los objetivos de la institución. Solo un 15.56% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar un alto grado de familiaridad y comprensión de los objetivos. Estos resultados resaltan la importancia de comunicar de manera efectiva los objetivos del Gobierno Regional de Tacna y asegurarse de que los trabajadores los comprendan y se alineen con ellos para lograr un mayor compromiso y éxito en la implementación de las metas institucionales.

Figura 18

*Se aplican los documentos de gestión administrativa, como el PDI, MOF y TUPA, en el Gobierno Regional de Tacna.*



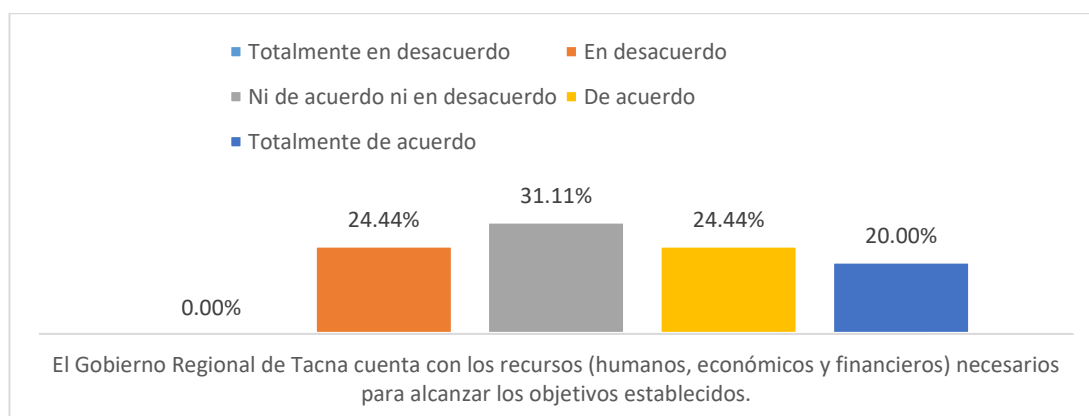
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna respecto a la aplicación de los documentos de gestión administrativa, como el PDI, MOF y TUPA, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que perciben una falta total de aplicación de dichos documentos. Un 4.44% expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben una aplicación limitada de estos documentos. Un 53.33% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de conocimiento o información clara sobre la aplicación de los documentos. En contraste, un 20.00% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que perciben una aplicación adecuada de los documentos de gestión administrativa. Solo un 22.22% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar una percepción alta de aplicación efectiva de estos documentos. Estos resultados resaltan la importancia de fortalecer y mejorar la aplicación de los documentos de gestión administrativa en el Gobierno Regional de Tacna, así como de garantizar una mayor comunicación y comprensión sobre su

utilidad y alcance entre los trabajadores. Esto contribuirá a una gestión más efectiva y transparente en la institución.

Figura 19

*El Gobierno Regional de Tacna cuenta con los recursos (humanos, económicos y financieros) necesarios para alcanzar los objetivos establecidos.*



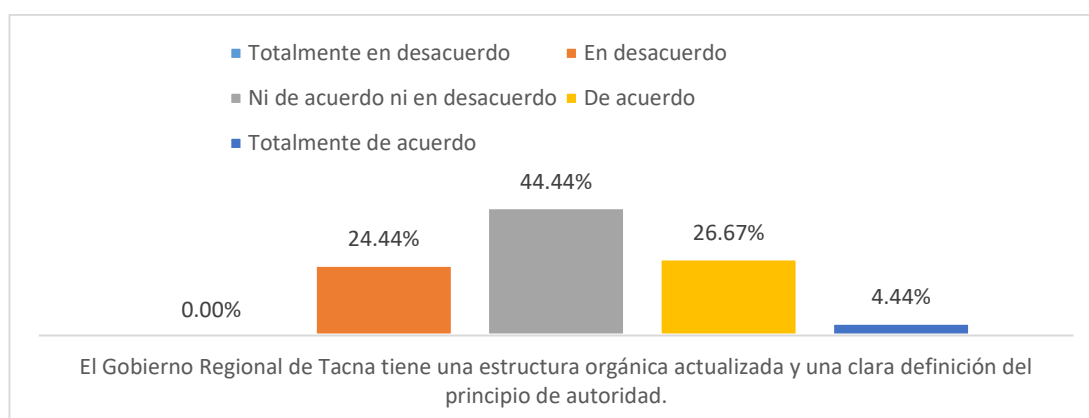
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al evaluar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna sobre la disponibilidad de recursos (humanos, económicos y financieros) necesarios para alcanzar los objetivos establecidos, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que perciben una falta total de recursos para cumplir con los objetivos establecidos. Un 24.44% expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben una disponibilidad limitada de recursos. Un 31.11% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de conocimiento o información clara sobre los recursos disponibles. En contraste, un 24.44% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que perciben que existen suficientes recursos para alcanzar los objetivos establecidos. Solo un 20.00% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar una percepción alta de disponibilidad adecuada de recursos. Estos resultados resaltan la importancia de gestionar y optimizar los recursos en el Gobierno Regional

de Tacna, así como de asegurar una comunicación efectiva sobre la disponibilidad y distribución de los recursos entre los trabajadores. Esto contribuirá a mejorar la eficiencia y efectividad en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Figura 20

*El Gobierno Regional de Tacna, cuenta con una estructura orgánica actualizada y bien definida el principio de autoridad.*



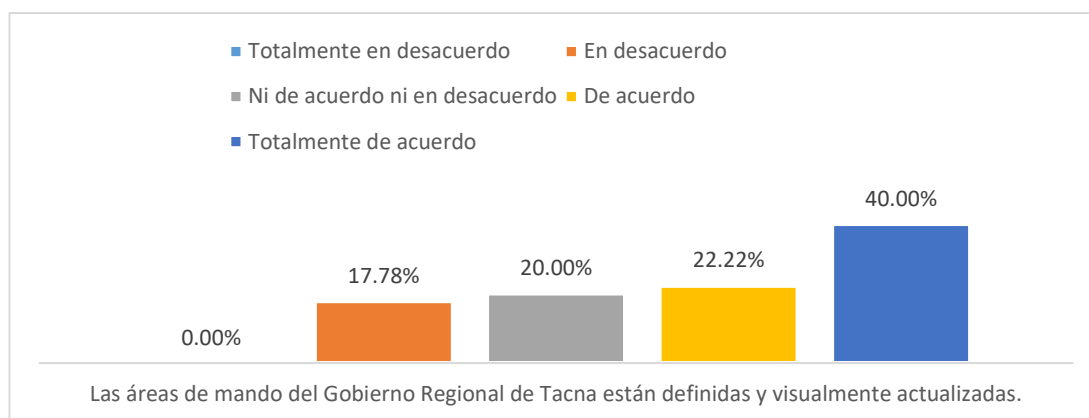
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna sobre la estructura orgánica y el principio de autoridad, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que perciben una falta total de actualización en la estructura orgánica y una falta de claridad en el principio de autoridad. Un 24.44% expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben una falta de actualización en la estructura y una falta de definición clara en el principio de autoridad. Un 44.44% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de conocimiento o información clara sobre la estructura y el principio de autoridad. En contraste, un 26.67% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que perciben que la estructura orgánica está actualizada y existe una clara definición del principio de autoridad. Solo un 4.44% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar

una alta percepción de una estructura orgánica actualizada y una clara definición del principio de autoridad. Estos resultados resaltan la importancia de mantener y comunicar de manera efectiva una estructura orgánica actualizada y un principio de autoridad claro en el Gobierno Regional de Tacna, lo que contribuirá a una mayor eficiencia y coherencia en el funcionamiento de la institución.

Figura 21

*Las áreas de mando del Gobierno Regional de Tacna están definidas y visualmente actualizadas.*



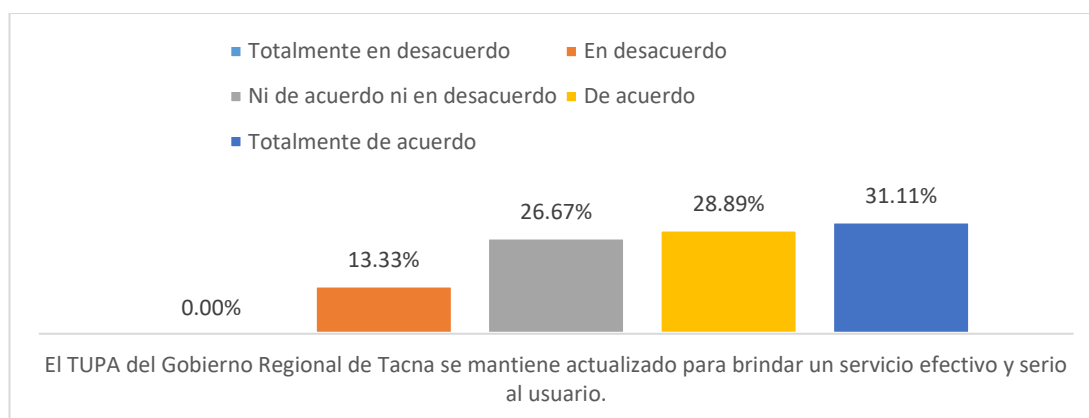
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna sobre las áreas de mando y su actualización visual, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que perciben que las áreas de mando no están definidas ni actualizadas visualmente. Un 17.78% expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben una falta de definición o actualización visual en algunas áreas de mando. Un 20.00% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de conocimiento o información clara sobre las áreas de mando y su visualización. En contraste, un 22.22% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que perciben que las áreas de mando están definidas y visualmente actualizadas en cierta

medida. Un 40.00% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar una alta percepción de que las áreas de mando están definidas y visualmente actualizadas. Estos resultados resaltan la importancia de mantener y actualizar visualmente las áreas de mando en el Gobierno Regional de Tacna, lo que facilitará la comunicación y coordinación efectiva dentro de la institución.

Figura 22

*El TUPA del Gobierno Regional de Tacna se mantiene actualizado para brindar un servicio efectivo y serio al usuario.*



*Nota.* Cuestionario aplicado

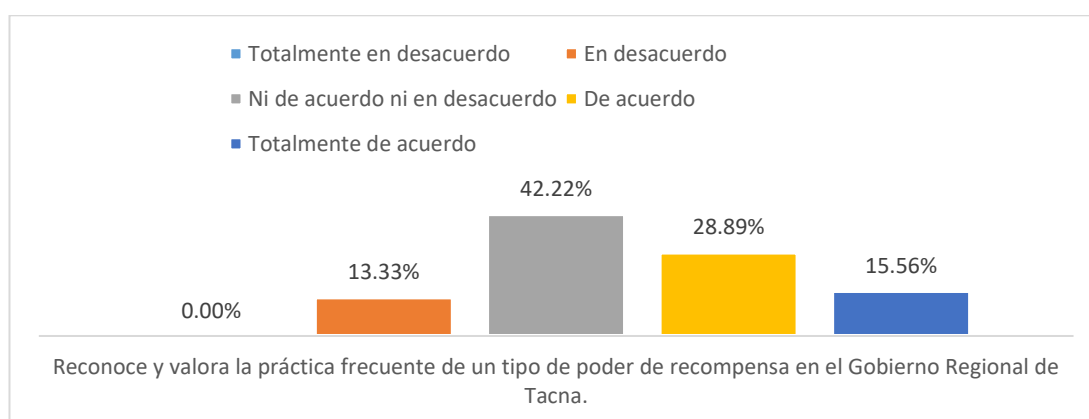
Al evaluar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna con respecto a la actualización del TUPA para brindar un servicio efectivo y serio al usuario, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que perciben que el TUPA no se mantiene actualizado para brindar un servicio efectivo y serio al usuario. Un 13.33% expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben una falta de actualización en ciertos aspectos del TUPA. Un 26.67% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de conocimiento o información clara sobre la actualización del TUPA y su impacto en el servicio al usuario. Por otro lado, un 28.89% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que perciben cierto

grado de actualización del TUPA y su efectividad en el servicio al usuario. Un 31.11% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar una alta percepción de que el TUPA se mantiene actualizado y cumple con su objetivo de brindar un servicio efectivo y serio al usuario. Estos resultados resaltan la importancia de mantener actualizado el TUPA como parte de una gestión eficiente y seria en el Gobierno Regional de Tacna.

#### 4.2.2.2. Dimensión: Organización

Figura 23

*Reconoce y valora la práctica frecuente de un tipo de poder de recompensa en el Gobierno Regional de Tacna.*



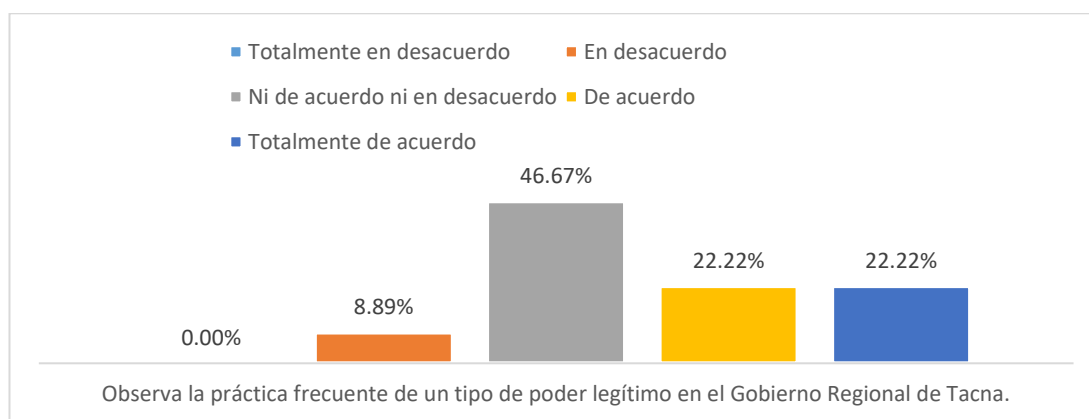
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al evaluar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna con respecto al reconocimiento y valoración de la práctica frecuente de un tipo de poder de recompensa, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que perciben una ausencia total de la práctica de poder de recompensa en la institución. Un 13.33% expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben una baja frecuencia en la práctica de este tipo de poder. Un 42.22% manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de conocimiento o percepción clara sobre la práctica de

poder de recompensa en la institución. Por otro lado, un 28.89% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que perciben cierta frecuencia en la práctica de poder de recompensa en el Gobierno Regional de Tacna. Un 15.56% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar una alta percepción de la existencia y valoración de este tipo de poder en la institución. Estos resultados resaltan la importancia de evaluar y valorar la práctica de poder de recompensa como parte de una gestión efectiva y motivadora en el Gobierno Regional de Tacna.

Figura 24

*Observa la práctica frecuente de un tipo de poder legítimo en el Gobierno Regional de Tacna.*



*Nota.* Cuestionario aplicado

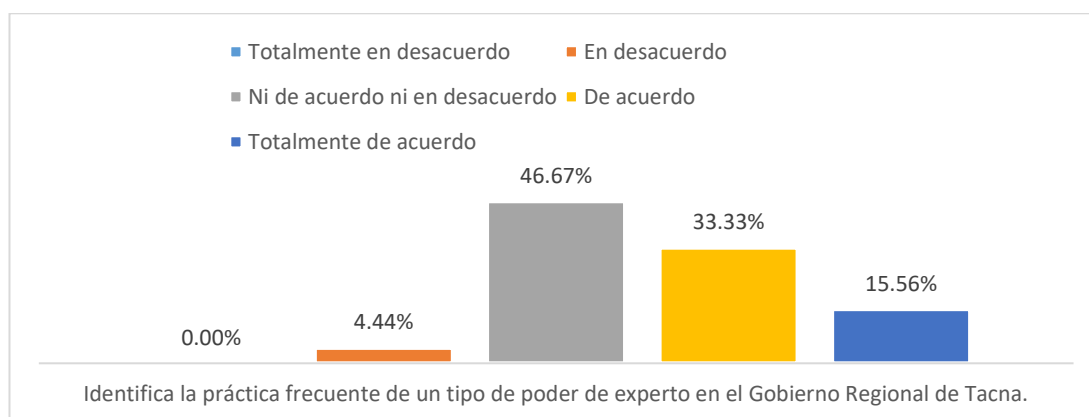
Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna sobre la observación de la práctica frecuente de un tipo de poder legítimo, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que perciben una ausencia total de la práctica de poder legítimo en la institución. Un 8.89% expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben una baja frecuencia en la práctica de este tipo de poder. Por otro lado, un 46.67% de los trabajadores manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de conocimiento o percepción clara sobre la práctica de poder



legítimo en la institución. Un 22.22% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que perciben cierta frecuencia en la práctica de poder legítimo en el Gobierno Regional de Tacna. Además, un 22.22% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar una alta percepción de la existencia y valoración de este tipo de poder en la institución. Estos resultados resaltan la importancia de evaluar y promover la práctica de poder legítimo como parte de una gestión efectiva y justa en el Gobierno Regional de Tacna.

Figura 25

*Identifica la práctica frecuente de un tipo de poder de experto en el Gobierno Regional de Tacna.*



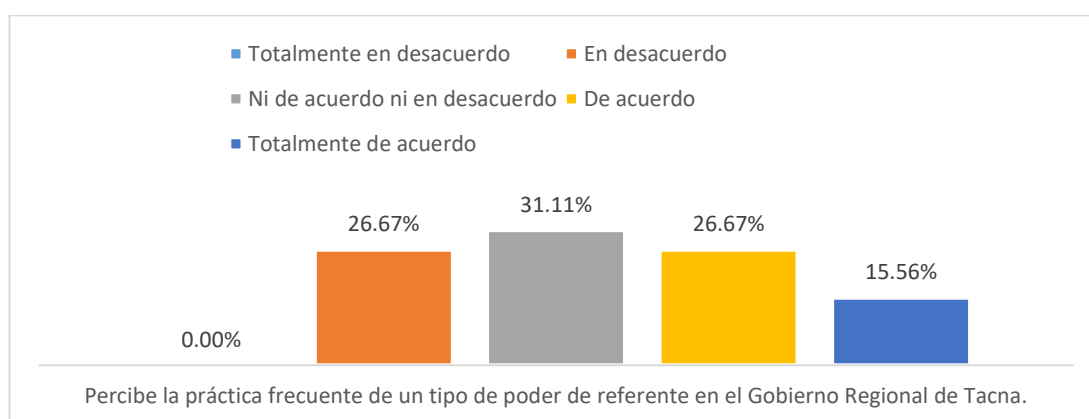
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna sobre la identificación de la práctica frecuente de un tipo de poder de experto, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que perciben una ausencia total de la práctica de poder de experto en la institución. Un 4.44% expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben una baja frecuencia en la práctica de este tipo de poder. Por otro lado, un 46.67% de los trabajadores manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de conocimiento o percepción clara sobre la práctica de poder

de experto en la institución. Un 33.33% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que perciben cierta frecuencia en la práctica de poder de experto en el Gobierno Regional de Tacna. Además, un 15.56% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar una alta percepción de la existencia y valoración de este tipo de poder en la institución. Estos resultados resaltan la importancia de reconocer y promover la práctica de poder de experto como parte de una gestión eficiente y basada en el conocimiento en el Gobierno Regional de Tacna.

Figura 26

*Percibe la práctica frecuente de un tipo de poder de referente en el Gobierno Regional de Tacna.*



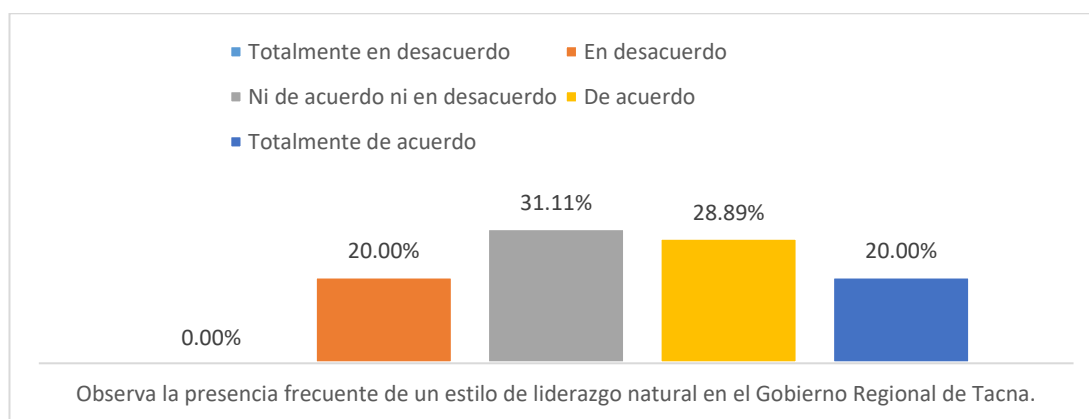
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna sobre la percepción de la práctica frecuente de un tipo de poder de referente, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que perciben una ausencia total de la práctica de poder de referente en la institución. Un 26.67% expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben una baja frecuencia en la práctica de este tipo de poder. Un 31.11% de los trabajadores manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de conocimiento o percepción clara sobre la práctica de poder

de referente en la institución. Un 26.67% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que perciben cierta frecuencia en la práctica de poder de referente en el Gobierno Regional de Tacna. Además, un 15.56% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar una alta percepción de la existencia y valoración de este tipo de poder en la institución. Estos resultados resaltan la importancia de reconocer y promover la práctica de poder de referente como parte de un liderazgo influyente y motivador en el Gobierno Regional de Tacna.

Figura 27

*Observa la presencia frecuente de un estilo de liderazgo natural en el Gobierno Regional de Tacna.*



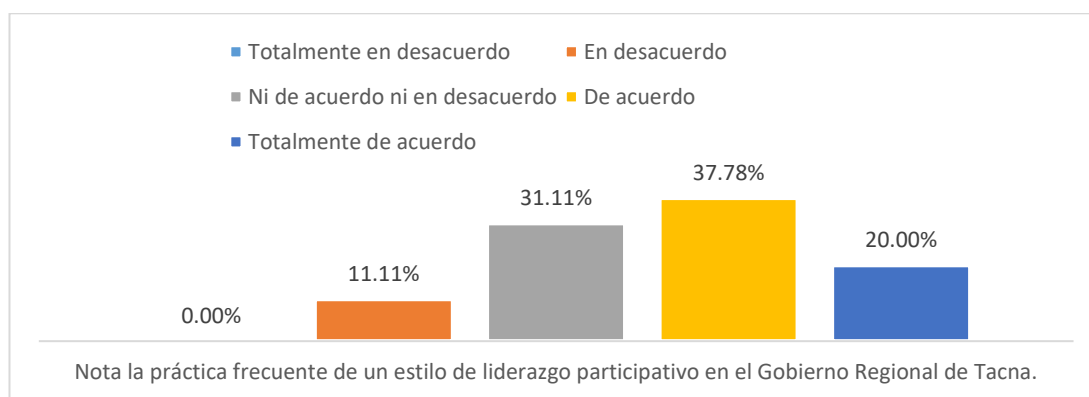
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna sobre la presencia frecuente de un estilo de liderazgo natural, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que perciben una ausencia total de un estilo de liderazgo natural en la institución. Un 20.00% expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben una baja frecuencia en la presencia de este estilo de liderazgo. Un 31.11% de los trabajadores manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de conocimiento o percepción clara sobre la presencia de un estilo de

liderazgo natural en la institución. Un 28.89% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que perciben cierta frecuencia en la presencia de un estilo de liderazgo natural en el Gobierno Regional de Tacna. Además, un 20.00% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar una alta percepción de la existencia y valoración de este estilo de liderazgo en la institución. Estos resultados resaltan la importancia de promover y desarrollar un estilo de liderazgo natural que fomente la autenticidad, la confianza y la inspiración en el Gobierno Regional de Tacna.

Figura 28

*Nota la práctica frecuente de un estilo de liderazgo participativo en el Gobierno Regional de Tacna.*



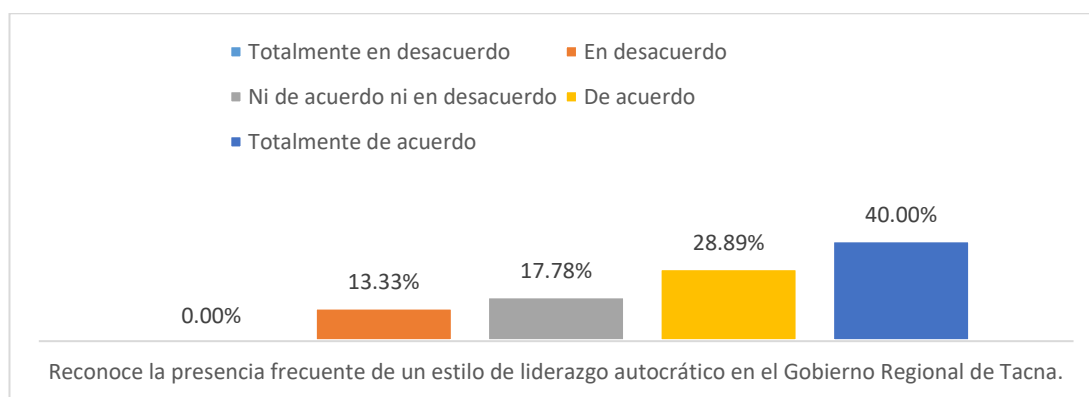
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna sobre la práctica frecuente de un estilo de liderazgo participativo, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que perciben una ausencia total de un estilo de liderazgo participativo en la institución. Un 11.11% expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben una baja frecuencia en la práctica de este estilo de liderazgo. Un 31.11% de los trabajadores manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de conocimiento o percepción clara sobre la práctica de un estilo de liderazgo participativo en la institución. Un 37.78% de los trabajadores indicó estar de

acuerdo, lo que sugiere que perciben cierta frecuencia en la práctica de un estilo de liderazgo participativo en el Gobierno Regional de Tacna. Además, un 20.00% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar una alta percepción y valoración de la existencia de este estilo de liderazgo en la institución. Estos resultados resaltan la importancia de promover y fortalecer la práctica de un estilo de liderazgo participativo que fomente la participación, la colaboración y el empoderamiento en el Gobierno Regional de Tacna.

Figura 29

*Reconoce la presencia frecuente de un estilo de liderazgo autocrático en el Gobierno Regional de Tacna.*



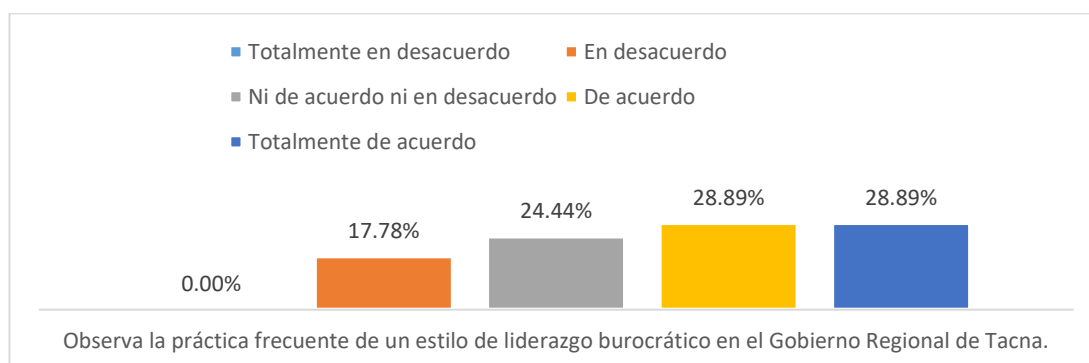
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna sobre la presencia frecuente de un estilo de liderazgo autocrático, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que perciben una ausencia total de un estilo de liderazgo autocrático en la institución. Un 13.33% expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben una baja frecuencia en la práctica de este estilo de liderazgo. Un 17.78% de los trabajadores manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de conocimiento o percepción clara sobre la presencia de un estilo de liderazgo autocrático en la institución. Un 28.89% de los trabajadores indicó estar de

acuerdo, lo que sugiere que perciben cierta frecuencia en la práctica de un estilo de liderazgo autocrático en el Gobierno Regional de Tacna. Además, un 40.00% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar una alta percepción y reconocimiento de la presencia de este estilo de liderazgo en la institución. Estos resultados resaltan la importancia de evaluar y ajustar la práctica de un estilo de liderazgo autocrático, promoviendo en su lugar un enfoque más participativo y colaborativo en el Gobierno Regional de Tacna.

Figura 30

*Observa la práctica frecuente de un estilo de liderazgo burocrático en el Gobierno Regional de Tacna.*



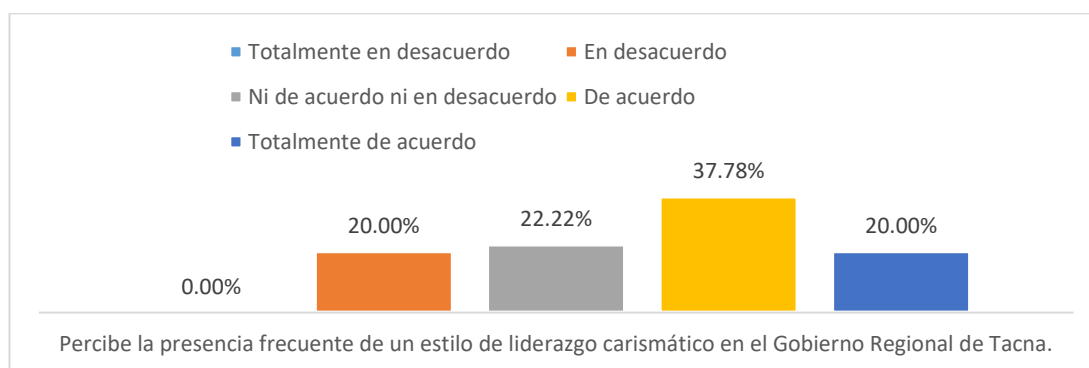
*Nota.* Cuestionario aplicado

Tras analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna sobre la presencia frecuente de un estilo de liderazgo burocrático, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que perciben una ausencia total de un estilo de liderazgo burocrático en la institución. Un 17.78% expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben una baja frecuencia en la práctica de este estilo de liderazgo. Un 24.44% de los trabajadores manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de conocimiento o percepción clara sobre la presencia de un estilo de liderazgo burocrático en la institución. Un 28.89% de los trabajadores indicó estar de

acuerdo, lo que sugiere que perciben cierta frecuencia en la práctica de un estilo de liderazgo burocrático en el Gobierno Regional de Tacna. Además, un 28.89% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar una alta percepción y reconocimiento de la presencia de este estilo de liderazgo en la institución. Estos resultados resaltan la importancia de evaluar y ajustar la práctica de un estilo de liderazgo burocrático, fomentando en su lugar un enfoque más flexible, participativo y orientado a resultados en el Gobierno Regional de Tacna.

Figura 31

*Percibe la presencia frecuente de un estilo de liderazgo carismático en el Gobierno Regional de Tacna.*



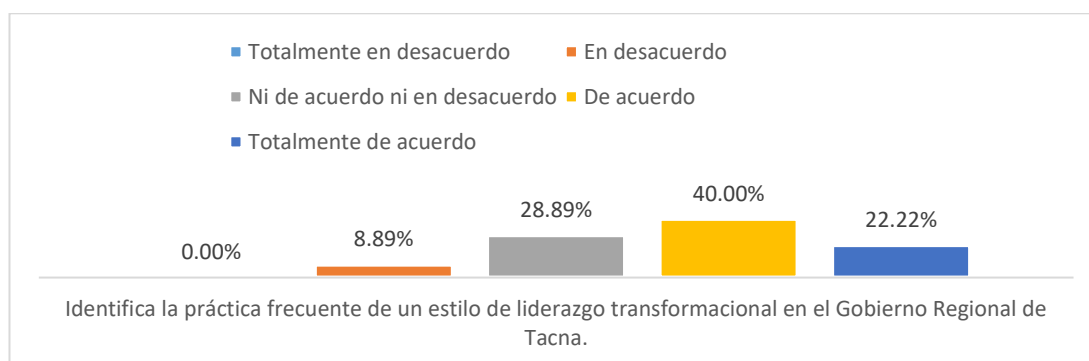
*Nota.* Cuestionario aplicado

Tras analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna sobre la percepción de la presencia frecuente de un estilo de liderazgo carismático, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que perciben una ausencia total de un estilo de liderazgo carismático en la institución. Un 20.00% expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben una baja frecuencia en la práctica de este estilo de liderazgo. Un 22.22% de los trabajadores manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de conocimiento o percepción clara sobre la presencia de un estilo de liderazgo carismático en la institución. Un 37.78%

de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que perciben cierta frecuencia en la práctica de un estilo de liderazgo carismático en el Gobierno Regional de Tacna. Además, un 20.00% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar una alta percepción y reconocimiento de la presencia de este estilo de liderazgo en la institución. Estos resultados destacan la importancia de evaluar y potenciar la práctica de un estilo de liderazgo carismático, que pueda motivar, inspirar y generar confianza en el Gobierno Regional de Tacna.

Figura 32

*Identifica la práctica frecuente de un estilo de liderazgo transformacional en el Gobierno Regional de Tacna.*



*Nota.* Cuestionario aplicado

Tras analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna sobre la identificación de la práctica frecuente de un estilo de liderazgo transformacional, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que perciben una ausencia total de un estilo de liderazgo transformacional en la institución. Un 8.89% expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben una baja frecuencia en la práctica de este estilo de liderazgo. Un 28.89% de los trabajadores manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede indicar una falta de conocimiento o percepción clara sobre la presencia de un estilo de liderazgo transformacional en la institución. Un

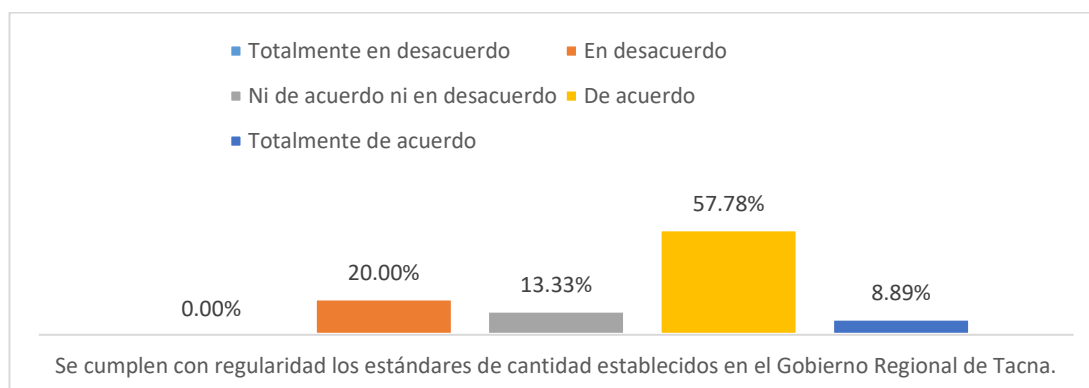


40.00% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que perciben cierta frecuencia en la práctica de un estilo de liderazgo transformacional en el Gobierno Regional de Tacna. Además, un 22.22% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar una alta percepción y reconocimiento de la presencia de este estilo de liderazgo en la institución. Estos resultados resaltan la importancia de fomentar y fortalecer la práctica de un estilo de liderazgo transformacional, que se caracteriza por inspirar y motivar a los trabajadores hacia el logro de los objetivos organizacionales en el Gobierno Regional de Tacna.

#### 4.2.2.3. Dimensión: Control

Figura 33

*Se cumplen con regularidad los estándares de cantidad establecidos en el Gobierno Regional de Tacna.*



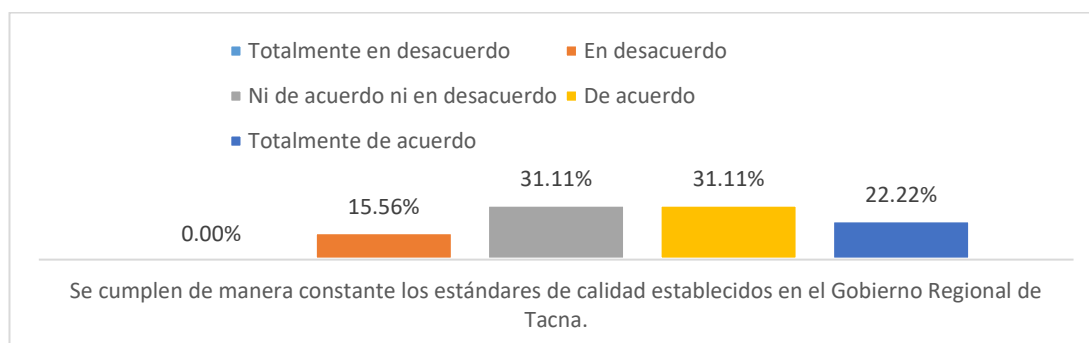
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna sobre el cumplimiento de los estándares de cantidad establecidos, se obtuvieron los siguientes resultados. El 0.00% de los trabajadores indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que perciben una falta total de cumplimiento de los estándares de cantidad en la institución. Un 20.00% expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben un bajo nivel de cumplimiento de dichos estándares. Un 13.33% de los trabajadores manifestó no tener una opinión definida al respecto, lo que puede

indicar una falta de conocimiento o percepción clara sobre el cumplimiento de los estándares de cantidad en el Gobierno Regional de Tacna. Un 57.78% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que perciben un nivel regular de cumplimiento de los estándares de cantidad en la institución. Además, un 8.89% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar un alto nivel de cumplimiento de dichos estándares. Estos resultados destacan la importancia de mantener un nivel constante y adecuado de cumplimiento de los estándares de cantidad para asegurar la eficiencia y calidad en las actividades y procesos del Gobierno Regional de Tacna.

Figura 34

*Se cumplen de manera constante los estándares de calidad establecidos en el Gobierno Regional de Tacna.*



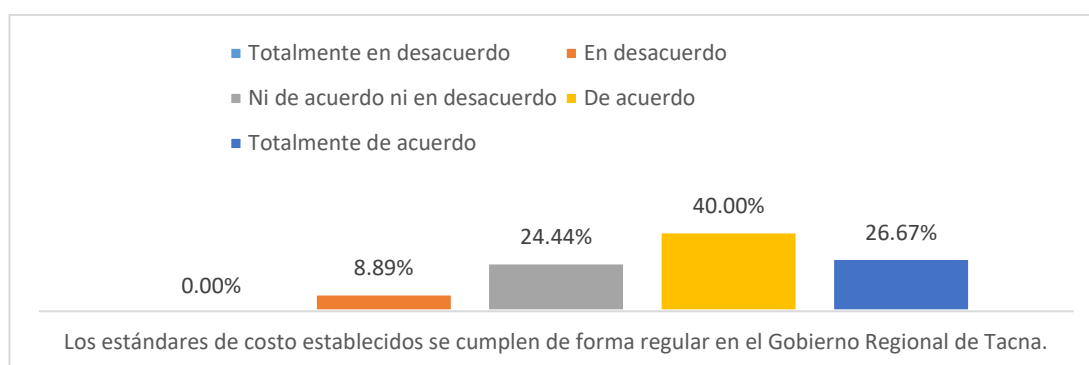
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al evaluar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna sobre el cumplimiento de los estándares de calidad establecidos, se obtuvieron los siguientes resultados. Ningún trabajador indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que no existe un completo desacuerdo con el cumplimiento de los estándares de calidad. Un 15.56% de los trabajadores expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben un bajo nivel de cumplimiento de dichos estándares en la institución. Un 31.11% de los trabajadores manifestó no tener una opinión definida, lo que puede

indicar una falta de conocimiento o percepción clara sobre el cumplimiento de los estándares de calidad en el Gobierno Regional de Tacna. Un 31.11% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que perciben un nivel aceptable de cumplimiento de los estándares de calidad en la institución. Además, un 22.22% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar un alto nivel de cumplimiento de dichos estándares. Estos resultados resaltan la importancia de mantener un cumplimiento constante y adecuado de los estándares de calidad para asegurar la eficacia y excelencia en las labores del Gobierno Regional de Tacna.

Figura 35

*Los estándares de costo establecidos se cumplen de forma regular en el Gobierno Regional de Tacna.*



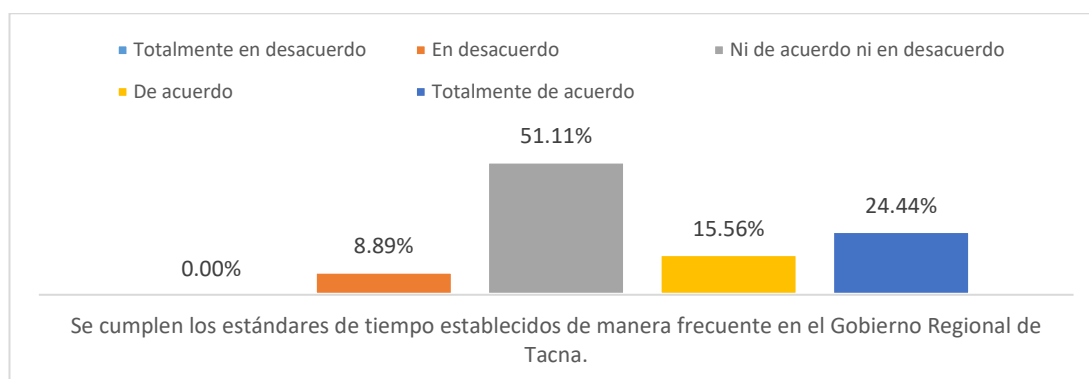
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna sobre el cumplimiento de los estándares de costo establecidos, se obtuvieron los siguientes resultados. Ningún trabajador indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que no existe un completo desacuerdo con el cumplimiento de los estándares de costo. Un 8.89% de los trabajadores expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben un bajo nivel de cumplimiento de dichos estándares en la institución. Un 24.44% de los trabajadores manifestó no tener una opinión definida, lo que puede indicar una falta de conocimiento o percepción clara sobre el cumplimiento de los

estándares de costo en el Gobierno Regional de Tacna. Un 40.00% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que perciben un nivel aceptable de cumplimiento de los estándares de costo en la institución. Además, un 26.67% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar un alto nivel de cumplimiento de dichos estándares. Estos resultados destacan la importancia de mantener un cumplimiento regular de los estándares de costo para garantizar una gestión financiera eficiente y adecuada en el Gobierno Regional de Tacna.

Figura 36

*Se cumplen los estándares de tiempo establecidos de manera frecuente en el Gobierno Regional de Tacna.*



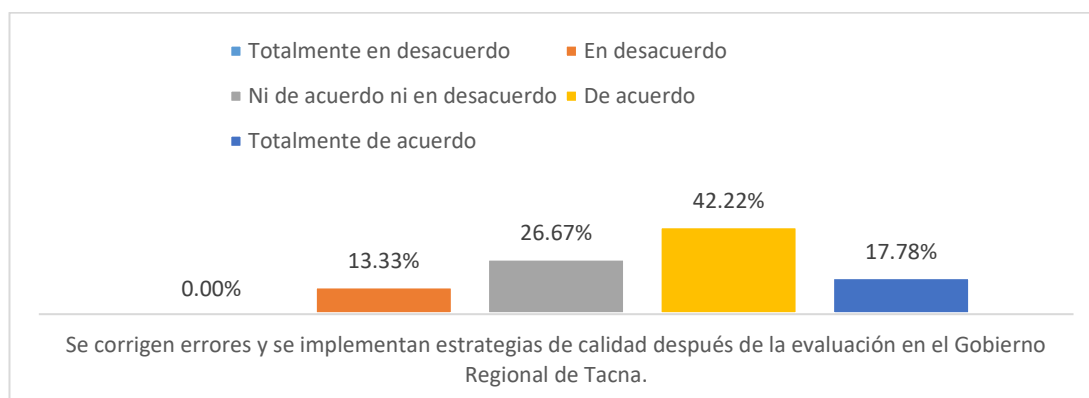
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna sobre el cumplimiento de los estándares de tiempo establecidos, se obtuvieron los siguientes resultados. Ningún trabajador indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que no existe un completo desacuerdo con el cumplimiento de los estándares de tiempo. Un 8.89% de los trabajadores expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben un bajo nivel de cumplimiento de dichos estándares en la institución. Un 51.11% de los trabajadores manifestó no tener una opinión definida, lo que puede indicar una falta de conocimiento o percepción clara sobre el cumplimiento de los estándares de tiempo en el Gobierno Regional de Tacna. Un 15.56% de los

trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que perciben un nivel aceptable de cumplimiento de los estándares de tiempo en la institución. Además, un 24.44% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar un alto nivel de cumplimiento de dichos estándares. Estos resultados resaltan la importancia de mantener un cumplimiento frecuente de los estándares de tiempo para garantizar una gestión eficiente y oportuna en el Gobierno Regional de Tacna.

Figura 37

*Se corrigen errores y se implementan estrategias de calidad después de la evaluación en el Gobierno Regional de Tacna.*



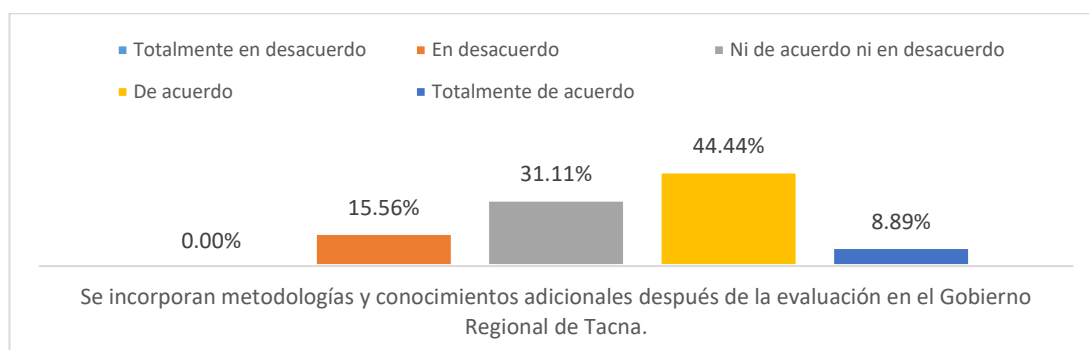
*Nota.* Cuestionario aplicado

Al analizar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna respecto a la corrección de errores y la implementación de estrategias de calidad después de la evaluación, se obtuvieron los siguientes resultados. Ningún trabajador indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que no hay un completo desacuerdo con la corrección de errores y la implementación de estrategias de calidad. Un 13.33% de los trabajadores expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben un bajo nivel de corrección de errores y de implementación de estrategias de calidad después de la evaluación en la institución. Un 26.67% de los trabajadores manifestó no tener una opinión definida, lo que puede indicar una falta de conocimiento o percepción clara sobre estas prácticas en el Gobierno Regional de Tacna. Un 42.22%

de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que perciben una moderada frecuencia en la corrección de errores y la implementación de estrategias de calidad después de la evaluación. Además, un 17.78% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar una alta frecuencia en estas prácticas. Estos resultados destacan la importancia de corregir errores y mejorar la calidad a través de estrategias implementadas después de la evaluación para promover la excelencia en el Gobierno Regional de Tacna.

Figura 38

*Se incorporan metodologías y conocimientos adicionales después de la evaluación en el Gobierno Regional de Tacna.*



*Nota.* Cuestionario aplicado

Al examinar las respuestas de los trabajadores del Gobierno Regional de Tacna sobre la incorporación de metodologías y conocimientos adicionales después de la evaluación, se obtuvieron los siguientes resultados. Ningún trabajador indicó estar totalmente en desacuerdo, lo que sugiere que no hay un completo rechazo a la incorporación de metodologías y conocimientos adicionales. Un 15.56% de los trabajadores expresó su desacuerdo, lo que implica que perciben un nivel bajo de incorporación de metodologías y conocimientos adicionales después de la evaluación en la institución. Un 31.11% de los trabajadores manifestó no tener una opinión definida, lo que puede indicar una falta de conocimiento o percepción clara sobre esta

práctica en el Gobierno Regional de Tacna. Un 44.44% de los trabajadores indicó estar de acuerdo, lo que sugiere que perciben una moderada frecuencia en la incorporación de metodologías y conocimientos adicionales después de la evaluación. Además, un 8.89% expresó estar totalmente de acuerdo, lo que puede indicar una alta frecuencia en esta práctica. Estos resultados resaltan la importancia de la incorporación de metodologías y conocimientos adicionales después de la evaluación para fomentar la mejora continua en el Gobierno Regional de Tacna.

### 4.3. Contraste de hipótesis

#### 4.3.1. Prueba de normalidad

La selección de la prueba de correlación a utilizar depende de la evaluación de si los datos de las variables siguen una distribución estadística normal. Para determinar esto, se utiliza la prueba de Shapiro-Wilk, cuya interpretación se basa en los siguientes criterios:

- Si el valor p es menor a 0.05, se concluye que no existe una distribución normal.
- Si el valor p es mayor o igual a 0.05, se concluye que existe una distribución normal.

El objetivo de la prueba de Shapiro-Wilk es determinar si los datos exhiben una distribución normal. El resultado de esta prueba proporciona la base para tomar decisiones posteriores en el análisis estadístico.

#### a) Prueba de normalidad de Competencias tecnológicas

Tabla 8

#### *Prueba de Normalidad de la Variable Competencias tecnológicas*

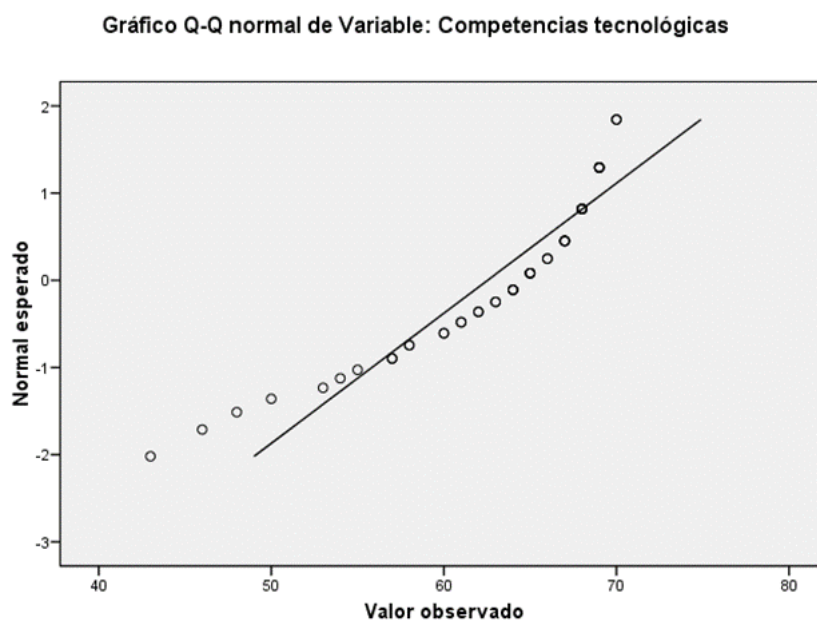
	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Dimensión: Conocimiento digital	.795	45	.000
Dimensión: Gestión de la información	.802	45	.000
Dimensión: Comunicación digital	.789	45	.000
Variable: Competencias tecnológicas	.730	45	.000

*Nota.* Cuestionario aplicado

Dado que el tamaño de la muestra es menor a 50, se realiza la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para evaluar la distribución de los datos. Los resultados revelan que las dimensiones "Conocimiento digital", "Gestión de la información", "Comunicación digital" y la variable "Competencias tecnológicas" no siguen una distribución normal, ya que sus valores de significancia (p-valores) son menores a 0.050, como se muestra en la tabla de normalidad. Además, se proporciona un gráfico que visualmente confirma la distribución normal de esta variable.

Figura 39

*Gráfico de distribución normal para la variable Competencias tecnológicas*



*Nota.* Cuestionario aplicado

b) Prueba de normalidad de Gestión administrativa

Tabla 9

*Prueba de Normalidad de la Variable Gestión administrativa*

	Estadístico	Shapiro-Wilk gl	Sig.
Dimensión: Planificación	.722	45	.000
Dimensión: Organización	.749	45	.000
Dimensión: Control	.774	45	.000
Variable: Gestión administrativa	.751	45	.000

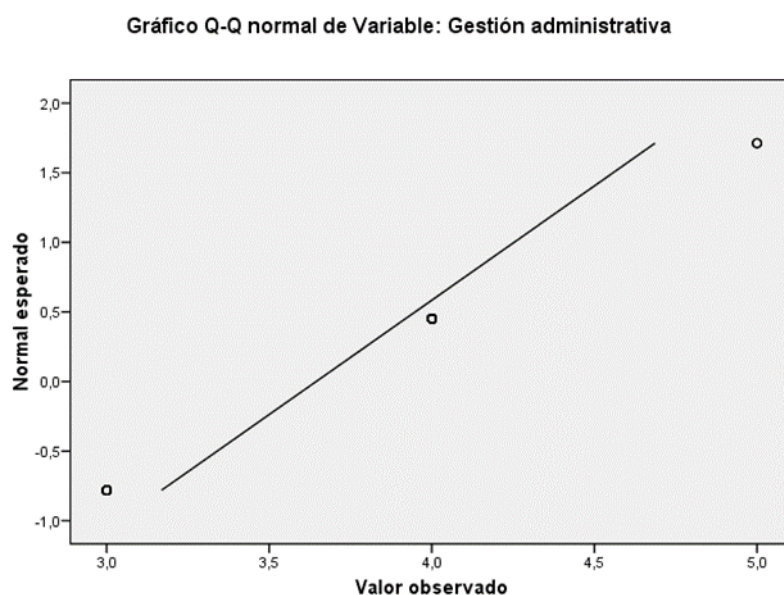
*Nota.* Cuestionario aplicado



Se lleva a cabo la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk debido al tamaño de la muestra, que es inferior a 50. Los resultados muestran que las dimensiones "Planificación", "Organización", "Control" y la variable "Gestión administrativa" no siguen una distribución normal, ya que sus valores de significancia (p-valores) son menores a 0.050, según se muestra en la tabla de normalidad. Además, se presenta un gráfico que confirma visualmente que no existe distribución normal de dicha variable. Esta prueba es crucial para fundamentar el análisis estadístico y tomar decisiones adecuadas en función de la distribución de los datos.

Figura 40

*Gráfico de distribución normal para la variable Competencias tecnológicas*



*Nota.* Cuestionario aplicado

### **4.3.2. Contraste de hipótesis**

#### *4.3.2.1. Hipótesis general*

Se tiene:

H0: Las competencias tecnológicas del personal administrativo en el uso del SIAF no se relacionan de forma significativa con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

H1: Las competencias tecnológicas del personal administrativo en el uso del SIAF se relacionan de forma significativa con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

El resultado de la prueba correlacional de Rho-Spearman es el siguiente:

Tabla 10

*Prueba de correlación de Rho-Spearman – Hipótesis general*

		Variable: Competencias tecnológicas	Variable: Gestión administrati va
Rho de Spearman	Variable: Competencias tecnológicas	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.000
		N	45
	Variable: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	.777
Sig. (bilateral)		.000	.
N		45	45

*Nota.* Cuestionario aplicado

El valor de significancia obtenido en la prueba de correlación de Rho-Spearman es menor a 0.05, lo cual implica que los resultados son estadísticamente significativos. En otras palabras, puedes rechazar la hipótesis nula (H0) que planteaba que no existía relación significativa entre las variables. Por lo tanto, los resultados apoyan la hipótesis alternativa (H1), que sugiere la existencia de dicha relación.

Por otro lado, el coeficiente de correlación de Rho-Spearman que se obtuvo es de 0.777. Este valor, tomando en cuenta a Martínez et. al. (2009), se encuentra cercano a 1, lo cual sugiere una relación fuerte y positiva entre las dos variables que estás evaluando. Esta correlación positiva significa que, en general, a medida que las competencias tecnológicas del personal administrativo en el uso del SIAF aumentan,

también mejora la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna. Este valor respalda aún más tu hipótesis alternativa (H1). De esta forma, los resultados sugieren que el incremento en las competencias tecnológicas del personal administrativo en el uso del SIAF está asociado de forma significativa y positiva con la mejora de la gestión administrativa en el Gobierno Regional de Tacna

#### 4.3.2.2. Comprobación de hipótesis específica 1

Se tiene:

H0: El conocimiento digital del personal administrativo en el uso del SIAF no se relaciona de forma significativa con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

H1: El conocimiento digital del personal administrativo en el uso del SIAF se relaciona de forma significativa con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

El resultado de la prueba correlacional de Rho-Spearman es el siguiente:

Tabla 11

#### Prueba de correlación de Rho-Spearman – Hipótesis específica 1

			Dimensión: Conocimiento digital	Variable: Gestión administrati va
Rho de Spearman	Dimensión: Conocimiento digital	Coeficiente de correlación	1.000	.764
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	45	45
	Variable: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	.764	1.000
Sig. (bilateral)		.000	.	
N		45	45	

Nota. Cuestionario aplicado

El coeficiente obtenido en la prueba de correlación de Rho-Spearman es menor a 0.05, lo que indica que los resultados son significativos desde el punto de vista estadístico. Esto nos lleva a descartar la hipótesis nula ( $H_0$ ), que postulaba la ausencia de una relación significativa entre las variables. Por ende, los hallazgos respaldan la hipótesis alternativa ( $H_1$ ), que propone la existencia de una correlación entre las mismas.

Además, el coeficiente de correlación de Rho-Spearman resultó ser 0.764. De acuerdo con Martínez et. al. (2009), este coeficiente señala una correlación fuerte y positiva entre las dos variables en estudio. Dicha correlación positiva implica que, en términos generales, a medida que se incrementan el conocimiento digital del personal administrativo en el uso del SIAF, se observa una mejora correspondiente en la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna. Este coeficiente respalda aún más la hipótesis alternativa ( $H_1$ ). Por tanto, los hallazgos sugieren que un aumento en el conocimiento digital del personal administrativo en el uso del SIAF está significativamente asociado con una mejora en la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna.

#### *4.3.2.3. Comprobación de hipótesis específica 2*

Se tiene:

$H_0$ : La gestión de la información del personal administrativo en el uso del SIAF no se relaciona de forma significativa con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

$H_1$ : La gestión de la información del personal administrativo en el uso del SIAF se relaciona de forma significativa con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

El resultado de la prueba correlacional de Rho-Spearman es el siguiente:

Tabla 12

*Prueba de correlación de Rho-Spearman – Hipótesis específica 2*

			Dimensión: Gestión de la información	Variable: Gestión administrati va
Rho de Spearman	Dimensión: Gestión de la información	Coeficiente de correlación	1.000	.774
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	45	45
	Variable: Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	.774	1.000
Sig. (bilateral)		.000	.	
N		45	45	

*Nota.* Cuestionario aplicado

Los resultados de la prueba de correlación de Rho-Spearman revelan un valor de significancia inferior a 0.05, lo cual indica que los hallazgos son estadísticamente significativos. En términos prácticos, esto nos lleva a descartar la hipótesis nula (H0) que sugería la no existencia de una correlación significativa entre las variables en estudio. De este modo, los datos recabados respaldan la hipótesis alternativa (H1) que proponía una relación entre dichas variables.

Adicionalmente, se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho-Spearman de 0.774. Según lo establecido por Martínez et. al. (2009), este coeficiente apunta a una relación fuerte y positiva entre las dos variables bajo análisis. En términos claros, esto significa que a medida que se evidencia un incremento en las competencias de gestión de la información del personal administrativo en el uso del SIAF, también se observa una mejora correlativa en la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna. Este coeficiente refuerza la hipótesis alternativa (H1). Por ende, los resultados

sugieren una asociación significativa y positiva entre el incremento de las competencias de gestión de la información del personal administrativo en el uso del SIAF y la mejora de la gestión administrativa en el Gobierno Regional de Tacna.

#### 4.3.2.4. Comprobación de hipótesis específica 3

Se tiene:

H0: La comunicación digital del personal administrativo en el uso del SIAF no se relaciona de forma significativa con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

H1: La comunicación digital del personal administrativo en el uso del SIAF se relaciona de forma significativa con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.

El resultado de la prueba correlacional de Rho-Spearman es el siguiente:

Tabla 13

#### Prueba de correlación de Rho-Spearman – Hipótesis específica 3

			Dimensión: Comunicación digital	Variable: Gestión administrati va
Rho de Spearman	Dimensión: Comunicación digital	Coefficiente de correlación	1.000	.602
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	45	45
	Variable: Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	.602	1.000
Sig. (bilateral)		.000	.	
N		45	45	

Nota. Cuestionario aplicado

La prueba de correlación de Rho-Spearman nos brinda un valor de significancia inferior a 0.05, lo cual sugiere que los resultados obtenidos tienen significancia estadística. Dicho de otro modo, nos vemos en la posición de desechar la hipótesis nula (H0) que proponía la ausencia de una correlación significativa entre las variables consideradas. En consecuencia, se brinda respaldo a la hipótesis alternativa (H1) que postulaba la existencia de tal correlación.

Además, se registró un coeficiente de correlación de Rho-Spearman de 0.602. Con base en lo estipulado por Martínez et. al. (2009), este coeficiente indica una correlación moderada y de carácter positivo entre las dos variables analizadas. Este resultado implica que, conforme las competencias de comunicación digital del personal administrativo en el uso del SIAF se incrementan, se registra simultáneamente una mejora en la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna. Esta correlación respalda de manera adicional nuestra hipótesis alternativa (H1). Por lo tanto, los hallazgos apuntan hacia una asociación significativa y de naturaleza positiva entre la elevación de las competencias de comunicación digital del personal administrativo en el uso del SIAF y la mejora de la gestión administrativa en el Gobierno Regional de Tacna.

#### **4.4. Discusión de resultados**

Los resultados de tu investigación, respecto a las competencias tecnológicas del personal administrativo en el Gobierno Regional de Tacna, 2023, indican un alto nivel de competencia en tres dimensiones esenciales: Conocimiento digital, Gestión de la información y Comunicación digital.

La mayoría de los trabajadores evaluados muestran un muy alto grado de competencia tecnológica, que es crítica en el mundo laboral actual, marcado por la digitalización y automatización de procesos. Esta habilidad para adaptarse y adoptar

nuevas tecnologías no solo implica eficiencia y productividad individual, sino que también tiene implicaciones significativas en el rendimiento organizativo general.

Los resultados también sugieren que los trabajadores son capaces de gestionar información de manera efectiva, un aspecto crucial para la toma de decisiones informadas y oportunas en el entorno administrativo. La capacidad para clasificar, evaluar y sistematizar la información es, sin duda, una valiosa competencia en el entorno laboral moderno.

Por último, la alta competencia en comunicación digital muestra que los trabajadores son capaces de utilizar eficientemente las plataformas tecnológicas para la comunicación y la colaboración, lo cual es vital para el funcionamiento fluido y la eficiencia de cualquier organización moderna.

De esta forma, estos resultados reflejan un personal altamente capacitado en el uso de tecnologías digitales, lo cual es esencial para la mejora de la gestión administrativa en el Gobierno Regional de Tacna.

Por otro lado, en cuanto a los resultados de tu estudio sobre la gestión administrativa, muestran una percepción muy positiva de la gestión administrativa por parte de los servidores públicos.

El alto grado de aprobación en las dimensiones de Planificación, Organización y Control sugiere que los procesos administrativos están bien establecidos y que los empleados están informados y comprenden claramente las metas y objetivos de la organización. Esta comprensión clara es un indicativo de una planificación eficaz y de una comunicación efectiva en el lugar de trabajo.

La percepción positiva de la gestión también puede estar vinculada a una mayor satisfacción laboral, lo que se traduce en un mayor compromiso y productividad



de los empleados. Asimismo, sugiere que los líderes de la organización son respetados y considerados eficaces por sus subordinados.

Además, la alta valoración en la dimensión Control indica que los trabajadores consideran que los estándares de control son justos y apropiados, lo cual puede llevar a una mayor eficiencia y calidad del trabajo realizado.

Es así que, estos resultados muestran una fuerte percepción positiva de la gestión administrativa en el Gobierno Regional de Tacna, lo cual es crucial para su funcionamiento y éxito continuos.

Tras la aplicación de la prueba de correlación Rho-Spearman, ha demostrado que las dos variables evaluadas están significativamente correlacionadas.

En otras palabras, esto significa que cuando las competencias tecnológicas del personal administrativo en el uso del SIAF aumentan, se observa una mejora paralela en la gestión administrativa en el Gobierno Regional de Tacna. Lo contrario también es cierto: una disminución en las competencias tecnológicas del personal podría llevar a una disminución en la calidad de la gestión administrativa.

Este resultado es relevante porque sugiere que invertir en la mejora de las competencias tecnológicas del personal administrativo puede llevar a mejoras significativas en la gestión administrativa. Esta correlación podría guiar las decisiones estratégicas y las políticas de formación del personal en el Gobierno Regional de Tacna para fortalecer la gestión administrativa a través de la mejora de las competencias tecnológicas.

Es importante destacar que, aunque la correlación es fuerte, esto no indica necesariamente una relación de causa y efecto, pero sí señala un vínculo importante que merece más investigación y consideración.

Estos resultados se pueden contrastar con los antecedentes de la investigación. Comparando con el estudio de Shulca, B. (2023), se puede observar similitudes en términos de los problemas detectados en la gestión administrativa. En su estudio, los problemas fueron atribuidos a la mala administración de los recursos humanos, mientras que en su investigación también identificó problemas similares, lo que sugiere que el SIAF no está siendo utilizado de manera óptima.

Por otro lado, en comparación con el estudio de Ruilova, R.; y Luján, G. (2023), aunque su investigación se centró en el sector educativo, su hallazgo sobre la baja participación (71,5%) es un reflejo de su descubrimiento de que un 45% de los trabajadores usan el SIAF solo de manera parcial o limitada. Esto sugiere que hay áreas de mejora en términos de capacitación y concienciación de los trabajadores sobre la importancia y utilidad del SIAF.

En relación al estudio de Serna, A.; y Vizcaino, M. (2020), al igual que en su estudio, ellos concluyeron que había problemas en los procesos contables debido a una gestión administrativa inadecuada. Ambas investigaciones proponen soluciones tecnológicas para mejorar la eficiencia en la gestión administrativa y contable.

En referencia al estudio realizado por Chahua, R.; y Flores, E. (2022), ambas investigaciones sugieren que el SIAF tiene un papel crucial en la eficiencia y eficacia de las operaciones de las instituciones. Sin embargo, los resultados de la presente tesis enfatizan en que el conocimiento y competencia del personal en el uso de tecnologías como el SIAF es esencial para optimizar la gestión administrativa. Por otro lado, Chahua y Flores resaltan que un uso adecuado del SIAF mejora la gestión contable. En conjunto, ambas demuestran la importancia integral del SIAF en las instituciones y la necesidad de capacitar adecuadamente al personal para su uso.

En comparación con Bautista, P. (2018) y Huaroc, N. (2018), sus hallazgos se alinean con sus conclusiones en cuanto a la competencia limitada del personal en la utilización del SIAF, lo que lleva a deficiencias en la gestión administrativa. Este hallazgo general sugiere la necesidad de fortalecer la capacitación y el apoyo al personal en el uso del SIAF en el contexto peruano.

Cori, A. (2022) encontró que la competencia digital de los directivos estaba relacionada con la eficacia de la gestión administrativa, lo que apoya su conclusión de que la competencia limitada en el uso del SIAF puede afectar negativamente la gestión administrativa y financiera.

El trabajo de Villalba, R., (2019) destaca la necesidad de actualizaciones tecnológicas para mejorar la eficacia del SIAF, lo que se hace eco de las recomendaciones de su estudio para mejorar la capacitación y la adopción de tecnologías en la administración pública.

Por último, comparando la investigación efectuada por Bermejo, E. (2019), se puede deducir que, aunque ambas investigaciones abordan entidades y niveles gubernamentales distintos (municipal vs. regional), resaltan la necesidad de eficiencia, capacitación y adecuada gestión para el buen funcionamiento y aprovechamiento de los recursos en dichas entidades. La gestión financiera y la gestión potenciada por competencias tecnológicas son, según estos estudios, factores críticos de éxito en la administración pública.

## CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que existe una relación significativa entre las competencias tecnológicas del personal administrativo en el uso del SIAF y la mejora de la gestión administrativa en el Gobierno Regional de Tacna, lo que se demostró de acuerdo a la prueba de correlación de Rho-Spearman, cuyo valor de significancia calculado fue menor de 0.05, y que explica que las competencias tecnológicas, de acuerdo al conocimiento digital, gestión de la información y comunicación digital guardan relación directa con la gestión administrativa. Esta relación subraya la importancia de las competencias tecnológicas para una gestión administrativa eficaz y eficiente. Esto sugiere que los esfuerzos para mejorar las competencias tecnológicas del personal administrativo podrían contribuir significativamente a la mejora general de la gestión administrativa.
2. Se demostró la relación significativa entre el conocimiento digital del personal administrativo en el uso del SIAF y la mejora de la gestión administrativa, lo que se comprobó según el valor de significancia menor de 0.05, acorde a la prueba Rho-Spearman. Esto implica que el conocimiento digital, en términos de uso de herramientas digitales, comprensión de hipertextualidad, innovación, creatividad, y otros indicadores, es crítico para mejorar la eficiencia de la gestión administrativa en la organización.
3. En lo que respecta a la gestión de la información, se encontró que existe una relación positiva y significativa entre la competencia del personal administrativo en esta área y la mejora de la gestión administrativa. Ello se comprobó según la prueba de correlación de Rho-Spearman cuyo valor de significancia fue menor de 0.05. Este hallazgo resalta la importancia de las competencias en la gestión de la información, como la asistencia en la búsqueda de información, el manejo de

monitoreo en red, la clasificación de la información digital, entre otros, para el rendimiento administrativo del Gobierno Regional de Tacna.

4. Se determinó que existe correlación significativa entre la comunicación digital del personal administrativo en el uso del SIAF y la mejora de la gestión administrativa, lo que se demostró según el valor de significancia menor de 0.05 según la prueba Rho-Spearman. Esto indica que la habilidad para utilizar la comunicación digital y las plataformas tecnológicas, así como participar en programas institucionales y relacionarse con los compañeros de trabajo a través de medios digitales, son competencias vitales que pueden mejorar la eficacia de la gestión administrativa en el Gobierno Regional de Tacna.

## RECOMENDACIONES

1. Dado que las competencias tecnológicas del personal administrativo tienen un impacto significativo en la mejora de la gestión administrativa, se recomienda que el Gobernador del Gobierno Regional de Tacna invierta en la formación y desarrollo continuo del personal administrativo en estas competencias. Esto podría implicar la implementación de programas de formación y desarrollo profesional.
2. Debido a la importancia del conocimiento digital para la mejora de la gestión administrativa, se recomienda que el Gobernador fomente el uso de las herramientas digitales entre el personal administrativo y promueva una cultura de innovación y creatividad digital. Esto podría involucrar la implementación de programas de capacitación en herramientas digitales específicas y la promoción de la experimentación y el aprendizaje autónomo en el ámbito digital.
3. Dada la relación positiva entre la competencia en la gestión de la información y la mejora de la gestión administrativa, se recomienda que el Gobernador del Gobierno Regional de Tacna instaure políticas y procedimientos claros para la gestión de la información. Además, podría ser útil ofrecer formación específica en habilidades de gestión de la información, como la búsqueda de información y la clasificación de la información digital.
4. En vista de la correlación significativa entre la comunicación digital y la mejora de la gestión administrativa, se recomienda que el Gobernador promueva la utilización efectiva de las plataformas tecnológicas y fomente una comunicación digital eficiente en toda la organización. Esto podría implicar la implementación de directrices claras para la comunicación digital, la formación en el uso efectivo de las plataformas tecnológicas, y la promoción de una cultura de colaboración y participación a través de los medios digitales.

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

Adell, J. (1997). Tendencias en educación en la sociedad. *EDUTEC, Revista Electrónica de Tecnología Educativa*, nº 7.

- Aquino, S. (23 de junio de 2022). *Gestión de la Información vs Gestión del Conocimiento*. <https://www.evaluandosoftware.com/gestion-de-la-informacion-vs-gestion-del-conocimiento/>
- Arias. (2010). *Procedimiento para el análisis de gestión administrativa*. Venezuela: Universidad del Oriente Anzoátegui.
- Azkue, I. (2023). *Planificación*. <https://humanidades.com/planificacion/>
- Bautista, P. (2018). *Estudio de las competencias de la oficina de contabilidad y tesorería en las buenas prácticas del SIAF y SIGA en la sede administrativa de la Dirección Regional de Salud Ayacucho, año 2016*. Huancayo: Universidad Peruana Los Andes.
- Beltrán, A. (22 de marzo de 2020). *¿Por qué es importante desarrollar competencias digitales en los niños?* <https://www.compartirpalabramaestra.org/actualidad/blog/por-que-es-importante-desarrollar-competencias-digitales-en-los-ninos>
- Bermejo, E. (2019). *Gestión financiera y su influencia en la administración de recursos financieros en la Municipalidad Distrital de Ciudad Nueva, de la Provincia de Tacna, periodo 2015*. Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Canorea, A. (2023). *¿Qué es la comunicación digital?* <https://cei.es/que-es-la-comunicacion-digital/>
- Carro, F., & Calo, A. (2012). *La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada*. Argentina: FAHCE.
- Cassini, R. (2008). *Definición de Modelo de Gestión*. España.
- Chahua, R., & Flores, E. (2022). *El sistema integrado de administración financiera (SIAF) y la gestión contable en la Dirección Regional de Educación de Ucayali, 2022*. Universidad Nacional de Ucayali, Pucallpa.
- Chiavenato, I. (2018). *Administración de recursos humanos*. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Coelho, F. (2023). *¿Qué es control?* <https://www.significados.com/control/>
- Cori, A. (2022). *Competencias digitales de los directivos y su relación con la gestión administrativa en el contexto de pandemia por Covid 19 en la Facultad de Ingeniería en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann, Tacna, 2020-2021*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Cortés, D. (2023). *¿Qué es un sistema de gestión de la información?*



<https://www.ceupe.com/blog/que-es-un-sistema-de-gestion-de-informacion.html>

Cruz, E. (2019). Importancia del manejo de competencias tecnológicas en las prácticas docentes de la Universidad Nacional Experimental de la Seguridad (UNES). *Revista Educación Universidad de Costa Rica*, 43(1), 2-5.

<https://doi.org/https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.27120>

Díaz, M. (2019). *El conocimiento en la era digital*.

[https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2019/conocimiento-en-era-](https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2019/conocimiento-en-era-digital#:~:text=Las%20TIC%20ayudan%20a%20desarrollar,su%20capacidad%20de%20inteligencia%20y)

[digital#:~:text=Las%20TIC%20ayudan%20a%20desarrollar,su%20capacida](https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2019/conocimiento-en-era-digital#:~:text=Las%20TIC%20ayudan%20a%20desarrollar,su%20capacidad%20de%20inteligencia%20y)

[d%20de%20inteligencia%20y](https://www.prevencionintegral.com/canal-orp/papers/orp-2019/conocimiento-en-era-digital#:~:text=Las%20TIC%20ayudan%20a%20desarrollar,su%20capacidad%20de%20inteligencia%20y)

Domingo, J. (14 de octubre de 2021). *El conocimiento "digital": entre las habilidades y la alfabetización*. <https://es.linkedin.com/pulse/el-conocimiento-digital-entre-las-habilidades-y-la-juan-farnos>

Escala, M. (21 de agosto de 2020). *Competencias y herramientas digitales para el docente en el contexto COVID-19*. <https://www.uide.edu.ec/competencias-y-herramientas-digitales-para-el-docente-en-el-contexto-covid-19/>

Farías, P., & Pimenta, C. (2011). *Sistemas integrados de Administración Financiera para la gestión pública moderna*. México: BID.

Ferrande, C. (2011). *Gestión administrativa y planeación estratégica*. Madrid, España: Editorial McGraw Hill Interamericana.

Ferrari, A. (2012). *Digital Competence in Practice: An Analysis of Frameworks*. *Institute for Prospective Technological Studies (Joint Research Centre)*.

Gazapo, E. (02 de septiembre de 2022). *¿Qué es la comunicación digital?*

[https://universidadeuropea.com/blog/que-es-comunicacion-](https://universidadeuropea.com/blog/que-es-comunicacion-digital/#:~:text=La%20definici%C3%B3n%20de%20comunicaci%C3%B3n%20digital,legible%20por%20un%20dispositivo%20electr%C3%B3nico)

[digital/#:~:text=La%20definici%C3%B3n%20de%20comunicaci%C3%B3n%20digital,legible%20por%20un%20dispositivo%20electr%C3%B3nico.](https://universidadeuropea.com/blog/que-es-comunicacion-digital/#:~:text=La%20definici%C3%B3n%20de%20comunicaci%C3%B3n%20digital,legible%20por%20un%20dispositivo%20electr%C3%B3nico)

Gea, J. (18 de marzo de 2020). *Comunicación digital, una poderosa herramienta*.

<https://www.anahuac.mx/blog/comunicacion-digital-una-poderosa-herramienta>

Gobierno Regional de Tacna . (2023). *Informacion Institucional*.

<https://www.gob.pe/institucion/regiontacna/institucional>

Guanoluisa, M. (2019). *La gestión administrativa y su efecto en el desempeño laboral del comercial Los Laureles de la ciudad de Riobamba año 2018*.

- Riobamba, Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.
- Gutiérrez, M. (2023). *Gestión de Información*. <https://www.mintic.gov.co/gestion-ti/Gestion-IT4+/Gestion-de-Informacion/>
- Haimann, T. (2013). *Biblioteca de Dirección, Organización y Administración de Empresas. Dirección y Gerencia*. Editorial Hispano Europea.
- Hall, E. (1981). *The mammals of North America, Vol. 2. J. .* New York, EEUU: John Wiley & Sons.
- Hazler, T. (2007). *Guía del conocimiento de la Administración de Proyectos*. España.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2019). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. MCGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V. <https://doi.org/ISBN:978-1-4562-6096-5>
- Huaroc, N. (2018). *Competencias del personal administrativo en el uso del SIAF y su influencia en la gestión pública, en la Municipalidad Provincial de Pasco y Municipalidad Distrital de Yanacancha - 2016*. Pasco: Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión.
- Isaac, J. (28 de septiembre de 2015). *¿Que es Conocimiento Digital? ¿Para que sirve el conocimiento digital?*  
<https://grupo4herramientasinformatica.blogspot.com/2015/09/que-es-conocimiento-digital.html>
- Kont, J. (2023). *Qué es comunicación digital y por qué es importante en las empresas*. <https://ilifebelt.com/que-es-comunicacion-digital-y-por-que-es-importante-en-las-empresas/2016/09/>
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración. Una perspectiva global y empresarial. 12ª. Edición*. México: Mc. Graw Hill.
- Krumsvik, R. (2011). Digital competence in Norwegian teacher education and schools. *Högre utbildning, 1(1)*, 39-51.
- León, A. (1985). *Organización y administración: un enfoque de sistemas*. Norma.
- Mancebo del Castillo, J. (1998). *El administrador y su entorno dentro de la administración*. México : Limusa/Noriega.
- Martínez, R., Tuya, L., Martínez, M., Pérez, A., & Cánovas, A. (2009). El coeficiente de correlacion de los rangos de Spearman. *Revista Habanera de Ciencias Médicas*.
- Melinkoff, R. (1990). *Los procesos administrativos*. Caracas, Venezuela: Panapo.

- Minolta, K. (2023). *El conocimiento digital en las PYMEs*. <https://job-wizards.com/es/el-conocimiento-digital-en-las-pymes/>
- Münch, L. (2009). *Fundamentos de la administración*. México D.F.: Trillas.
- Núñez, X. (16 de septiembre de 2021). *Comunicación digital: ¿Qué es? Concepto y características*. <https://www.epitech-it.es/comunicacion-digital/>
- Pérez, I. (16 de abril de 2017). *¿Qué es la gestión de la información?* <https://instituciones.sld.cu/toximed/2017/04/16/que-es-gestion-de-la-informacion/>
- Pérez, M. (18 de noviembre de 2009). *Gestión de la información || Information Management*. <http://glossarium.bitrum.unileon.es/Home/gestion-de-la-informacion>
- Purita, G. (30 de mayo de 2017). *Qué significa tener Competencias Digitales*. <https://www.obsbusiness.school/blog/que-significa-tener-competencias-digitales>
- Quiroga, A. (16 de febrero de 2021). *¿Qué es la gestión operativa y cómo se implementa?* <https://dianhoy.com/gestion-operativa/>
- Robbins, S., & Coulter, M. (1996). *Administración. 5ta ed.* México.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración (13a. ed.)*. México: Pearson Educación.
- RocaSalvatella, A. (2014). *Sobre la transformación digital y su impacto socioeconómico*. Madrid: RocaSalvatella y adigital.
- Romero, C., Buzón, O., & de Paz, P. (2020). Improving Future Teachers' Digital Competence Using Active Methodologies. *Sustainability*. 12 (7). [Doi:10.3390/su12187798](https://doi.org/10.3390/su12187798), 1-16.
- Ruilova, R., & Luján, G. (2023). Modelo de habilidades gerenciales para mejorar la gestión educativa en educación regular, provincia de Guayas Ecuador 2023. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1). México. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v7i1.4568](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4568), 2039-2066.
- Scanlan, B. (2000). *Administración para nuevos gerentes. Serie de Administración y NegocioS*. Chile: Bloom Sant.
- Scanlan, B. (2018). *Administración para nuevos gerentes. Serie de Administración y NegocioS*. Chile: Bloom Sant.
- Serna, A., & Vizcaino, M. (2020). *Gestión administrativa en el desarrollo de competencias organizacionales y de control contable de la fundación Volver*

*a Vivir “Ce Vida” I.A.P, Michoacán-México.* Villavicencio, Meta, Colombia: Universidad Cooperativa de Colombia.

Shapiro, J. (2001). *Herramienta de Descripción general de la planificación*. CIVICUS.

<https://www.civicus.org/documents/toolkits/Description%20general%20de%20la%20planificacion.pdf>

Shulca, B. (2023). *La gestión administrativa y el desarrollo organizacional en la Jurech periodo 2019-2021*. Riobamba, Ecuador: Universidad Nacional de Chimborazo.

Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administración. 6ta ed.* México: Pearson.

Tech Talent Project. (April de 2020). *Tech Talent for 21 ST Cnetury Government*.

<https://www.alejandrobarrros.com/wp-content/uploads/2020/05/Tech-Talent-for-21st-Century-Government.pdf>

Torres, M., Cosi, E., & Peña, C. (2019). Competencias digitales y habilidades investigativas en estudiantes de estudios generales de una universidad privada de Lima. *Temática Psicológica, 15(1), 19–26*.  
<https://doi.org/10.33539/tematpsicol.2019.n15.2217>.

Tourón, J., Martín, D., Navarro, E., Pradas, S., & Íñigo, V. (2018). Construct validation of a questionnaire to measure teachers’ digital competence (TDC). *Revista Española de Pedagogía, 76 (269), 25-54*.

USAT Educación Continua. (15 de Julio de 2021). *SIAF: 10 ventajas de su uso en al gestión pública*. <http://especializate.usat.edu.pe/blog/siaf-10-ventajas-de-su-uso-en-la-gestion-publica/>

Villalba, R. (2019). *Análisis de las estrategias de desarrollo e implementación de los sistemas integrados de administración financiera SIAF-SP en Latinoamérica*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.

Westreicher, G. (25 de agosto de 2020). *Planificación*.

<https://economipedia.com/definiciones/planificacion.html>

## APÉNDICE

### Apéndice A. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones
<b>Problema general</b> ¿De qué manera las competencias tecnológicas del personal administrativo en el uso del SIAF se relacionan con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023?	<b>Objetivo general</b> Determinar la relación entre las competencias tecnológicas del personal administrativo en el uso del SIAF y la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.	<b>Hipótesis General</b> Las competencias tecnológicas del personal administrativo en el uso del SIAF se relacionan de forma significativa con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.	<b>Variable 1</b> - Competencias tecnológicas	- Conocimiento digital. - Gestión de la información - Comunicación digital
<b>Problemas específicos</b> - ¿De qué manera el conocimiento digital del personal administrativo en el uso del SIAF se relacionan con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023? - ¿De qué manera la gestión de la información del personal administrativo en el uso del SIAF se relacionan con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023? - ¿De qué manera la comunicación digital del personal administrativo en el uso del SIAF se relacionan con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023?	<b>Objetivos específico</b> - Determinar la relación entre el conocimiento digital del personal administrativo en el uso del SIAF y la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023. - Determinar la relación entre la gestión de la información del personal administrativo en el uso del SIAF y la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023. - Determinar la relación entre la comunicación digital del personal administrativo en el uso del SIAF y la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.	<b>Hipótesis específicas</b> - El conocimiento digital del personal administrativo en el uso del SIAF se relaciona de forma significativa con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023. - La gestión de la información del personal administrativo en el uso del SIAF se relaciona de forma significativa con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023. - La comunicación digital del personal administrativo en el uso del SIAF se relaciona de forma significativa con la mejora de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023.		
<b>Método y Diseño</b>		<b>Población y Muestra</b>		<b>Técnicas e Instrumentos</b>
<b>Tipo de investigación:</b> Básica <b>Nivel de investigación:</b> Descriptiva-Causal <b>Diseño de investigación:</b> No experimental		<b>Población:</b> La población está comprendida por 45 servidores públicos administrativos del Gobierno Regional de Tacna, 2023. <b>Muestra:</b> La muestra de estudio está comprendida por toda la población considerada.		<b>Método:</b> Descriptiva-correlacional <b>Técnica:</b> Encuesta <b>Instrumentos:</b> Cuestionario <b>Tratamiento estadístico:</b> Comprobación de hipótesis (Rho de Spearman).

## Apéndice B. Instrumentos de investigación

### CUETIONARIO PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL USO DELSIAF CON LA MEJORA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El presente cuestionario, elaborado con fines académicos, está dirigido a evaluar la percepción respecto a las competencias tecnológicas de los servidores públicos administrativos del Gobierno Regional de Tacna.

Se requiere que marque con una "X" sobre el recuadro que se ajuste de forma más precisa a sus percepciones personales, donde:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

DIMENSION					
<b>Conocimiento digital</b>					
Emplea de manera efectiva los recursos y herramientas digitales proporcionados por tu institución.	1	2	3	4	5
Comprende fácilmente la estructura hipertextual y multimodal de las herramientas digitales que utilizas.	1	2	3	4	5
Reconoce la creatividad e innovación en las tareas diarias realizadas por tus compañeros.	1	2	3	4	5
Demuestra una clara identidad digital en las tareas diarias que realizas en tu institución pública.	1	2	3	4	5
Muestra habilidades dinámicas y familiares al buscar información en portales validados en Internet.	1	2	3	4	5
Participa activamente en foros organizados por instituciones públicas, donde se reúnen diversos servidores públicos a nivel nacional.	1	2	3	4	5
<b>Gestión de la información</b>					
Tiene la capacidad de ayudar a sus compañeros de trabajo a encontrar información calificada en Internet.	1	2	3	4	5
Maneja un sistema de monitoreo en red de los procesos en la institución donde trabajas.	1	2	3	4	5
Cuenta con información clasificada de manera digital en un almacenamiento interno.	1	2	3	4	5
Evalúa constantemente la calidad de la información que buscas.	1	2	3	4	5
Utiliza herramientas que te permiten sistematizar los conocimientos adquiridos de manera efectiva.	1	2	3	4	5
<b>Comunicación digital</b>					
Utiliza medios de comunicación digital para coordinar las actividades con sus jefes directos y compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5
Emplea plataformas tecnológicas para mejorar la comunicación con tus compañeros y jefes directos.	1	2	3	4	5
Participa activamente en los programas ofrecidos por la institución en la que trabajas.	1	2	3	4	5
Mantiene una buena relación con tus compañeros de trabajo.	1	2	3	4	5

*Muchas gracias por su colaboración*

## CUETIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN EL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA

El presente cuestionario, elaborado con fines académicos, está dirigido a evaluar la percepción respecto a gestión administrativa de los servidores públicos administrativos del Gobierno Regional de Tacna. Se requiere que marque con una "X" sobre el recuadro que se ajuste de forma más precisa a sus percepciones personales, donde:

- 1: Totalmente en desacuerdo
- 2: En desacuerdo
- 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4: De acuerdo
- 5: Totalmente de acuerdo

DIMENSIÓN					
<b>Planificación</b>					
Conoce la visión y misión del Gobierno Regional de Tacna.	1	2	3	4	5
Está familiarizado con los objetivos del Gobierno Regional de Tacna.	1	2	3	4	5
Se aplican los documentos de gestión administrativa, como el PDI, MOF y TUPA, en el Gobierno Regional de Tacna.	1	2	3	4	5
El Gobierno Regional de Tacna cuenta con los recursos (humanos, económicos y financieros) necesarios para alcanzar los objetivos establecidos.	1	2	3	4	5
El Gobierno Regional de Tacna tiene una estructura orgánica actualizada y una clara definición del principio de autoridad.	1	2	3	4	5
Las áreas de mando del Gobierno Regional de Tacna están definidas y visualmente actualizadas.	1	2	3	4	5
El TUPA del Gobierno Regional de Tacna se mantiene actualizado para brindar un servicio efectivo y serio al usuario.	1	2	3	4	5
<b>Organización</b>					
En la institución se reconoce y valora la práctica frecuente de un tipo de poder de recompensa en el Gobierno Regional de Tacna.	1	2	3	4	5
Observa la práctica frecuente de un tipo de poder legítimo en el Gobierno Regional de Tacna.	1	2	3	4	5
Identifica la práctica frecuente de un tipo de poder de experto en el Gobierno Regional de Tacna.	1	2	3	4	5
Percibe la práctica frecuente de un tipo de poder de referente en el Gobierno Regional de Tacna.	1	2	3	4	5
Observa la presencia frecuente de un estilo de liderazgo natural en el Gobierno Regional de Tacna.	1	2	3	4	5
Nota la práctica frecuente de un estilo de liderazgo participativo en el Gobierno Regional de Tacna.	1	2	3	4	5
Reconoce la presencia frecuente de un estilo de liderazgo autocrático en el Gobierno Regional de Tacna.	1	2	3	4	5
Observa la práctica frecuente de un estilo de liderazgo burocrático en el Gobierno Regional de Tacna.	1	2	3	4	5
Percibe la presencia frecuente de un estilo de liderazgo carismático en el Gobierno Regional de Tacna.	1	2	3	4	5
Identifica la práctica frecuente de un estilo de liderazgo transformacional en el Gobierno Regional de Tacna.	1	2	3	4	5
<b>Control</b>					
Se cumplen con regularidad los estándares de cantidad establecidos en el Gobierno Regional de Tacna.	1	2	3	4	5
Se cumplen de manera constante los estándares de calidad establecidos en el Gobierno Regional de Tacna.	1	2	3	4	5
Los estándares de costo establecidos se cumplen de forma regular en el Gobierno Regional	1	2	3	4	5

de Tacna.					
Se cumplen los estándares de tiempo establecidos de manera frecuente en el Gobierno Regional de Tacna.	1	2	3	4	5
Se corrigen errores y se implementan estrategias de calidad después de la evaluación en el Gobierno Regional de Tacna.	1	2	3	4	5
Se incorporan metodologías y conocimientos adicionales después de la evaluación en el Gobierno Regional de Tacna.	1	2	3	4	5

*Muchas gracias por su colaboración*




## Apéndice C. Juicio de Expertos



### CONSTANCIA DE VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, DAVID MONTE CHAMORRA de profesión Contador Público, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 00476537, hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: LA RELACION DE LAS COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL USO DEL SIAIP CON LA MEJORA DE LA GESTION ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023.

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de mayo del 2023.

  
NOMBRE: DAVID MONTE CHAMORRA  
DNI: 00476537



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): MOROTE CHAMORRO DAVID
- 1.2. Grado Académico: MAESTRO
- 1.3. Profesión: CONTADOR PUBLICO
- 1.4. Institución donde labora: UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA
- 1.5. Cargo que desempeña: DOCENTE A TIEMPO PARCIAL
- 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO
- 1.7. Autor del instrumento: MAYRA ALEJANDRA DURAND ZED
- 1.8. Carrera Profesional: CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS

### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					12	15
SUMATORIA TOTAL						27



III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 27

3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_

NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Tacna, 05 de mayo de 2023

  
NOMBRE: DAVID MORETE ECHARRA  
DNI: 00476537



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, Rene Vásquez cctg....., de profesión Contador....., identificado con Documento Nacional de Identidad N° 00.79.19.09....., hago constar que evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la investigación denominada: "LA RELACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TECNOLÓGICAS DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO EN EL USO DEL SIAF CON LA MEJORA DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA DEL GOBIERNO REGIONAL DE TACNA, 2023"

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de mayo del 2023.

.....  
NOMBRE: Rene Vásquez cctg  
DNI: 00791909



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): *Rene Vasquez coia*
- 1.2. Grado Académico: *MAESTRO*
- 1.3. Profesión: *CONTADOR PÚBLICO Colegiado*
- 1.4. Institución donde labora: *UNIVERSIDAD PRIVADA DE TACNA*
- 1.5. Cargo que desempeña: *DOCENTE*
- 1.6. Denominación del Instrumento: *CUESTIONARIO*
- 1.7. Autor del instrumento: *MAYRA ALEJANDRA DURAN ZEA*
- 1.8. Carrera Profesional: *CIENCIAS CONTABLES Y FINANCIERAS*

### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable				X	
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					4	25
SUMATORIA TOTAL		29				



**III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN**

3.1. Valoración total cuantitativa: 29

3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR \_\_\_\_\_

NO FAVORABLE \_\_\_\_\_

3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Tacna, 05 de mayo de 2023


NOMBRE: Rene Vasquez cota  
DNI: 06791909



## CONSTANCIA DE VALIDACIÓN JUICIO DE EXPERTOS

Quien suscribe, Walther Bruno Mariaca de profesión Contador,  
identificado con Documento Nacional de Identidad N° 44500291, hago constar que  
evalué mediante **Juicio de Expertos**, el instrumento de recolección de información con fines  
académicos; considerándolo **válido** para el desarrollo de los objetivos planteados en la  
investigación denominada: "La Relación de las competencias tecnológicas  
del personal administrativo en el uso del SIAF con la mejora  
de la gestión administrativa del Gobierno Regional de Tacna, 2023".

Constancia que se expide en Tacna, en el mes de mayo del 2023.

  
NOMBRE: Walther Bruno Mariaca  
DNI: 44500291



## INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informante (Experto): WALTER BUENO MARIACA
- 1.2. Grado Académico: MAESTRO
- 1.3. Profesión: Contador Público Colegiado
- 1.4. Institución donde labora: universidad privada de Tacna
- 1.5. Cargo que desempeña: docente
- 1.6. Denominación del Instrumento: CUESTIONARIO
- 1.7. Autor del instrumento: Mayra Alejandro Duran Zea
- 1.8. Carrera Profesional: Ciencias Contables y Financieras

### II. VALIDACIÓN

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión					X
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles				X	
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados				X	
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento					X
SUMATORIA PARCIAL					8	20
SUMATORIA TOTAL		28				





III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN

3.1. Valoración total cuantitativa: 23

3.2. Opinión: FAVORABLE  DEBE MEJORAR

NO FAVORABLE

3.3. Observaciones: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Tacna, 05 de mayo de 2023

NOMBRE: Walther Buens Mariaca  
DNI: 44500291